

L'altra Sardegna

Periodico mensile della CGIL regionale
Confederazione Generale Italiana del Lavoro



Registrazione n. 611 del 29.01.1988
Tribunale di Cagliari

www.cgilsarda.it
altrasardegna@sardegna.cgil.it

Nuova serie
Anno Nono Numero 3
Settembre 2015

Il 17 e 18 settembre si è chiusa a Roma la Conferenza di Organizzazione

Ora comincia la vera sfida

Il percorso verso il cambiamento tracciato nel documento nazionale

di Tonino Piludu*

La conferenza di organizzazione si è svolta, come spesso accaduto in passato, in un momento particolarmente delicato nella vita della Cgil. Abbiamo alle spalle sei anni di crisi durissima con un lascito, particolarmente grave per la nostra regione, rappresentato da migliaia di lavoratori espulsi dal sistema produttivo e dai servizi. Una situazione che ha portato le nostre strutture a un impegno straordinario, quello legato alle pratiche per la percezione degli ammortizzatori sociali, che ci ha visto mantenere, nonostante la crisi, un rapporto con i lavoratori espulsi dal mercato. È evidente che ora l'obiettivo, per il nostro sindacato, è concorrere alla costruzione di un nuovo modello produttivo, per far ripartire lo sviluppo e l'occupazione, per i giovani ma anche per tutti quei lavoratori disoccupati e senza più sostegno al reddito. È proprio in questa fase di difficoltà, che dobbiamo impegnarci per cambiare la nostra organizzazione, perché più sapremo rinnovarci meglio riusciremo a capire e affrontare, magari anticipandoli, i riflessi che le profonde trasformazioni in atto hanno sulle persone che rappresentiamo e sull'intera società. In queste pagine raccogliamo una sintesi degli interventi di apertura delle Conferenze di organizzazione che si sono svolte nelle nostre otto Camere del Lavoro, l'auspicio è che gli impegni presi, i progetti annunciati e quelli ancora da definire, verranno affrontati con lo spirito giusto, con caparbietà e convinzione. Ne va davvero del futuro di questa organizzazione, che ha certamente nei suoi valori fondanti le basi solide anche per affrontare i cambiamenti di cui ha bisogno. Siamo nel pieno di una fase di gran-

di cambiamenti, nella gestione del mercato del lavoro e nella percezione stessa del lavoro da parte delle persone, in troppi vivono il futuro con incertezza, è ormai diffusa la consapevolezza che il rapporto di lavoro stabile, a tempo pieno, non è più la forma principale. Il mondo del lavoro è caratterizzato da profonde disuguaglianze: ci sono differenze marcate tra lavoratori che, pur operando nello stesso sito, fanno riferimento a contratti diversi e dipendono da tipologie di aziende radicalmente diverse; oppure tra famiglie nelle quali entrambi i coniugi siano occupati, magari a tempo indeterminato e con l'applicazione di un buon contratto, e famiglie nelle quali lavori un unico componente e magari con rapporti di lavoro precari e non continuativi. C'è un abisso tra la condizione reddituale di quelle due famiglie, che diventa, in una società avara di opportunità come la nostra, la negazione di pari condizioni di istruzione per i figli, condannati a un futuro di precarietà. I tagli progressivi di spesa, imposti

dalle scelte di finanza pubblica, si sono tradotti in un restringimento del nostro sistema di stato sociale, che comporta ulteriori negazioni di prestazioni in materia di salute, di istruzione, di socialità.

Siamo, insomma, di fronte a uno scenario che rende obbligata la necessità di una riflessione severa sul nostro modo di essere e di rapportarci ai bisogni e ai diritti delle persone che rappresentiamo.

Questa è la vera finalità che la nostra conferenza di organizzazione si è proposta di conseguire e la discussione che si è sviluppata nelle nostre Camere del Lavoro si è dovuta misurare principalmente con essa. Si è trattato di riflettere su noi stessi, sui nostri modelli contrattuali, sul grado di apertura del nostro sindacato alle persone che hanno bisogno di noi, sull'adeguatezza dei nostri servizi e sulla sensibilità che sappiamo dimostrare quotidianamente rispetto ai problemi che le persone ci sottopongono. La conferenza si è conclusa a Roma, con l'approvazione di un documento nazionale che indica le vie necessarie per rilanciare la nostra iniziativa; la sfida vera comincia ora, nella messa in pratica delle scelte migliori nel nostro territorio e nel nostro sistema economico e produttivo per aprirci ad un mondo del lavoro profondamente cambiato, che ha sempre più bisogno di sindacato perché sempre più debole ed esposto. Tocca a noi dimostrare che sapremo essere all'altezza di questa sfida, ma perché questo avvenga, dovremo mettere in primo piano i bisogni e gli interessi che dobbiamo rappresentare, nella consapevolezza che il senso profondo della nostra esistenza risiede proprio nella capacità di organizzarci in funzione della loro tutela e della loro soddisfazione.

*segretario di organizzazione



Conferenza di Organizzazione Camera del Lavoro Oristano

Sintesi relazione di Roberta Manca

22 giugno 2015

Questa Conferenza di Organizzazione si svolge in un contesto di crisi ormai cronica, peggiorato dalle politiche sociali e reddituali verso i lavoratori e i pensionati, che mirano di volta in volta alla riduzione dei diritti e delle tutele, allargando la forbice del disagio sociale tra chi lavora e chi non lavora. Nell'ultimo decennio è cambiato il mondo del lavoro, e la stessa cultura del lavoro. Sono aumentate le disegualianze tra lavoratori di serie A e lavoratori di serie B, tra precari e dipendenti, tra tutelati da ammortizzatore sociale e disoccupati. Abbiamo più di una generazione tradita, e sicuramente una generazione di padri che ha la consapevolezza di affidare ai propri figli un futuro incerto. Le cause sono da ricercare anche nelle scelte di politica economica e sociale dell'Europa, e nelle non scelte che sarebbero invece servite a ripristinare equilibrio ed equità tra i Paesi europei.

Le recenti misure adottate dal Governo (Legge di stabilità, Jobs Act, riforma della scuola, Legge Delrio), non fanno altro che aumentare la platea dei diversamente tutelati, consegnando alla disperazione la vita di tanti lavoratori. Non c'è dubbio che il nostro Paese avesse bisogno di riforme e di cambiamenti forti: abbiamo una crescita ormai bloccata da vent'anni, ci sono stati mutamenti globali, una rivoluzione tecnologica, la disattenzione verso la sostenibilità dell'ambiente, la crescita della domanda di welfare legata all'invecchiamento della popolazione. Siamo d'accordo sulla necessità di cambiare, ma non sulle ricette. In questa ottica la CGIL ha dimostrato la capacità di farsi carico di interessi generali, andando oltre la mera difesa della propria rappresentanza.

In vista di questa Conferenza c'è stata una lunga preparazione e discussione: siamo un'organizzazione complessa, con differenti realtà, le categorie non sono tutte uguali così come non sono tutti uguali i territori. E poi c'è la complessità del momento, le condizioni di lavoro tradizionali che vanno ad affiancarsi al lavoro moderno, e ciò richiede un diverso atteggiamento sindacale. Non possiamo fare l'errore di uniformare tutto e tutti. Abbiamo bisogno di un modello organizzativo flessibile, che non può essere confuso con un fai da te sindacale, contrattuale e organizzativo, perciò andiamo nella direzione di vincoli di carattere nazionale e unitario. Va anche detto che attorno a questa Conferenza ci sono, o meglio c'erano, grandi e differenti aspettative. Il gruppo dirigente nazionale ha fatto la scelta, dopo aver condiviso e discusso con tutti i livelli dell'organizzazione, di concentrare la discussione su quattro grandi temi: Contrattazione inclusiva, Democrazia e partecipazione, Territorio e strutture, Profilo identitario e formazione sindacale. Altri temi altrettanto urgenti vengono affrontati parallelamente alla Conferenza, con le delibere amministrative di dicembre e l'istituzione dell'operatore polifunzionale dei servizi. C'è poi il tema delle regole di svolgimento dei nostri Congressi, che verrà affrontato da una apposita commissione eletta dal Comitato Direttivo. Così come sono rimasti fuori i ragionamenti sui cambiamenti degli assetti istituzionali.

C'è una naturale resistenza al cambiamento e, su alcuni punti,

per molti, è più utile rimanere come siamo. Non vi è dubbio però che un cambiamento è necessario. Un cambiamento coerente con il nostro ultimo Congresso. Un cambiamento che nelle intenzioni non può e non deve essere rinviato a successivi appuntamenti. Basta rispettare lo Statuto che dà alla Conferenza valore di indirizzo senza però pretendere che la stessa si trasformi in un Congresso anticipato. Anche perché la situazione e la realtà cambiano così velocemente che non ha alcun senso decidere oggi per poi attuare le decisioni nel lontano 2018. Il Congresso sarà l'occasione per discutere e verificare alcune sperimentazioni che si possono decidere nella Conferenza. Il documento indica per questa Conferenza l'allargamento della rappresentanza e i confini della contrattazione, partendo dal presupposto che, se la crisi, come sostengono molti, è una opportunità, lo deve essere prima di tutto per estendere i diritti e le tutele a chi non li ha.

Sui temi della Conferenza la discussione deve essere fatta partendo dalla realtà e dai problemi quotidiani che ognuno di noi affronta nella struttura in cui opera, con la consapevolezza delle differenze.

Il quadro economico del territorio

La condizione di generale incertezza e il persistere di fattori che bloccano la crescita del Paese, rendono indispensabile l'esigenza che le forze politico-sociali e le istituzioni locali esprimano una compattezza finora mancata, con l'obiettivo di rilanciare una proposta di sviluppo attraverso un confronto fermo e deciso con la Giunta Regionale. Perciò stiamo lavorando assieme alle associazioni datoriali per sollecitare interventi strutturali finalizzati a creare occasioni di lavoro e assicurare alle nostre comunità una dignitosa qualità della vita. Dopo le modifiche introdotte dal governo nazionale sugli ammortizzatori sociali, ci troviamo purtroppo nel pieno di una emergenza drammatica, una sorta di bomba sociale.

Per capire l'urgenza dei cambiamenti, è necessario riportare alcuni dati che fotografano la situazione della Provincia. Ricchezza pro-capite del territorio: il gap della provincia di Oristano, rispetto al livello nazionale e regionale, è aumentato in maniera considerevole, con il reddito pro-capite della Provincia pari a 13.867 euro contro i 17.592 della media regionale e i 23.333 di quella nazionale. Il tasso di povertà relativa delle famiglie oristanesi è il 23,8% rispetto al 20,4% del dato regionale. Anche i dati demografici sono indicativi: la popolazione è infatti pari al 9% di quella regionale, con una media di ultrasessantenni del 30%, ben più alta di quella nazionale e regionale che si ferma al 27%. La popolazione straniera è pari al 6% del totale regionale.

Importante evidenziare anche i dati legati all'indice di vecchiaia, 208% rispetto al 151 nazionale e 169% regionale. La percentuale di occupati è in linea con quella regionale, 48,4%, nettamente inferiori rispetto a quella nazionale pari al 55,6%. Naturalmente questi dati risultano speculari rispetto a quelli sulla disoccupazione: nel 2013 quella totale in provincia di Oristano è stata pari al 17,9%, quella regionale al 17,5% mentre, a livello nazionale, risulta al 12,2%. Per quanto riguarda la disoccupazione giovanile i dati sono allarmanti: Oristano si assesta al 35% contro il dato regionale del 29,6% e quello nazionale del 23%.

Per completare la fotografia della società oristanese è importante aprire un paragrafo sull'Istruzione. Le statistiche ci dicono che l'occupazione cresce in rapporto alla crescita del livello

di studi della popolazione: in provincia di Oristano il 42% ha il diploma di scuola media inferiore (39% a livello regionale e 31,6% a quello nazionale); il 26% della popolazione ha un diploma superiore (28,5% la media regionale e 35,4% quella nazionale).

Un discorso a parte va fatto per i laureati: il dato si assesta intorno al 7%, uniforme a quello di Carbonia-Iglesias, ma circa la metà di Cagliari (14,6%) e inferiore a Sassari (10,5%). L'analisi del tessuto produttivo conferma l'importanza del settore agricolo, che rappresenta circa il 9% della ricchezza prodotta. Risulta però poverissimo il settore industriale, con il crollo delle costruzioni. Il dato più alto di produzione della ricchezza proviene dal settore servizi, pari all' 81,1%, in linea con il resto dell'Isola.

È questo il quadro in cui si svolge la nostra conferenza, e nel quale noi operiamo ogni giorno, incontrando lavoratori di tutti i settori che hanno perso la propria occupazione. Chi si rivolge a noi attribuisce la crisi alle scelte fallimentari dei diversi governi (nazionali in primis) che si sono susseguiti in questi anni, riconoscendo inadeguata e sbagliata prima di tutto la politica sociale.

Ciò che emerge è un sentimento che va oltre la rassegnazione e si traduce in diffusa ostilità verso le istituzioni e la politica. Anche verso il sindacato rileviamo un atteggiamento di disaffezione, in tanti pensano che avremmo dovuto avere un ruolo più incisivo su ammortizzatori e reinserimento lavorativo. Persino la partecipazione all'attività sindacale da parte degli iscritti è cambiata negli ultimi anni: nel drammatico disagio sociale che vivono, i lavoratori non si sentono rappresentati, sono cambiate le stesse aspettative nei confronti dell'organizzazione sindacale e di strumenti come le mobilitazioni e gli scioperi. Nella convinzione di far sentire la propria voce molti lavoratori espulsi dagli ammortizzatori hanno costituito dei gruppi spontanei che si muovono autonomamente. È evidente che, oggi più che mai, l'organizzazione sindacale deve farsi carico del disagio di queste persone perché, nonostante tutto, continuano a chiedere a noi di rappresentarli e farci portavoce delle loro problematiche. Perciò il nostro impegno deve essere ancora più grande, e possiamo cogliere la sfida anche attraverso i contenuti di questa conferenza, partendo dalla contrattazione inclusiva e di sito.

Contrattazione inclusiva

La contrattazione rappresenta il motore, il cuore del nostro agire. Potremo superare questa fase di difficoltà se riusciremo a dare risposte ai bisogni nuovi e reali del lavoro. La contrattazione inclusiva e quella di sito rispondono all'esigenza di intervenire in quella parte del mondo del lavoro che da diverso tempo sfugge alla rappresentanza sindacale. Assistiamo a un paradosso: esistono ben 450 contratti collettivi nazionali ma sono sempre di più coloro che non sono tutelati da nessun contratto. All'interno della contrattazione è fondamentale la questione degli appalti, occorre soprattutto mantenere alta l'attenzione sulla questione della legalità e del rispetto della clausola sociale. Al centro delle nostre priorità, resta la contrattazione sociale, che assume il ruolo di integrazione tra contrattazione aziendale e territoriale per allargare e coniugare la tutela dei diritti di cittadinanza con quelli del lavoro. Così come è da evidenziare l'esigenza della pratica dell'informazione e condivisione, che non devono rimanere patrimonio dei soli soggetti che agiscono nella negoziazione.

Democrazia e partecipazione

Allargare gli ambiti di partecipazione e decisione degli iscritti e delegati è un obiettivo nobile. Al di là delle buone intenzioni scritte però, vale quello che riusciremo a realizzare per stimolare la partecipazione perché ne va della crescita stessa della nostra organizzazione. Quindi ben vengano tutti gli strumenti e le occasioni di coinvolgimento attivo dei delegati dei luoghi di lavoro e dello Spi, ma attenzione a non cadere nell'errore di nascondersi dietro la democrazia e partecipazione solo per chiamarli ogni quattro anni per eleggere il segretario e la segreteria.

Territorio e strutture

Nel territorio si realizza la contrattazione, che deve tenere conto delle esigenze cambiate anche per la crisi in atto. Purtroppo, spesso non ci sono i luoghi di lavoro, e sono le sedi a diventare punto di riferimento nel territorio, da vivere come luoghi di partecipazione dove potenziare anche la politica dei servizi. Tutto ciò però richiede maggiori risorse umane e finanziarie, e noi purtroppo, in questo momento abbiamo meno risorse, meno distacchi, tagli a patronati e Caaf. Si pone quindi un problema serio nella realizzazione dei nostri obiettivi, una contraddizione tra costi e bisogni. Eppure anche per far fronte alle difficoltà del tesseramento, servirebbe più presenza strutturata sul territorio. Nel documento si avverte forte la preoccupazione del vertice della nostra struttura, verso il tema del radicamento nel territorio: ci viene indicato di scegliere il meglio possibile, di utilizzare più risorse nel territorio, di snellire le strutture burocratiche e ripopolare il territorio, senza però fare mai cenno al ruolo della struttura nazionale e regionale. Ma una riorganizzazione dovrebbe necessariamente coinvolgere tutta la nostra organizzazione, dalla base al vertice. Noi ci impegneremo nei prossimi mesi a verificare come rispondere al meglio a questi input, ma siamo consapevoli che la messa in sicurezza della base per garantire il vertice non sia sufficiente.

Formazione

Se puntiamo davvero a potenziare partecipazione e democrazia, e a includere nella vita dell'organizzazione nuovi delegati e attivisti, non possiamo non investire in un serio progetto di formazione. Bene l'obiettivo della condivisione e della messa in rete delle buone pratiche delle Camere del Lavoro e delle Categorie. Così come è auspicabile l'equilibrio tra formazione confederale e di categoria.

Per chiudere, con questa conferenza scegliamo un nuovo modello organizzativo ma non è detto sia sufficiente a cambiare davvero la realtà. Occorre anche un cambiamento radicale del contesto economico e sociale generale in cui viviamo e agiamo, e occorre anche rendersi conto che la ricetta per continuare a farci carico degli interessi generali, oltre alla difesa della nostra rappresentanza, non la possiamo scrivere da soli. Anche per noi è giunto il momento di confrontarci con i problemi reali dell'organizzazione, serve una linea di rinnovamento per far emergere pienamente problemi che non sono organizzativi. Facciamo tante iniziative, tutte importanti - vedi l'ultima sugli appalti - ma non riusciamo più a mobilitare davvero la società: abbiamo bisogno di più consenso, e per raggiungerlo dobbiamo davvero ripartire dal basso, dai valori della condivisione e del confronto, per poi fare sintesi dei diversi punti di vista che rappresentano una ricchezza per la nostra organizzazione.

Conferenza di Organizzazione Camera del Lavoro Ogliastro

Sintesi relazione di Giacomo Pani

25 giugno 2015

La discussione sui temi della Conferenza di Organizzazione, che si svolge in una fase di drammatica crisi, può e deve essere fatta partendo dalla realtà e dai problemi quotidiani che ognuno di noi affronta nella struttura in cui opera, con la consapevolezza delle differenze. La nostra è un'organizzazione complessa e varia: la Sicilia non è la Lombardia, il Molise non è la Sardegna, e le categorie non sono tutte uguali, così come non sono tutti uguali i territori, anche nella nostra Sardegna. La nostra provincia ha una popolazione composta da oltre 20 mila pensionati. Il lavoro dipendente deriva in buona parte dall'Ente Foreste (1200 dipendenti), dalla Sanità (650), dal pubblico impiego in generale (Scuola, Provincia, Comuni, Tribunale, Agenzia delle entrate), e da un settore privato che implementa il proprio bacino di dipendenti solo nei mesi estivi. Il settore edile è ormai al collasso da un decennio ma vede qualche luce nel possibile iter conclusivo degli appalti sui lotti della statale 125, della 289, e delle altre strade provinciali. Quello metalmeccanico ha vissuto anni positivi per l'indotto Saipem e ora, in questa fase di stallo, aspettiamo di verificare se ci sarà qualche nuovo sviluppo positivo. L'agroalimentare, che avrebbe grandi potenzialità nel nostro territorio, stenta a decollare per via della sua piccola dimensione provinciale e dei pochi servizi offerti.

Il tasso di disoccupazione è al 20 per cento, quella giovanile al 35, quella femminile oltre il 50 per cento. Oltre 13 mila persone sono iscritte ai Centri per l'impiego. La dispersione scolastica è elevatissima, soprattutto nelle scuole superiori.

In tutto questo, proprio in occasione della Conferenza di Organizzazione, dobbiamo riflettere su come noi agiamo e su come gli altri percepiscono le nostre azioni, cercando di elaborare una strategia per il futuro. A questo proposito credo che qualche problema debba essere affrontato, che abbiamo l'obbligo morale, ancor prima di quello del mandato che ci è stato consegnato nei Congressi, di portare a sintesi le rivendicazioni del territorio cercando, compatibilmente con le risorse disponibili, di costruire un percorso per superare questa difficile fase economica e sociale. Certo è, però, che tutto non può essere scaricato sulle spalle del sindacato e della Cgil. Noi in questi anni abbiamo fatto la nostra parte. Nelle settimane in cui il governo approvava il Jobs Act (che ha procurato e sta procurando solo effetti negativi), noi unitariamente alla Uil, abbiamo proclamato lo sciopero generale e diverse manifestazioni prima e dopo il 12 dicembre. Uno sciopero che nel nostro territorio ha reso evidente un problema: nonostante i dati drammatici, solo cinquecento persone si sono mobilitate, un dato che deve farci riflettere. Per fare un altro esempio, l'anno scorso solo 250/300 cittadini hanno partecipato alla manifestazione a Barisardo - in cui sono presenti non meno di un centinaio di produttori agricoli - per chiedere i servizi necessari allo sviluppo del settore. Questo per dire che c'è qualche anomalia: quando parliamo alla nostra gente, pur facendoci comprendere, non riusciamo in alcune occasioni a farci seguire, anche se discutiamo delle loro questioni, e rivendichiamo i loro diritti. La nostra conferenza dovrebbe discutere anche di questi aspetti, e cercarne una possibile soluzione.

Certamente, uno dei punti affrontati nel documento nazionale, la contrattazione inclusiva, è uno strumento utile anche per affrontare, e superare, queste anomalie. La contrattazione è il cuore del nostro agire, se riusciamo in questo abbiamo vinto gran parte delle nostre sfide. In particolare, con quella inclusiva e di sito, potremmo riuscire a costruire un dialogo con quella parte di mondo del lavoro che sino ad ora non siamo riusciti a intercettare.

Anche la contrattazione sociale ha un ruolo fondamentale, come integrazione di quella aziendale e territoriale. Da questa conferenza dovrà emergere che la contrattazione sociale non può e non deve essere lasciata ai soli compagni della confederazione, o ai soli compagni dello SPI: è uno strumento che ci permette di discutere e incidere sulle condizioni di vita dei cittadini, perciò tutte le strutture e le categorie devono occuparsene. Negoziare condizioni migliori relativamente ai servizi offerti nei Comuni, o al livello della tassazione locale, occuparsi della condizione degli anziani e dei pensionati sono questioni che devono impegnare tutto il gruppo dirigente dell'organizzazione a tutti i livelli. Il coinvolgimento diretto di tutte le categorie, nella contrattazione sociale territoriale, dovrà realizzarsi con la piena consapevolezza che questo è un esercizio di rappresentanza verso i propri iscritti.

Queste considerazioni ci portano al tema della democrazia e partecipazione, 2° punto del Documento nazionale. L'obiettivo è chiaro, bisogna far vivere la nostra organizzazione a iscritti, delegati, attivisti, pensionati, in modo più partecipato, con un ruolo più importante e inclusivo in modo da determinare anche nuove forme di elezione dei gruppi dirigenti, nel rispetto dell'esercizio della democrazia e del nostro Statuto. L'intendimento che vuol darsi la Cgil è quello di dare un ruolo più attivo alle compagne e i compagni, giorno dopo giorno, e non come fino ad oggi è stato fatto, chiamandoli a pronunciarsi solo ogni quattro anni. Da qui la sperimentazione di nuove idee che possano dare la possibilità a tutto il mondo della Cgil, di esprimere il consenso verso questo o quel dirigente, senza l'incombenza o il timore di non averne il diritto in base al numero degli iscritti, o alla percentuale di solidarietà assegnata. Anche questi concetti rispecchiano la proposta di istituzione dell'Assemblea Generale, e dei compiti e prerogative ad essa affidati. L'Assemblea non sarà sostitutiva di chi è stato eletto negli organismi direttivi al Congresso, ma sarà una base di allargamento maggiore verso delegati e attivisti, un luogo dove approfondire ragionamenti che spesso restano chiusi dentro i nostri Comitati direttivi.

Il terzo punto del Documento nazionale riguarda i temi del Territorio e delle Strutture, sui quali si è avuta altrettanta importante e precisa discussione. Abbiamo detto che nel territorio si realizza la contrattazione, e che questa deve tener conto delle evidenti e mutate esigenze. Parlando di territorio, parliamo dei nostri paesi, delle sedi e di luoghi di lavoro. Parliamo, ancora più che dell'esigenza di sedi, di presenza della Cgil nei luoghi di lavoro, una presenza difficile vista la fase di crisi e la conseguente perdita di posti di lavoro. Nel territorio quindi siamo presenti e chiediamo vadano più risorse, perciò occorrerebbe capire meglio da dove si possono attingere. Se l'obiettivo è che i territori debbano diventare luoghi di partecipazione, dove potenziare anche la politica dei servizi, ciò richiede risorse umane e finanziarie. Le Camere del Lavoro, nel rispetto della sostenibilità prevista nelle delibere amministrative di dicembre 2014, garantiranno finché potranno il bisogno sempre più grande di decentramento dei servizi, di presenza strutturata, facendo fronte in molti casi anche alle difficoltà del tesseramento, cer-

cando oltretutto di ridurre il senso di frustrazione e di sfiducia che, purtroppo, vediamo crescere anche nei confronti delle organizzazioni sindacali. Il problema delle risorse quindi, così come il tema della gestione della 460, del nostro Regolamento, del costo tessera, di quante dovranno essere la Camere del Lavoro in una Regione, e/o di quante dovranno essere le categorie provinciali/regionali di istanza congressuale, e altro, saranno oggetto di discussione subito dopo questa Conferenza.

Ultimo, ma non per grado d'importanza, è il tema sulla Formazione. Una scelta obbligata rispetto a una maggiore partecipazione e democrazia, rispetto all'esigenza di maggiore inclusione di nuovi delegati e attivisti. Infatti, così come è assolutamente apprezzabile la scelta della formazione per apparati e gruppi dirigenti, altrettanto importante sarebbe una formazione precisa e specifica per gli attivisti e i delegati di base. Buona pratica sarebbe quella di raggiungere l'obiettivo della condivisione di percorsi di formazione organizzati dalle Categorie e/o dalle Camere del Lavoro. Bisognerebbe creare le condizioni per un'eventuale fondo di solidarietà sulla formazione, per quelle strutture, e/o categorie che, pur con molte potenzialità, non hanno le conseguenti e necessarie risorse per predisporle. Ben venga quindi il piano annuale della formazione e dell'aggiornamento che il comitato direttivo nazionale approverà annualmente, che potrebbe portare alla valorizzazione, dei formatori già esistenti, che potranno favorire la formazione nella dimensione territoriale e/o regionale, partendo da interventi formativi confederali, in equilibrio con analoghe esperienze di categoria.

Conferenza di Organizzazione Camera del Lavoro Sulcis Iglesiente

Sintesi relazione di Roberto Puddu

26 giugno 2015

Per arrivare alla Conferenza di Organizzazione c'è stata una lunga fase preparatoria, che ha preso il via al termine del Congresso dello scorso anno nel quale, è bene ricordarlo, abbiamo assunto la decisione di svolgere questa Conferenza entro il 2015. C'è stato un lungo lavoro di analisi e di valutazione che si è svolto con sedute plenarie, con riunioni dei diversi gruppi di lavoro e della Commissione eletta per costruire il percorso, produrre la bozza del documento e le scelte necessarie ad adeguare la nostra Organizzazione al mutamento dei tempi e degli scenari politici, istituzionali e lavorativi. A seguire, ci sono state altre riunioni dei vari organismi verticali e orizzontali, riunioni dei Direttivi nazionali e regionali di categoria e confederali e, in ultimo, riunioni dei segretari generali di tutte le Camere del Lavoro. Sono stati momenti di ascolto e di confronto che hanno permesso di definire il documento che oggi è al primo vaglio decisionale. Un documento che può, evidentemente, essere migliorato ma che è già di per sé un buon lavoro, largamente condiviso, frutto di un metodo anch'esso nuovo. Si tratta di decidere come la nostra Organizzazione si prepara alle nuove sfide che ci vengono proposte e che sono dipendenti dal continuo mutamento politico, con tutte le note contraddizioni

e paradossi. Situazioni di contesto che conosciamo bene e che qui è il caso di riprendere, per la natura operativa della nostra Conferenza.

I temi sono quattro: Contrattazione inclusiva, democrazia e partecipazione, territorio e strutture, profilo identitario e formazione sindacale. Non credo sia il caso di andare a sviscerare uno per uno questi temi, mi voglio limitare ad alcune considerazioni che però connotano questa nostra importante discussione.

Il filo rosso che unisce il Documento della Conferenza al Congresso del 2014 e alla necessità di attuare un profondo rinnovamento, è il Territorio. Ancora una volta, la CGIL ribadisce che il centro della propria propria vita e la sua Struttura organizzativa è rappresentato dal posto di lavoro, dal territorio, dalla confederalità. E per raggiungere e attuare questo obiettivo, indica percorsi e sperimentazioni che sono assolutamente conseguenti. Si ha la consapevolezza e si ribadisce che non tutti i territori sono uguali: politicamente, organizzativamente, identitariamente, logisticamente, e infine anche che non sono le sole risorse economiche a definirne la sostenibilità. Per questo, la Conferenza non ragiona sull'uniformare tutto e tutti con logiche numeriche o con visioni uniche, ma allo stesso tempo ritiene però che l'azione contrattuale e organizzativa della CGIL debba perlomeno avere criteri nazionali e unitari.

Ci viene proposto quindi un percorso in progress, con la definizione ora di questi quattro temi, ma sapendo che vi sono altri molteplici aspetti - come il delicato tema della ripartizione delle risorse - che andranno affrontati prima, durante e dopo lo svolgimento della Conferenza.

La dico adesso così sgombriamo immediatamente il campo da una questione che è stata oggetto di discussione anche accesa in queste settimane. Nei 4 temi della Conferenza non vi è quello della ridefinizione dei livelli territoriali Confederali, e di conseguenza delle Categorie oggi presenti. Ciò non toglie che tale problematica possa poi essere affrontata nella struttura deputata: il centro regolatore confederale regionale, cioè la CGIL Sarda. Una discussione che potrà, e probabilmente dovrà, essere avviata entro l'arco temporale di questo mandato congressuale e che proprio per la delicatezza della questione, sono certo che seguirà le tracce della Conferenza di Organizzazione, sia nel metodo che nel merito.

A tutti i livelli vi è la consapevolezza che nessun territorio è uguale a un altro. E anche che quello che può funzionare in uno, può non essere adatto in un altro e viceversa. E vi è la consapevolezza dei rischi che si corrono nell'assumere decisioni che siano fondate prettamente su basi numeriche, economiche, logistiche, come su semplici basi storiche o, al peggio, su mere coincidenze di corrispettivi assetti dei livelli istituzionali. Non voglio farla lunga. Quando e se si arriverà a quella discussione, la nostra Camera del Lavoro si presenterà serena e cosciente di avere in ordine l'insieme dei fattori fondamentali che ho appena citato. Ce ne manca uno, importantissimo, che è il fattore lavoro. Un fattore negativo che ha toccato il nostro territorio più di altri ma che ha una ragionevole prospettiva di miglioramento entro la seconda parte di quest'anno. I tempi sono maturi per la ripresa delle produzioni e per la valorizzazione delle tante opportunità. Ci sono alcune Vertenze che sono in via di soluzione ed altre che però patiscono ritardi, soprattutto del Governo della nostra Regione. Ritardi che ci portano a dire che il tempo sta finendo: mi riferisco a quello concesso alla Giunta regionale - che peraltro ha avuto un forte segnale nelle ultime elezioni amministrative - dalla quale dipendono scelte e decisioni per la ripresa del lavoro. Il tempo non è una

variabile indipendente, ed è per questo che, in mancanza di novità entro le vacanze estive, l'autunno non potrà che vederci impegnati per la ripresa della mobilitazione generale del Sulcis Iglesiente, e penso anche dell'intera Sardegna.

Tornando alle decisioni della Conferenza di Organizzazione, è bene rimarcare che per la nostra storia e le nostre prassi consolidate, le nostre Segreterie, a partire da quella della Camera del Lavoro del Sulcis Iglesiente, ma anche di tutte le sue Categorie, non svolgono compiti distinti e prettamente esecutivi, ma operano in sinergia nel rispetto del proprio ruolo. Direi in concorso per la stragrande parte dell'attività politica e organizzativa del complesso della CGIL.

La Camera del Lavoro è generalmente parte attiva, contrattuale, di sostegno, di coinvolgimento reciproco, di solidarietà, relativamente alle politiche ma anche alle risorse. Praticiamo da sempre e naturalmente quella virtuosità dell'equilibrio fra le istanze Confederali e di Categoria che la Conferenza si pone l'obiettivo di realizzare in modo strutturale. Voglio essere più chiaro: molto di quello che ci viene proposto, per noi, per la CGIL del Sulcis Iglesiente, è prassi quotidiana da sempre, è opera sindacale e politica praticata storicamente nel nostro territorio. E anche alcune delle sperimentazioni che si prevedono, qui da noi sono state realizzate nei cantieri dei grandi investimenti, nelle contrattazioni sociali, nella condivisione dei temi del sistema dei servizi. E infine, anche se in diversa forma, di fatto questo nostro lavoro sindacale si pratica costantemente nelle realtà industriali dove, pur nel rispetto del ruolo della Categoria di riferimento, molto spesso realizziamo una sinergia importante, che possiamo definire anche un continuo laboratorio organizzativo nell'interesse di tutte le lavoratrici e dei lavoratori, diretti e degli appalti.

Per questo, per quanto ci riguarda, pensiamo che il documento che ci viene proposto sia già di per sé un punto di caduta decisamente avanzato, sia nell'ambito decisionale che nell'ambito delle sperimentazioni da realizzare per rendere più efficace la nostra azione nella contrattazione inclusiva e solidale. C'è una significativa indicazione a operare, ricercando le intese con CISL e UIL, per andare ad aggredire i 450 CCNL. Una disgregazione contrattuale che non è certamente conveniente per i lavoratori ma che, anzi, rappresenta un elemento di forza e anche di vantaggio per le imprese. Questo è un aspetto non secondario rispetto alla nostra idea di inclusione dei lavoratori che non sono tutelati da nessun CCNL e che oggi, diversamente da ciò che servirebbe, sono in aumento.

Ci sono varie opzioni per andare verso l'innovazione che punta a questa inclusione e senza ridurre le titolarità negoziali delle Categorie. La riduzione del numero dei CCNL è già una rivendicazione dell'intera CGIL scaturita dagli ultimi Congressi. A questa però si può accompagnare una sperimentazione sulle rivendicazioni comuni e su nuove forme di presenza organizzata in luoghi complessi di lavoro, nei quali ognuno fa pure bene il lavoro di sindacalista della sua struttura, ma dove allo stesso tempo vi sono troppi lavoratori e lavoratrici che sono privi di voce, rappresentanza e tutela. Ora, questi luoghi sono circoscritti a situazioni specifiche riportate nel documento, ma niente e nessuno impedisce di pensarne altri. Allo stesso tempo è del tutto chiaro che l'esito di quelle sperimentazioni indicherà la strada da seguire e/o da modificare, già dal prossimo Congresso. Sulla stessa linea d'onda è poi la decisione di aggredire la riduzione di diritti e tutele attuata con il jobs act, attraverso la proposta di un nuovo Statuto delle Lavoratrici e dei Lavoratori; come la scelta di istituire un gruppo di lavoro, partecipato

da tutte le Categorie, per arrivare ad una decisione, altrettanto condivisa, sull'altro tema che abbiamo di fronte e che, come per i contratti nazionali di lavoro, riguarda sostanzialmente l'aggregazione della rappresentanza, per andare coerentemente incontro all'evoluzione, ma non solo, delle filiere di alcuni settori merceologici.

Anche qui abbiamo già avuto esperienze che partivano da qualche affinità, da alcune differenze e da tante diffidenze. Io provengo da una delle categorie e settori che nel tempo hanno formato la Filctem. Attività chimica, mineraria, elettrica, farmaceutica, servizi a rete, gas, tessile, acqua e tanto altro. Ci sono state e ci sono difficoltà? Certamente, e ce ne saranno, ma possiamo anche dire che oggi quella è un'operazione da considerare riuscita e costituisce un esempio della capacità della nostra Organizzazione di accettare e vincere le sfide e di riuscire a guardare avanti nel tempo.

È del tutto ovvio che queste questioni sono strettamente collegate al tema della Democrazia e Partecipazione. Un'altra proposta che ci viene fatta va incontro all'esigenza scaturita dalla discussione del Congresso dell'anno scorso: aumentare ruolo e potere degli iscritti, dei Delegati dei luoghi di lavoro e delle Leghe dello SPI. Questo, sia perché il nuovo Testo Unico sulla rappresentanza assegna agli iscritti nuove prerogative, sia per una scelta ben precisa dell'Organizzazione in materia di formazione ed elezione dei Gruppi dirigenti e dei Segretari generali. Una maggiore partecipazione che deve mantenere però il filo, sempre rosso, della nostra storia e allo stesso tempo impedire i leaderismi e le altre forme degli uomini soli al comando, che peraltro sono all'evidenza pubblica con i fallimenti delle cosiddette forme liquide di democrazia. Esempi negativi ed esperienze di cui fare tesoro, che portano la CGIL a confermare la Democrazia di Mandato, ma con l'allargamento della base elettiva per i segretari e le segreterie attraverso la costituzione di un nuovo organismo di emanazione congressuale: l'Assemblea Generale che sarà composta da un numero di componenti pari al doppio dei Direttivi a tutti i livelli.

Vi è poi il tema della riduzione delle risorse, che deriva dalle difficoltà del tesseramento, dalla mancanza e dispersione del lavoro, dai tagli sulle attività fiscali e dei Patronati. Questione che poi sconta la contraddizione fra i costi e la scelta di decentramento e di presenza strutturata nel territorio, nella tutela collettiva e nella tutela individuale. Il tema, di grande delicatezza e complessità - e che ha visto già l'approvazione di Delibere specifiche sulle strutture per le quali è stabilito il commissariamento al secondo anno di deficit di bilancio - verrà certamente e compiutamente affrontato al termine della Conferenza. Per adesso si è scelto di dare indicazioni per lo spostamento di apparati e dirigenti nel territorio e per l'avvio della razionalizzazione dei costi, che si possono realizzare anche con la ricerca e l'attuazione delle sinergie a tutti i livelli. Tutte scelte funzionali a migliorare il radicamento nel territorio.

Ho già detto che l'idea principale della Conferenza è il territorio, la confederalità che poi è il prezioso equilibrio delle Strutture Confederali e di Categoria. È in questo che si inserisce il significato del capitolo dedicato agli eventuali (ripeto eventuali) accorpamenti fra 2 Categorie in un territorio piuttosto che fra territori della stessa Categoria.

Entrambe soluzioni possibili, da scegliere caso per caso, che devono però sottostare a presupposti seri di sostegno economico ma soprattutto di garanzia verso il complesso dell'Organizzazione e verso i lavoratori da rappresentare e, infine, a un ragionamento e una condivisione delle Strutture, per noi

soprattutto nel territorio, che è e rimane il luogo dove si realizza la rappresentanza e la vera solidarietà confederale. Credo però che occorra essere sempre coscienti e consapevoli di questo concetto (anche se banale): una qualsiasi Categoria in un dato territorio può avere o meno una struttura congressuale o di coordinamento, come potrebbe non averla anche solo per un periodo transitorio. Si può cioè scegliere se avere la Struttura e di che tipo, ma credo che questa scelta, da ponderare attentamente, debba arrivare da un accordo con i Centri Regolatori competenti e la Camera del Lavoro; cioè da una seria analisi e una attenta valutazione da tenersi nel territorio. D'altra parte, credo sia chiaro a tutti che una data categoria non possa assolutamente esistere in mancanza del territorio, cioè in mancanza della Camera del Lavoro. Infine, sul capitolo della Formazione: mi è piaciuto il concetto che definisce come questa fondamentale pratica sia al contempo una opportunità ma anche la "scuola dell'obbligo" per tutto il nostro gruppo dirigente. Una formazione che dunque diventa obbligatoria e che deve essere accessibile a tutti, anche a chi non ha le agibilità sindacali. Una formazione che deve essere fornita dalla CGIL al Delegato come al Segretario generale, che consenta a entrambi di avere le conoscenze e le competenze per rappresentare al meglio gli iscritti, anche in funzione delle numerose e nuove complessità del mondo del lavoro.

Questi sono i temi e le questioni in discussione in questa Conferenza di Organizzazione. Da più parti si è tentato di attribuirle altri connotati, così come di sminuirne il valore e il suo obiettivo che però è e resta quello di tenere e rafforzare il ruolo, i valori, la democrazia interna, la rappresentanza generale e la solidarietà della nostra CGIL.

Conferenza di Organizzazione Camera del Lavoro Gallura

Sintesi relazione di Luisa Di Lorenzo

27 giugno 2015

Abbiamo scelto di iniziare la nostra Conferenza di Organizzazione con un video che mostra non solo immagini di cortei e manifestazioni, ma raccoglie anche alcune storie di persone che lavorano, catturandone i volti, le emozioni, i progetti e i desideri. Contrattare per includere, partecipare per contare: è il titolo del Documento nazionale che accompagna le riflessioni di questa Conferenza. Si tratta di un momento molto importante per noi poiché rappresenta l'occasione per discutere e affrontare temi che riguardano la vita stessa della Cgil e le sue scelte organizzative volte a rafforzare gli obiettivi, che solo un anno fa, erano stati definiti al Congresso.

Negli ultimi dieci anni il mondo del lavoro ha subito profondi cambiamenti e con esso è mutata la cultura stessa del lavoro e la sua percezione. Il lavoro è cambiato nei settori produttivi (diminuiscono i lavoratori dell'industria, aumentano nel terziario), si sono trasformati i rapporti di lavoro (con una maggiore presenza di partite iva, talvolta fasulle, di contratti part time, di contratti temporanei e discontinui).

Gli orizzonti su questi mutamenti sono in parte difficili da prevedere e gestire, ma la cosa certa è che, a fronte di tutti questi cambiamenti, non c'è nessun miglioramento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Sono aumentate le disuguaglianze e le iniquità che spesso producono inutili guerre tra poveri: tra precari e stabilizzati, tra cassintegrati e disoccupati, tra lavoratori migranti e residenti, tra lavoratori pubblici e lavoratori privati, tra lavoratori giovani e meno giovani.

Alla luce di queste trasformazioni, diventa non solo necessario ma urgente per il sindacato, cambiare se stesso. La Conferenza di oggi, e poi quella nazionale che si terrà a Roma il 17 e il 18 settembre, serve proprio a questo: decidere i cambiamenti organizzativi che ci permettano di rispondere adeguatamente alle nuove esigenze, di allargare la rappresentanza e i confini della contrattazione.

È evidente che per poter definire un progetto che abbia tali scopi non si può prescindere dall'analisi del contesto in cui ogni Camera del Lavoro svolge il proprio ruolo. In quella che ormai posso definire solo come ex provincia Olbia-Tempio, gli indicatori economici non sono affatto confortanti: se Olbia città ha un già preoccupante tasso di disoccupazione pari al 17,1%, in altri Comuni, specie quelli più piccoli e interni, si arriva al 20%. La disoccupazione giovanile è invece pari al 46,8 %, quella femminile sfiora anche punte del 50%. Tanti, troppi, i lavoratori che vivono solo di ammortizzatori sociali e per i quali gli interventi di reinserimento nel mondo del lavoro appaiono del tutto insufficienti. Si assiste impotenti alla fuga dei nostri giovani verso mete che offrono di più dal punto di vista lavorativo e, se oggi in Gallura non si registra ancora un calo demografico, è solo perché continua a rimanere positivo il saldo migratorio (gli stranieri che rappresentano il 6,7% dell'intera popolazione gallurese). Alla base di questi indicatori negativi, oltre alla crisi globale, c'è l'incapacità del governo, nazionale e regionale, di mettere mano ai problemi irrisolti. Mi riferisco alle infrastrutture, alla metanizzazione dell'Isola, sicuro ristoro per il distretto dell'artigianato, del sughero, del lapideo, della piccola e media industria penalizzata da costi energetici superiori del 30%. E poi c'è la continuità territoriale di merci e passeggeri. Ma mi riferisco in modo particolare alla Riforma degli Enti Locali che tarda a concretizzarsi, soprattutto nell'individuazione delle funzioni da scorporare e trasferire. Per noi, il riordino deve avere come obiettivo il rafforzamento (e non l'indebolimento) dei diversi livelli di governo per rendere le istituzioni locali, vecchie e nuove che siano, protagoniste della vita economica e sociale dei territori, assieme ai cittadini e alle loro rappresentanze.

In questo contesto, è fondamentale riuscire a rilanciare una iniziativa unitaria con CISL e UIL. Unità anche come elemento strategico per perseguire la riunificazione del mondo del lavoro a fronte delle politiche divisive messe in atto in questi anni. Il percorso stabilito dalla Cgil per contrastare il Job Act è ben descritto nel Documento nazionale della conferenza di Organizzazione e consiste nell'elaborazione di un nuovo Statuto dei Lavoratori per adeguare ed estendere diritti e tutele dentro e fuori i posti di lavoro di coloro che oggi non hanno la possibilità di rivendicare perché nulla o poco gli è riconosciuto o consentito.

Il sindacato ha in mano un'arma con cui insistere: la Contrattazione che rappresenta il cuore del nostro agire, attraverso la quale si intercettano e si danno risposte ai bisogni reali dei lavoratori. Ed è la contrattazione l'elemento che ci ha consentito di resistere all'onda che ha spazzato via i partiti. Nel documen-

to emerge con forza l'idea di una contrattazione "inclusiva", la cui funzione è regolare e tutelare il lavoro atipico allargando quindi la nostra base di rappresentanza. Al centro dell'azione contrattuale è stata posta la questione degli appalti rispetto ai quali si rivendica il diritto di informazione e l'introduzione della clausola sociale nel passaggio dei lavoratori da un appalto ad un altro. Un aspetto che sembra quasi scontato, ma che con il Job Act non lo è più.

Esistono alcuni luoghi che maggiormente si prestano a sperimentazioni di contrattazione inclusiva, come ad esempio l'aeroporto, il porto, gli ospedali, i centri commerciali.

Accanto alla contrattazione di sito, va rilanciata la contrattazione sociale territoriale, quale "integrazione alla contrattazione aziendale e territoriale", "in grado di allargare e coniugare tutela dei diritti di cittadinanza con quelli del lavoro".

Quello della contrattazione sociale è uno dei modi di appropriarsi del territorio, ma, in generale, sono le sinergie che possono garantire la vita della CGIL nel territorio. La partecipazione alla vita democratica di tutte le iscritte e gli iscritti è il motore di questa sinergia. Dovrebbe trovare il punto massimo nell'Assemblea generale, un'assemblea rappresentativa, non superiore per numero al doppio del Comitato direttivo, che avrà il compito di eleggere il segretario generale e le segretarie. Dinanzi a tali cambiamenti prospettati dalla Conferenza, è chiaro che vanno valutati percorsi nuovi, tenendo conto anche delle trasformazioni della società negli ultimi vent'anni. Occorre pertanto individuare nuovi strumenti per ricostruire e facilitare il dialogo in questo nuovo contesto sociale. Occorre ritornare sul territorio, riprenderne il possesso, far rivivere le Camere del Lavoro territoriali, affinché ridiventino luogo di aggregazione e di proposta. È in quest'ottica che abbiamo scelto, nonostante le difficoltà economiche dovute a minori entrate, di non chiudere le sedi periferiche, dove è possibile ricevere le persone, parlare con loro, farsi carico di tutto quanto è nelle nostre possibilità.

Ed oggi più che mai siamo convinti, che a prescindere dalla riorganizzazione degli enti istituzionali, la Cgil Olbia Tempio dovrà mantenere il medesimo assetto, perché le nostre strutture territoriali di categoria non hanno problemi di sostenibilità ed eventuali accorpamenti (in particolare quelli fra strutture uguali di diversi territori) non comporterebbero una significativa riduzione di costi ma una prevedibile perdita di rappresentanza. Anche la tutela individuale resta un asse portante della vita della nostra organizzazione. In particolare in questa crisi, dove si moltiplicano i bisogni delle persone, la funzione dei servizi diventa nodale. In questa direzione è giusta la scelta dell'integrazione dei Servizi e la nascita della cabina di regia che mette a confronto Confederazione, Categorie e Servizi (INCA, Ufficio Vertenze, CAAF, SOL), oltre alle associazioni a noi collegate (Federconsumatori, Auser). È ovvio che solo un'operazione di integrazione tra i servizi correlata alle strutture territoriali confederali, ai posti di lavoro, alle categorie, può aiutarci a rispondere a pieno alle richieste di chi si rivolge alla CGIL. Bisogna agire velocemente su questo fronte, sia per la minaccia della concorrenza, sia per il sentimento di molti collaboratori dello Spi che si vedono continuamente aumentare le responsabilità e devono affrontare problemi sempre più complessi. Non dimentichiamo mai che se venisse meno il contributo dei compagni pensionati, non sarebbe solo lo Spi ad entrare in difficoltà ma tutta la Cgil.

Diventano fondamentali a tal proposito due elementi: la presenza di delegate e delegati che vivano maggiormente e con-

federalmente l'organizzazione, e la figura dell'operatore funzionale dei servizi.

Rispetto alle delegate e ai delegati, occorrerà approntare corsi di formazione specifici, che permettano la costruzione di figure in grado di rispondere a richieste molteplici e con una prima conoscenza delle specificità dell'organizzazione, del suo funzionamento e alcune competenze sui servizi.

Bisogna formare inoltre il delegato polifunzionale, che ha conoscenza in materia fiscale, previdenziale e dei contratti. A questo percorso occorre aggiungere la creazione di figure in grado di fare accoglienza nelle sedi, così da non mandare via chi si rivolge a noi.

Questa nuova impostazione di democrazia, partecipazione, contrattazione e offerta dei Servizi può aiutarci nella sempre più complessa opera di proselitismo nella nostra provincia. Nell'idea progettuale di questa Segreteria vi è la strutturazione di un coordinamento delle Politiche Giovanili. È necessario rafforzare la partecipazione dei giovani alla nostra organizzazione, occorre coinvolgerli, farli partecipare. Ma non basta, dobbiamo anche definire percorsi perché diventino davvero parte della CGIL, perché quella porta d'accesso non sia unica e stretta. I giovani possono conoscere la nostra organizzazione sul posto di lavoro, avendo un incontro attraverso i servizi, attraverso le pagine facebook o i siti internet. Immaginiamo sportelli, anche on line, potremmo studiare app apposite, strumento idoneo per chi vuole avere notizie in tempo reale o indicazioni su come raggiungere la sede più vicina.

Se l'obiettivo immediato è aggregare giovani, la finalità sarà una politica dei quadri che favorisca il rinnovamento della platea dirigente, anche mediante l'utilizzo di intensi percorsi formativi, oltre al coinvolgimento nella vita dell'organizzazione e il ruolo in attività di contrattazione.

La riflessione che ne seguirà, dovrà necessariamente partire dalle funzioni che i giovani possono assumere nei luoghi dell'organizzazione, siano essi i direttivi, i coordinamenti, il sistema servizi; per i giovani under 35 che vengono eletti nei direttivi ad esempio, occorre prevedere una formazione ad hoc e la definizione di funzioni chiare affinché la loro presenza assuma un valore per l'organizzazione.

Conferenza di Organizzazione Camera del Lavoro Nuoro

Sintesi relazione di Salvatore Pinna

30 giugno 2015

Rilancio della rappresentanza, ottimizzazione delle risorse, ma soprattutto attivazione del proselitismo e del reinsediamento nel territorio, organizzazione puntuale, moderna, flessibile, adeguata al mondo del lavoro che cambia: questi sono i punti cardine del nuovo modello Cgil, una riforma graduale ma necessariamente rapida. Una vera rivoluzione del nostro modo di essere, pensare e operare che nasce da una profonda riflessione dell'intera organizzazione, dovuta anche, ma non solo, ai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e all'evoluzione

del sistema economico e sociale dell'intera nostra società che hanno prodotto, anche nella Cgil, una crisi economica ma anche di valori e di rappresentanza, e la necessità di dare tutela e futuro ai nuovi bisogni, alle criticità a cui dobbiamo far fronte mettendo in cantiere nuovi strumenti organizzativi, concreti e lungimiranti.

La Conferenza di Organizzazione è una scelta necessaria da vivere in modo utile per risolvere i problemi che affrontiamo giorno per giorno. Per noi è un'occasione da non perdere, a patto che non sia un atto burocratico o, peggio ancora, uno scontro sui futuri assetti o solo sulle modalità di elezione del gruppo dirigente. Abbiamo bisogno di realizzare insieme quell'autoriforma tanto difficile ma necessaria. Dobbiamo costruire un'organizzazione che abbia come obiettivo le necessità derivate dal fatto che siamo e continuiamo a essere un sindacato generale. La riforma è utile per migliorare e mettere in sicurezza l'organizzazione, occorre guardaci dentro, capire come siamo per cambiare in meglio. È arrivato il momento di superare la struttura organizzativa attuale, pena la decadenza e quindi la sopravvivenza della vita stessa della Cgil così come l'abbiamo conosciuta fino ad oggi, partendo tutti dal presupposto che le fondamenta poggiano su due pilastri fondamentali: quello politico/sindacale e quello dei servizi, ognuno con le proprie caratteristiche e specificità, ma entrambi indispensabili a reggere l'intera struttura confederale.

Non ci sono strade brevi o facili da percorrere, la Cgil è complessa e articolata, organizzata in modo diverso fra territori, regioni e categorie: perciò oggi abbiamo bisogno di regole generali omogenee e condivise dentro le quali riposizionare l'organizzazione con una nuova identità e un'idea di contrattazione inclusiva capace di rappresentare e unire tutto il mondo del lavoro.

Le proposte di una legge di iniziativa popolare sugli appalti, il piano per il lavoro, i nuovi obiettivi per lo sviluppo, le azioni di contrasto al Jobs Act l'avvio della fase di rinnovo dei CNL nazionali, la contrattazione di sito e di secondo livello per superare l'emergenza salariale ma soprattutto la proposta di un nuovo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresentano obiettivi strategici per la messa in campo delle politiche inclusive, con l'estensione dei diritti a chi non li ha, senza penalizzare ulteriormente chi riesce con fatica a conservare solo parzialmente quelli acquisiti con anni di lotte e sacrifici. Le politiche sindacali e quelle organizzative vanno affrontate e discusse insieme, mai in modo disgiunto. Questa è la vera sfida che ci attende. Per questo, la comunicazione e l'informazione sono indispensabili, dobbiamo metterle a disposizione dei nostri iscritti e dei cittadini, superando i compartimenti stagni e i particolarismi. Inoltre, la bilateralità, istituto necessario e importante, va ricondotta, rispetto alla prassi attuale, a strumento sia di emanazione contrattuale che di supporto alle imprese e ai lavoratori. Il coordinamento delle CDL per la gestione e la contrattazione è indispensabile per delineare le piattaforme rivendicative e per il sostegno alle mobilitazioni, in un'ottica confederale che fino a oggi in certi casi è clamorosamente mancata.

Bisogna ottimizzare le risorse economiche e umane spostandole verso il basso, occorrono progetti di insediamento per rendere più attenta e puntuale la presenza del sindacato e avvicinare quei lavoratori che operano in realtà a noi lontane e a volte sconosciute.

Il modello organizzativo e di adesione alla Cgil nuorese è basato prevalentemente sul lavoro pubblico, sulle costruzioni, sul terziario e su quello agricolo - industriale. Settori in gran parte

ridimensionati dalle crisi in atto, a causa della cessazione di alcuni stabilimenti e di fallimenti di parte delle aziende.

Lo Spi da solo rappresenta il 60% dei lavoratori iscritti. La nostra Organizzazione, seppure cresca come numero di adesioni, 22858 nel 2014 contro i 22357 nel 2013, subisce un netto calo delle quote delega e delle risorse certe e, quindi, una contrazione dell'attività sindacale nel territorio. Occorre proiettare la Cgil in una nuova dimensione che coinvolga la periferie, in modo da intercettare i bisogni dei lavoratori, andando loro incontro per tutelarli ed organizzarli, puntando sulla formazione, sulle competenze delle RSU, allevando nuove leve di delegati giovani per farne futuri dirigenti in grado di affrontare le sfide che ci attendono. La formazione deve essere di qualità, da intendere non come spesa inutile di risorse ma come investimento. Dobbiamo aprire le nostre strutture ai bisogni e alle necessità dei cittadini utenti, intercettare le loro richieste di aiuto, trasformandole in vertenze collettive per il riscatto di un intero territorio attraverso l'adesione convinta al sindacato. La confederalità deve impregnarsi nella funzione essenziale di collaborazione delle CDL con le Categorie e lo Spi, sul territorio e nei luoghi di lavoro, senza scatenare competizioni, supremazie, rendite di posizione o, peggio ancora, far finta di cambiare tutto per non cambiare nulla.

Inoltre, di fronte alla crisi più grave e duratura dal dopoguerra, diventa essenziale il rapporto unitario e strategico con Cisl e Uil e una maggiore collaborazione con la Confederazione Sindacale Europea.

Le nuove modalità proposte dal documento per l'elezione dei Segretari generali e delle Segreterie attraverso la nuova Assemblea Generale da affiancare al Direttivo, senza che questo perda le proprie prerogative demandate dallo Statuto, riconoscono il ruolo e il protagonismo di chi è nei posti di lavoro, rappresentano un positivo allargamento del consenso e della condivisione delle scelte e della collegialità, della democrazia partecipativa.

Diversamente dalla politica, esiste ma in modo minore la crisi di fiducia nel Sindacato: la Conferenza si fa anche per questo motivo, siamo in tempo per superare in positivo questo difficile momento. Dobbiamo andare incontro ai giovani, agli anziani, ai precari, ai lavoratori stagionali, agli immigrati; creare uno spazio dove i disoccupati possano collaborare e lottare con noi per la crescita e per il futuro.

Dobbiamo tornare a essere vicini alle persone nei luoghi dove cresce il bisogno, dove impera la solitudine e l'individualismo: lì dobbiamo essere presenti, pronti a intervenire per dare certezza per trasformare la tutela singola in un collettivo che cresce e che prende consapevolezza della propria forza e importanza. Dobbiamo essere lì dove nasce il sopruso, il non rispetto dei diritti, delle sicurezze, lì dove nasce il malessere per combattere l'impovertimento dovuto ad anni di assenza dello Stato e del malgoverno. Lì per organizzare le lotte, per infondere coraggio per il futuro, per costruire un nuovo progetto di società basato sul rispetto e sui diritti della persona e non sul profitto, sulla corruzione e sull'abuso.

La nostra CDL deve razionalizzare e spendere le risorse economiche e umane in modo direttamente proporzionale ai cambiamenti in atto, con un duplice obiettivo: conservazione e ringiovanimento della nostra forza lavoro e abbattimento, per quanto è possibile, dei costi di gestione, ma soprattutto di eventuali sprechi, riscoprendo valori per certi versi assopiti, quali il volontariato e la militanza. Una nuova realtà dove tutti possano partecipare e condividere il progetto e i relativi obiettivi di

crescita e rappresentanza, senza strafare e senza fare i “passi più lunghi della gamba”, ma con la consapevolezza che passo dopo passo, con cautela, centellinando le risorse, dobbiamo raggiungere un nuovo equilibrio economico-organizzativo che ci permetta di lavorare e fare sindacato con maggiore serenità. Più rappresentanza quindi, per ottenere le risorse necessarie e puntare al miglioramento della qualità della vita e delle condizioni di lavoro, per essere capaci di dare voce ai giovani precari che si affacciano sul mercato del lavoro, per combattere strenuamente chi li sfrutta e li esclude.

La Cgil è una organizzazione basata sulla militanza di iscritti e di iscritte che pratica la democrazia e pluralità a tutti i livelli e stimola, a differenza dei partiti e della politica in generale, la partecipazione attiva dei cittadini nella gestione della cosa pubblica. Pertanto dobbiamo respingere, il plebiscitarismo ed il leaderismo. Non possiamo essere una organizzazione leggera e di opinione ma strutturata sulla militanza e sulla delega degli iscritti. Un luogo dove la passione militante e le differenze di opinione si incontrano e si riconoscono reciprocamente e aumentano la capacità, la visibilità e la rappresentanza dell'Organizzazione.

Tutto questo è un dovere e un impegno per tutti i Dirigenti Sindacali, Funzionari e Operatori dei Servizi, ecco ciò che la nostra gente si aspetta, non possiamo deluderla. Per questo, ma non solo, si condivide totalmente il Documento per la Conferenza di Organizzazione: sta alla base di una riflessione che deve essere chiara, sincera e proficua, di tutto il corpo dirigente che ha il coraggio di mettere in discussione un modello organizzativo vecchio e superato. Un modello che per decine di anni ha formato la coscienza e la consapevolezza del ruolo e della centralità del lavoro per migliaia e migliaia di lavoratori, ma che oggi purtroppo non è più idoneo per affrontare le nuove sfide che ci attendono.

Basti pensare alla mole di lavoro, all'impegno profuso giorno per giorno dai nostri operatori dei servizi, uno sforzo al quale purtroppo non corrisponde una crescita proporzionale in termini di consenso e di rappresentanza, e ancora meno di risorse economiche. Per effetto di alcune discutibili riforme dello Stato, da un lato vengono affidati ai nostri servizi maggiori compiti, dall'altro vengono ridotte le risorse. Un attacco viscerale e sconsiderato del governo contro il movimento sindacale confederale, da respingere con forza, perché mira a distruggere le tutele, le garanzie e i diritti faticosamente conquistati.

Le risorse non sono inesauribili, al contrario, l'aggravio di costi di gestione impone la spendita di gran parte delle risorse economiche a scapito dell'attività complessiva dell'Organizzazione. Occorre costruire un nuovo modello organizzativo dei servizi, più flessibile e moderno, più produttivo e meno dispendioso, nel rispetto delle competenze specifiche, gestite e coordinate dalla Camera del Lavoro per Lavorare. Alle Categorie chiediamo un impegno economico-solidale per farsi carico, insieme alla Confederazione, della gestione dei servizi e della logistica.

Riorganizzazione è la parola d'ordine, un impegno primario per tutti. La Camera del Lavoro, fatte salve le competenze specifiche demandate ai Segretari di categoria e ai responsabili dei servizi, ha la responsabilità di gestire e coordinare le politiche, i progetti formativi, il proselitismo, la raccolta dati, gli obiettivi e i risultati da conseguire, le sedi da attivare, la gestione delle risorse economiche e umane.

Ecco l'importanza della Confederalità: se non scatta la molla della solidarietà e dell'essere un unico collettivo, una comunità con i medesimi valori e obiettivi, nessuna riforma può essere

portata a compimento. Nei due anni che ci separano dal Congresso possiamo costruire e sperimentare forme di collaborazione tra categorie, avviando uno scambio reciproco di esperienze e conoscenze, affrontando unitariamente e in modo produttivo con la CDL, vertenze che rappresentano interessi diversi.

Pensiamo a una fase sperimentale basata su quattro macro aree (Spi - lavoro pubblico- manifatturiero- servizi), una proposta preliminare sulla quale tutto il gruppo dirigente deve sentirsi impegnato. Proposte politiche e impegni organizzativi futuri saranno meglio chiariti nel documento che verrà prodotto dalla Commissione lavoro e sottoposto al vaglio dell'assemblea. L'apporto dello Spi è fondamentale, occorre rilanciare la contrattazione sociale e territoriale come forma di sostegno non solo allo Stato sociale ma come integrazione alla contrattazione di secondo livello. In questo i pensionati non vanno lasciati soli, devono essere coadiuvati nella contrattazione dalla CDL e dalle categorie.

Dobbiamo creare una nuova figura professionale, quella del Delegato dei Servizi, con una formazione sindacale e delle tematiche del lavoro e dell'assistenza, da impegnare in prima linea nei posti di lavoro, in stretta collaborazione con i servizi. Il decentramento e la presenza costante nelle aziende avrà una ricaduta positiva sulla produttività e contribuirà alla crescita della CGIL. Dobbiamo far sapere, non solo agli iscritti ma a tutti i cittadini, dove lavoriamo, dove siamo fisicamente presenti, quali servizi e tutele eroghiamo. Siamo un grande e complesso collettivo che discute, si divide, magari litiga, ma quando arriva il momento di fare quadrato, lo facciamo con convinzione.

In conclusione, dobbiamo aumentare la nostra rappresentanza attraverso l'ottimizzazione delle risorse, avendo più iscritti, ritornando nei territori per essere vicini ai bisogni dei lavoratori. Una nuova organizzazione per erogare servizi e tutele, soprattutto a livello individuale. Questa è la richiesta principale, domanda in continua crescita.

Il fine ultimo di questa Conferenza è il rilancio dell'attività a tutto campo della CGIL, servizi e politiche sindacali, facendo propri i quattro temi principali proposti dal documento: contrattazione inclusiva - democrazia e partecipazione - territori e strutture - profilo identitario e formazione professionale. Un modello che, dopo la fase sperimentale, sarà in grado di funzionare meglio del passato, coinvolgendo e avvicinando tutto il mondo del lavoro con un occhio di riguardo ai giovani, ai precari, alle donne, agli anziani e agli immigrati.

La conferenza non è la continuità dello scontro politico che ci ha caratterizzato in negativo nell'ultimo Congresso, ma è l'occasione irrinunciabile per avviare un nuovo percorso unitario e fare in modo che la CGIL sia e rimanga punto di riferimento, una barriera contro la deriva democratica di questo governo, un esempio per una nuova sinistra nel Paese. Il vuoto politico e la mancanza pressoché totale di una adeguata rappresentanza politica del mondo del lavoro in Parlamento, ci obbligano a una distinzione dei rispettivi ruoli rispetto al passato, pertanto dobbiamo ripensare totalmente il rapporto con la politica, contando soprattutto su noi stessi e su una maggiore autonomia.

Abbiamo due anni di tempo per costruire, da qui al Congresso, con cautela, passo dopo passo, attraverso scelte irrevocabili, mattone dopo mattone, un condominio funzionale, accogliente, unito, sereno e partecipato, dalle fondamenta solide, dove tutti gli inquilini si sentano protagonisti, motivati alla costruzione di una CGIL moderna, rinnovata nelle idee e nei gruppi dirigenti, con l'obiettivo di restituire centralità del lavoro e migliorare delle condizioni di vita dei lavoratori.

Conferenza di Organizzazione Camera del Lavoro Medio Campidano

Sintesi Relazione di Efsio Lasio

30 giugno 2015

La Conferenza Organizzazione ritiene improcrastinabile il rilancio delle iniziative e parole d'ordine riguardanti l'unità sindacale, quale strumento fondamentale per difendere e aumentare le conquiste e i diritti dei lavoratori, dei pensionati e di quanti hanno perso il lavoro, o ancora non lo hanno mai avuto, siano esse di carattere retributivo, previdenziale, assistenziali e formative.

La relazione introduttiva ha evidenziato le necessità per rilanciare la contrattazione a tutti i livelli, dai contratti Nazionali alla contrattazione di 2° livello. Si ritiene altresì importante l'inserimento e la difesa della clausola sociale in tema di appalti per la tutela dei lavoratori più deboli.

La contrattazione territoriale, in questo contesto assume un'importanza fondamentale per la possibilità che può avere includendo nella proposta e nel confronto le figure sociali che in qualche modo oggi non sono presenti o lo sono solo in parte (migranti, giovani, lavoro autonomo), il tutto ovviamente coniugato con l'attuale contrattazione sociale che, oggi, viene portata avanti soprattutto dallo SPI e dalla Funzione Pubblica con la regia della Confederazione.

La contrattazione di sito è un obiettivo da costruire per realizzare uno strumento adeguato a intervenire nelle realtà in cui operano diverse categorie di lavoratori, privilegiando, per il raggiungimento degli obiettivi, i coordinamenti fra le varie rappresentanze dei lavoratori, siano essi dipendenti delle ditte principali che di quelle in appalto. In caso di parere difforme fra le strutture interessate, Camere del Lavoro e Regionale di Categoria, con l'intento di garantire una maggiore funzionalità organizzativa, dovrà intervenire il centro Confederale che avrà l'ultima parola in merito. All'interno della contrattazione, assume un ruolo rilevante il tema della bilateralità, uno strumento spesso sottovalutato. Essa può diventare argomento utile per allargare i diritti - come recita il documento nazionale - "anche attraverso gli strumenti di derivazione contrattuale", nel rispetto delle funzioni, nell'ottica di farlo diventare uno strumento utile ed efficace per aggiungere conquiste e benefici per i lavoratori. Gli interventi hanno sottolineato la necessità di ridurre e/o accorpate, le categorie della Cgil andando al confronto con Cisl e Uil per verificare che le procedure da esse adottate possano essere riportate alle nostre esigenze.

È fondamentale mantenere la centralità delle Rsu ed Rsa. L'obiettivo relativo alla riduzione del numero dei CCNL, attualmente sono 450, deve essere perseguito e realizzato, fermo restando il mantenimento delle caratteristiche merceologiche generali delle attività rappresentate.

Si evidenzia l'impostazione generale volta ad aumentare la partecipazione e il ruolo degli iscritti, promuovendo a tal fine l'Assemblea degli Iscritti e istituendo l'Assemblea Generale.

Si considera positivamente l'intenzione dichiarata di sburocrazizzare al massimo l'organizzazione e di realizzare maggiore presenza nel territorio, coniugando il tutto con la presenza dei servizi onde rispondere agli iscritti in primis e successivamente ai cittadini in generale.

Le eventuali integrazioni fra Categorie vanno vissute come ca-

pacità di far vivere i problemi dei lavoratori pur in presenza di numeri limitati di iscritti, procedendo a eventuali coordinamenti e/o integrazioni di piccole categorie.

È inoltre necessario accelerare, anche in concomitanza dell'accordo Nazionale sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, l'iter riguardante l'anagrafe degli iscritti e la creazione dell'intreccio Inca-Caaf all'interno del sistema Omnibus.

La formazione attuata dalla Confederazione, per tutte le Categorie, va portata avanti con decisione mantenendo ovviamente le attuali eccellenze esistenti e praticate in alcune di esse, e garantendo gli aggiornamenti sia ai nuovi che agli attuali gruppi Dirigenti.

Conferenza di Organizzazione Camera del Lavoro Cagliari

Sintesi relazione di Carmelo Farci

1 luglio 2015

Svolgiamo oggi la nostra Conferenza di Organizzazione, conseguenti all'impegno assunto dal Congresso di Rimini del 2014 e consapevoli della improcrastinabile necessità di intervenire su diverse problematiche legate alla nostra organizzazione, immersa dentro i repentini cambiamenti che ci hanno costretto a un impegno straordinario, senza soluzione di continuità, sia nel lavoro politico sia organizzativo, ponendoci davanti alla necessità di un continuo adeguamento delle strategie sindacali ma anche all'esigenza di ripensare, alla luce di queste modificazioni, agli assetti organizzativi delle nostre strutture.

La nostra riorganizzazione interna, questa conferenza, devono rappresentare un punto di svolta nel nostro agire rispetto alla realtà che cambia. Dobbiamo costruire una risposta credibile e solida, partendo dal presupposto che sarà decisivo, per restituire centralità al lavoro, puntare all'unificazione del mondo del lavoro, tentare ogni strada per realizzare l'iniziativa unitaria con l'obiettivo di rafforzare la rappresentanza e il ruolo del sindacato, sia pure dentro le naturali differenze che caratterizzano la nostra esperienza. Divisi si perde, si conta sempre meno, e oggi non possiamo affrontare una nuova stagione di divisioni. Non è questa l'occasione per riepilogare il quadro della drammatica crisi economica e sociale della nostra regione e del nostro territorio, ma è evidente che occorre intervenire in fretta sui fattori che frenano lo sviluppo, e rilanciare il nostro sistema produttivo sviluppando il grande potenziale di crescita di alcuni settori: penso al primario e al turismo, così come al comparto industriale seriamente in difficoltà. Siamo naturalmente in attesa della riforma delle Autonomie locali e, in particolare, della Città Metropolitana che rappresenta una straordinaria opportunità di crescita per tutto il territorio.

La Conferenza

Non possiamo stare a guardare mentre il contesto si modifica rapidamente, anzi, dobbiamo essere capaci, nella crisi, di attrezzarci per superare le criticità presenti e di guardare ol-

tre, provare ad anticipare i tempi e cogliere l'occasione, pur rinnovandoci, di rilanciare il nostro patrimonio di esperienze, con l'obiettivo di dare risposte alle esigenze di chi si rivolge a noi. E ancora, di aprirci al dialogo con parte della società e del variegato del mondo del lavoro con cui non abbiamo ancora relazioni costanti. Dobbiamo tutelare al meglio i nostri iscritti, i precari e chi vive ai margini delle tutele e dei diritti, saper intercettare la domanda e i bisogni che arrivano da persone che cercano riparo sotto il quadrato rosso per la prima volta. Dobbiamo far in modo che si sentano partecipi e per farlo è indispensabile ripartire dal nostro modo di essere e di vivere anche la nostra organizzazione, dove purtroppo, è sempre più faticoso praticare la solidarietà interna e mettere da parte gli egoismi. Si tratta di lavorare per contrastare questi atteggiamenti, recuperando il giusto equilibrio, compattandoci su obiettivi comuni e anche ribadendo con forza la nostra autonomia rispetto alla politica.

Sono convinto che occorre dare sempre più valore alla Conferenza, intesa come luogo in cui sviluppare la partecipazione e collegialità per crescere insieme, affrontare le difficoltà che nel nostro agire quotidiano troviamo, cercare insieme di colmare quella differenza che troppo spesso riscontriamo tra il dire e il fare, uscire dal fortino sempre meno fortificato in cui ogni tanto ci chiudiamo ognuno in difesa delle proprie prerogative. Il modo in cui ci organizziamo, la qualità del nostro stare sul territorio, l'azione contrattuale inclusiva e solidale, la sostenibilità economica, l'efficienza dei servizi, l'allargamento della nostra base di rappresentanza, del proselitismo - da cui deriva anche la nostra autonomia economica e politica - sono elementi sostanziali, al pari dell'azione politica/sindacale.

Certo questa Conferenza di Organizzazione non può risolvere tutte le problematiche aperte, individua però alcune linee strategiche prioritarie e le azioni e il percorso che nel tempo, se sostenuto e praticato coerentemente, potrà consentire di acquisire positivi e importanti risultati. È un'occasione per essere protagonisti della nostra autoriforma, consolidare la nostra rappresentanza per far valere le ragioni del sindacato contro chi vuol togliergli la voce e annichilirne il ruolo, proprio in un momento di estrema difficoltà economica e sociale per il nostro Paese.

Contrattazione inclusiva

La contrattazione in tutte le sue forme - quelle ordinarie nel posto di lavoro e quella territoriale, di sito, di filiera - ha valenza primaria nel Documento, e rappresenta l'essenza dell'agire sindacale. Dobbiamo però praticarla con una marcia e una condizione in più, quella dell'inclusione, che deve far fare un passo in avanti, un salto di qualità. Nelle categorie abbiamo esperienze di contrattazione che rappresentano un punto di partenza importante di contrattazione aziendale di 2° livello, e contiamo accordi provinciali di rilievo. Penso agli edili, che storicamente attuano la contrattazione territoriale e regionale, agli agricoltori, ai meccanici che da tempo hanno su questo tema un confronto aperto con Federmeccanica, penso alla contrattazione di sito che da decenni si è sviluppata nelle aree industriali con un livello qualitativo alto, agli accordi di governance che rappresentano un esempio di coinvolgimento di diverse categorie e delle istituzioni, accordi che parlano di appalti, salute e sicurezza, trasporti, ambiente, produttività e che proprio in questi giorni siamo chiamati a rimodulare. E ancora, penso a quanta contrattazione sviluppiamo nel settore del commercio, nella gestione dei pas-

saggi d'appalto, così come nella funzione pubblica, con le varie amministrazioni e con le coop sociali, penso al settore dei trasporti, porto e aeroporto, e al trasporto pubblico locale, ai call center e a quanto produciamo quotidianamente con impegno e fatica e che purtroppo spesso non siamo capaci di socializzare e discutere insieme con l'obiettivo di diffondere le buone pratiche, mutuare le positività e farle diventare patrimonio di tutti. Credo che d'ora in poi dovremmo condividere di più e anche dotarci di un archivio che metta a disposizione di tutti i livelli il nostro patrimonio di accordi, nell'auspicio che sia sempre più ricco e in sintonia con quanto indicato dal Documento della Conferenza rispetto all'inclusione solidale.

Il nostro obiettivo è contrastare gli effetti negativi delle politiche del Governo, tentare di rendere inefficaci e depotenziare le pessime norme sul lavoro approvate in questi ultimi giorni. Noi continuiamo a difendere e attuare il modello contrattuale sui due livelli, rendendoli esigibili e incrementando i momenti di coinvolgimento dei lavoratori, così come stabilito dal Testo Unico sulla Rappresentanza. Certo non è più sostenibile la presenza di 450 CCNL, che indeboliscono il potere contrattuale e rispondono a una logica di sgretolamento della rappresentanza datoriale. Una particolare attenzione dovremo dedicare alla contrattazione inclusiva, a chi lavora senza tutele e diritti magari fianco a fianco con chi li ha. Vogliamo coinvolgere i precari, difenderli ed estendere i diritti, coinvolgendoli nel percorso negoziale. Dove è possibile si può inserire anche quella che fu un'intuizione felice, la contrattazione d'anticipo, che rimane un'opportunità per giocare un ruolo efficace nella fase preventiva alla costruzione delle grandi e complesse opere pubbliche.

Vogliamo inoltre sperimentare forme di contrattazione in realtà dove operano più categorie, dove oltre al precariato è diffuso il lavoro irregolare e si calpesta le norme sulla sicurezza. Si può fare con il coordinamento delle strutture della Camera del Lavoro, così come stiamo facendo per Sarroch, ferma restando l'autonomia contrattuale delle singole categorie. Potremmo inoltre sperimentare la contrattazione di sito o di filiera nelle aree artigianali e industriali sulla SS 130/Elmas o sulla SS 554, oppure nei grandi presidi ospedalieri o nei centri commerciali. È vero che facciamo tanto per praticare la contrattazione ma è pur vero che oggi, anche a causa della crisi, abbiamo un forte deficit in questo, perché non tuteliamo chi spesso sta ai margini del ciclo produttivo, e c'è una gran parte del mondo del lavoro che non intercettiamo quasi mai, che opera nelle piccole realtà produttive, ad esempio del settore artigiano: si tratta di lavoratori che non ha mai visto uno straccio di contrattazione di 2° livello, non conoscono la bilateralità e non esigono diritti perché non sanno di averli. Ecco, in questo mare magnum si apre un'opportunità incredibile anche per noi, per attuare la contrattazione e fare nuovi iscritti. Ciò richiede un forte impegno a tutti i livelli. In questa direzione, registriamo il prezioso lavoro del Nidil, un'esperienza da promuovere e rafforzare anche nell'interazione tra categorie, avendo chiaro l'ambito di competenza quando si interviene nei posti di lavoro.

Queste azioni sono strettamente legate alla decisione della Cgil di attuare una grande iniziativa per conquistare il nuovo Statuto dei diritti delle lavoratrici e lavoratori. Tutele e diritti che oggi vanno riscritti e aggiornati alla luce del grande cambiamento che ha caratterizzato il mondo del lavoro nei 45 anni di vigenza dello Statuto. È anche questo un ulteriore modo per contrastare la riforma del governo Renzi: Nuovo Statuto per sanare le tante distorsioni oggi esistenti, per creare un progetto

collettivo che si sviluppi e si rafforzi nella società, per dare ai giovani uno strumento essenziale di tutela.

Contrattazione territoriale

La contrattazione territoriale non è una strategia nuova ma certo è fondamentale e si integra con gli altri livelli di contrattazione con l'obiettivo di mettere insieme i diritti del lavoro con quelli di cittadinanza. Se ben praticata, con il coinvolgimento - coordinato dalla Confederazione - di tutte le categorie insieme allo Spi, dei Comitati degli iscritti, delle organizzazioni collaterali e di quelle studentesche, può rappresentare la massima espressione di un'azione sindacale efficace, che ci conferisce autorevolezza e ruolo sociale. Sappiamo bene delle difficoltà finanziarie di gran parte delle amministrazioni comunali, alle prese con tagli e patto di stabilità, ma riteniamo non siano motivazione sufficiente per non praticare la contrattazione, che rappresenta in ogni caso una opportunità. Discutere di come preservare i diritti dei più deboli, pur di fronte a razionalizzazioni, tagli, ridimensionamenti delle prestazioni, è un dovere di tutti.

Purtroppo, nonostante l'impegno profuso negli anni, soprattutto attraverso le iniziative dello Spi, non si registra nel territorio un livello di contrattazione adeguato. Occorre perciò rilanciare la nostra azione in tempi brevi - in questa direzione sono importanti i corsi di formazione avviati dallo Spi - anche con un ruolo più attivo della Confederazione. Questo ci consentirebbe di fare un salto di qualità nell'azione sindacale della rappresentanza organizzata e di dare risposte agli interessi collettivi diffusi nel territorio.

Bilateralità

Sono profondamente convinto che la bilateralità, frutto della contrattazione che ne delimita il perimetro, se utilizzata nel modo giusto sia uno strumento importante, e utile anche a creare condizioni d'inclusione in un mercato del lavoro sempre più frammentato. In tal senso è possibile sperimentare l'estensione delle tutele ai lavoratori non subordinati, partite Iva, liberi professionisti. Abbiamo tanti esempi di buona bilateralità - ad esempio nel settore artigiano - che garantisce prestazioni, supporto sulla sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, formazione, welfare. Si tratta di estendere i criteri della massima trasparenza nella gestione degli enti e delle risorse, attuando tutte le misure e le incompatibilità necessarie, così come già stabilito negli accordi confederali e nei CCNL.

Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza

Contrattazione e ricomposizione sono punti essenziali di un modello organizzativo che deve giocare fino in fondo anche la sfida che scaturisce dall'accordo sul Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, siglato con Confindustria e da estendere a tutto il sistema di rappresentanza datoriale. Un sistema di regole che, non solo misura la rappresentanza con assoluta trasparenza, ma offre percorsi di partecipazione democratica nei posti di lavoro e ne garantisce l'esercizio, vincola le decisioni al voto dei lavoratori, impedisce che una organizzazione rappresentativa possa essere esclusa, come è accaduto nella vicenda Fiat/Fiom. Oggi dobbiamo tutti sentirci impegnati anche nella partita complessiva di una nuova competizione tra organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di essere

sempre più rappresentativi e incrementare il tesseramento, che non è più solo autocertificazione ma è soggetto a un riscontro severo a cui nessuno potrà sottrarsi.

Appalti

La costituzione, in ogni Camera del Lavoro, di un Coordinamento tra Confederazione e Categorie è un'idea che condivido totalmente e che metteremo in pratica subito. Le tante vertenze aperte - che coinvolgono diverse categorie, nel settore industriale, delle cooperative sociali, dei trasporti - ci portano a confrontarci, nel nostro territorio, con un mondo dove precarietà e sfruttamento sono all'ordine del giorno. Perciò sentiamo forte l'esigenza di un confronto più ampio e momenti di sintesi sulle regole da imporre agli appalti, perché oggi più che mai si giocano dentro i meandri kafkiani di gare piene d'insidie, troppo spesso legate al criterio del massimo ribasso, inquinate da corruzione e malaffare, sprechi e incompiute. Dopo la raccolta delle firme a sostegno della proposta di legge popolare elaborata dalla Cgil nazionale, abbiamo organizzato un seminario - al quale ha partecipato Franco Martini - occasione anche per ospitare la Regione e conoscere in anteprima il disegno di legge regionale sugli appalti nel quale auspichiamo verranno recepite le proposte della Cgil regionale. È indispensabile mantenere viva questa nostra battaglia, perché la qualità del lavoro, il rispetto dei contratti e delle norme sulla sicurezza, passano sempre più attraverso la stessa qualità degli appalti.

Democrazia e Partecipazione

In tempi in cui si esaspera il concetto di leaderismo sfrenato, dove si personalizzano i nomi dei partiti e anche il segretario, che un tempo si richiamava al popolo e ai lavoratori, se ne infischia dell'iscritto e del militante, a cui preferisce l'elettore, la nostra organizzazione fa una scelta opposta: allarga gli ambiti di partecipazione favorendo percorsi di maggiore coinvolgimento, decide di far partecipare delegati e attivisti dei luoghi di lavoro e delle leghe Spi, con nuove regole che garantiscano la loro presenza maggioritaria negli organismi che eleggono i segretari e le segreterie. Credo che su questo punto l'importante Commissione che si costituirà per proporre le nuove regole per lo svolgimento del prossimo Congresso, debba formulare proposte che favoriscano la partecipazione, sia in termini d'informazione, sia consentendo di poter esprimere un voto o un giudizio anche attraverso strumenti informatici. Su questo tema abbiamo molto lavoro da fare: dobbiamo aggiornare e completare l'anagrafe degli iscritti, vero grande strumento per migliorare il nostro rapporto con loro, con il territorio, con i servizi. Credo che sia un impegno che possiamo assumere entro l'anno, tenendo ovviamente presente la specificità di alcune categorie, vincolando la consegna delle tessere per il 2016 al riscontro dei dati su Argo.

Un importante passo avanti è la scelta di far eleggere gli organismi dirigenti dall'Assemblea generale, dove la maggioranza è composta da delegati e attivisti dei posti di lavoro e delle leghe Spi. Dai Comitati Direttivi infatti, restano spesso esclusi compagni e compagne che vogliono dare un positivo contributo e che potranno farlo attraverso l'Assemblea generale, che può essere coinvolta in momenti di discussione e formazione per favorire percorsi di crescita dei nostri quadri e dirigenti, rafforzare le occasioni di elaborazione e decisione collettiva, sfuggendo ai personalismi e all'autoreferenzialità. Al problema dei permessi si può sopperire convocando le riunioni nei pomeriggi, la sera,

oppure il sabato. Anche questo è un segno dei tempi che cambiano e che ci impongono di attrezzarci diversamente.

Territorio e Strutture

Nel 2008 la nostra Camera del Lavoro ha dato vita a un ambizioso e articolato progetto riorganizzativo con l'istituzione di tre Zone Camerali, Quartu, Sarroch e Senorbì. Una decisione lungimirante, capace di rafforzare l'azione e i riferimenti della Cgil in aree che risultano fisicamente lontane dalle sedi centrali. Le Camere Zonali devono rappresentare la continuità politico-organizzativa della struttura centrale, con le relative competenze orizzontali e verticali. Perciò è indispensabile coinvolgere sempre più delegati e operatori delle zone interessate, facendo crescere quadri e risorse umane importanti per tutta l'organizzazione. Sono impegni che dobbiamo portare avanti, consapevoli che non sarà semplice, anche per le mutate condizioni economiche che ci portano ad agire con molta oculatezza rispetto al tema delle risorse. Dobbiamo trovare soluzioni che consentano di mettere in sicurezza l'organizzazione e, a proposito di risorse, si va verso un utilizzo più razionale e in funzione del territorio. In questo senso, la delibera del 20 aprile 2015 sull'operatore polifunzionale, avrà una conseguenza rilevante se coniugata alle scelte del Documento sugli organici tecnici o politici delle strutture che dovessero risultare in esubero e che potranno essere impiegati nel territorio e nel sistema dei servizi. E ancora, la delibera del 17 dicembre 2014 sulla sostenibilità economica delle strutture segna un prezioso spartiacque, avrà un'incidenza fortissima sulla nostra capacità di razionalizzare le risorse, puntando sui bilanci aggregati e sulla trasparenza (in questa direzione abbiamo pubblicato i bilanci di tutte le strutture).

Su sollecitazione del Caaf Sardegna, impegnato in un faticoso piano di razionalizzazione, si è proceduto a un'analisi dei costi e delle attività svolte nelle sedi periferiche che ci ha portato a riordinare la nostra presenza valutando di tagliare affitti e aprire uffici offerti gratuitamente dai Comuni.

Un supporto decisivo è dato dallo Spi, punto di riferimento per il nostro insediamento in tutto il territorio. Non mancano i problemi e le criticità, soprattutto nel rapporto con i servizi e con il Caaf in particolare, ma siamo impegnati a trovare soluzioni equilibrate, sapendo che dobbiamo conciliare le esigenze degli utenti con le difficoltà delle nostre strutture di servizio, impegnate in un lavoro davvero faticoso e impegnativo. Dobbiamo poi rilanciare - con un comitato che costituiremo a breve - l'attività dell'Auser nella città di Cagliari perché non si può pensare che il capoluogo della Regione, dove tra l'altro aumenta il numero di anziani, non abbia una struttura che operi nel sociale. Così come dobbiamo rafforzare la sinergia con gli enti affiliati: la Federconsumatori, che svolge una attività pregiatissima e in continua crescita, il Sunia, punto di riferimento essenziale per sviluppare insieme - come abbiamo fatto in un recente convegno - ragionamenti sulle politiche della casa e degli affitti, sull'housing sociale e sui rapporti, che vogliamo intensificare, con Area.

Riassetto organizzativo

Della nostra presenza sul territorio dobbiamo ragionare anche in vista della imminente riforma delle Autonomie locali. Sarà compito del Centro regolatore regionale aprire e definire la discussione, che certo non è semplice. Si dovrà tener conto delle specificità del territorio, della cultura, della storia e quant'altro, ma certo anche della sostenibilità economica e del come si sta e

cosa si fa sul territorio. Vedremo quante strutture saranno istanza congressuale, se ci saranno processi d'integrazione o se rimarrà tutto come oggi. Non è discussione di oggi ma ho la consapevolezza che dobbiamo costruire l'organizzazione della Cgil in Sardegna per i prossimi anni, pensando di rafforzarla con l'obiettivo primario di dare risposte ai nostri iscritti e ai lavoratori tutti.

In quest'ultimo periodo si è sviluppata una nuova sinergia tra Camera del Lavoro e Cgil regionale, su alcune tematiche si comincia ad operare attraverso esperienze e progetti comuni che ci permettono di dare servizi ottimali. Alcuni uffici - Nuovi diritti, Politiche della disabilità, Migranti, Politiche giovanili - hanno assunto carattere regionale oltre che territoriale, e abbiamo un unico Ufficio Stampa.

Il Documento contiene proposte importanti per gestire l'eventuale ridondanza di apparati, l'utilizzo di funzionari, politici o tecnici nel territorio: è la direzione giusta perché ci porta a rafforzare il ruolo del sindacato nelle sedi decentrate e a riscoprire un rapporto di prossimità più stretto con i lavoratori, nei piccoli centri, nelle periferie, nelle aree industriali, nei grandi e piccoli cantieri di opere pubbliche, in tutti i luoghi dove si lavora e dove siamo presenti con i nostri servizi e i nostri operatori polifunzionali.

La situazione regionale non è omogenea rispetto al dimensionamento e alla localizzazione delle strutture di Categoria regionali e territoriali, perciò si potrebbero configurare situazioni previste nel Documento, che ipotizza eventuali accorpamenti. Le soluzioni, che sono in capo ai Centri regolatori e alle Camere del Lavoro di riferimento, se gestite con attenzione, consapevolezza e determinazione, potranno garantire la sostenibilità delle strutture e migliorare la nostra presenza e azione negoziale nel territorio. Abbiamo visto già concretizzarsi diversi esempi di gestione intelligente e positiva, con strutture della stessa Categoria che operano in territori diversi e con Categorie diverse che operano insieme nello stesso territorio. Dobbiamo ragionare dentro queste logiche, con situazioni di doppi incarichi e coordinamenti regionali intrecciati a strutture principali territoriali, situazioni che fanno maturare esperienze oltre che risparmi.

Informatizzazione, informazione, comunicazione

Dobbiamo far sì che la nostra anagrafe degli iscritti sia completa e rappresenti uno strumento di riscontro del nostro operato. L'analisi dei dati sarà essenziale per migliorare il lavoro di tutti, valutare la nostra azione e misurare l'impatto che abbiamo sul territorio con l'obiettivo di sanare eventuali criticità, ottimizzare le nostre azioni, intercettare, giocando d'anticipo, la domanda di tutela individuale e collettiva che può anche cambiare, come cambiano i tempi. Credo non sia sufficientemente diffusa una "cultura dei dati" nella nostra organizzazione, siamo poco propensi a produrli, elaborarli, condividerli e, di conseguenza, a programmare il nostro lavoro definendo alcuni obiettivi. Non si tratta di creare inutili competizioni, ma di leggere quali condizioni oggettive ci frenano e quali invece consentono di migliorarci. Insieme a questo, credo sia utile diffondere, prima di tutto al nostro interno, le informazioni su tutto ciò che facciamo, nella Confederalità e nelle Categorie. È importante condividere le nostre esperienze per far sì che diventino patrimonio di tutti, dirigenti, delegati, iscritti. Rispondono a questo disegno, che si articola in un piano di comunicazione interna ed esterna, la newsletter Prospettiva Lavoro che partirà a settembre, il nostro sito internet (nel quale stiamo per realizzare anche la intranet),

la presenza sui social e il rapporto con le redazioni giornalistiche. Attività svolte dall'Ufficio Stampa, per la Confederazione e per tutte le strutture di Categoria.

Sistema delle tutele individuali e dei servizi

Dobbiamo estendere, qualificare, e integrare, la rete dei nostri servizi, sia per rafforzare la nostra attività negoziale e di tutela individuale, sia perché - e i dati lo dimostrano ampiamente - gran parte dei nuovi iscritti arrivano proprio dai servizi. È importante qualificare l'azione di tutela insieme al lavoro delle Categorie, perché spesso non riesce a creare il legame politico, di ideali e valori che instauriamo più fattivamente nei posti di lavoro.

Il nostro obiettivo è mantenere, e se possibile potenziare e qualificare di più, la nostra offerta, implementando la collaborazione tra sistema dei servizi, categorie e delegati nei posti di lavoro. Puntiamo a realizzare con lo Spi, un progetto sulla formazione e l'accoglienza, migliorare la nostra articolazione sul territorio e promuovere campagne per informare i cittadini, sui loro diritti e su quanto noi possiamo fare per renderli esigibili. L'Ufficio vertenze deve essere più funzionale, nonostante il prezioso lavoro delle nostre operatrici, a fronte delle importanti risorse dedicate, non rileviamo un particolare riscontro in termini di soddisfazione dei lavoratori o di proselitismo. Nella Cabina di regia sui servizi che costituiremo a settembre, discuteremo di nuove soluzioni che coinvolgano le Categorie e riportino nell'ambito confederale quelle che hanno fatto scelte diverse, prevediamo la rimodulazione delle convenzioni con i legali.

Rapporti con i giovani e le associazioni studentesche

Pensiamo di avviare una nuova stagione di dialogo con i giovani che operano nelle nostre Categorie, nei servizi, con i ragazzi delle organizzazioni studentesche, con i quali in questi ultimi tempi stiamo ricostruendo un positivo rapporto. Vorremmo ragionare insieme a loro su come organizzarci per rispondere alle loro esigenze, quelle di un mondo che spesso ci sfugge, perché non siamo abbastanza attenti, e spesso, nella precarietà del lavoro, non riusciamo a instaurare solidi contatti. Per fare il punto sulle politiche giovanili e rilanciare temi cruciali come il diritto allo studio, la dispersione scolastica, le criticità del sistema universitario, stiamo lavorando a un'iniziativa che coinvolgerà anche Cgil regionale e nazionale. Naturalmente, continueremo a promuovere, insieme all'associazione 25 Aprile e Anpi, in collaborazione con lo Spi, le iniziative nelle scuole di vari livelli per preservare la memoria della nostra storia.

Profilo identitario e Formazione

I grandi cambiamenti e le complesse e articolate innovazioni legislative e normative, le nuove esigenze relative alla contrattazione inclusiva, impongono un costante impegno nell'aggiornamento costante delle nostre risorse umane. La Formazione è un elemento determinante per far crescere e partecipare, includere i delegati, i quadri e tutte le strutture nella vita della Cgil, un percorso indispensabile anche per elevare il profilo identitario e rimarcare i valori e il senso di appartenenza alla nostra organizzazione. In questa ottica, dobbiamo supportare con corsi di formazione continua il lavoro delle RSU e RSA, dei coordinatori dei Comitati degli iscritti. E naturalmente dobbiamo continuare ad aggiornare i nostri operatori dei servizi. Dobbiamo certo tener conto del fatto che non tutte le strutture han-

no le risorse economiche per fare formazione, si tratta di creare una rete partendo dal patrimonio di risorse umane, esperienze e buone pratiche già diffuse. Credo che per ottimizzare i risultati siano importanti la certificazione dei crediti formativi e l'obbligo di frequenza. Dopo i seminari su Jobs Act e Sistema degli Appalti abbiamo in programma un ciclo di approfondimenti sulla Città Metropolitana, sulle ulteriori disposizioni relative al Mercato del Lavoro, sulle risorse europee, sulle Infrastrutture.

Conferenza di Organizzazione Camera del Lavoro Sassari

Sintesi relazione di Giovanni Piras

2 luglio 2015

Dall'ultima Conferenza di Organizzazione sono passati sette anni, è quindi arrivato il tempo di rimettere mano alla struttura organizzativa della nostra Confederazione. Non lo diciamo noi. Sono le oggettive condizioni del mondo del lavoro ad obbligarci a questo sforzo di elaborazione. In questi anni il mondo è cambiato. C'è bisogno, più che mai, di intraprendere insieme un percorso impegnativo che non ha come meta finale la soddisfazione di ambizioni soggettive o l'acquisizione di assetti di potere, ma quello di vedere la Cgil diventare, di nuovo, un autentico soggetto di trasformazione, protagonista reale e autorevole della società.

Nel dibattito aperto durante lo svolgimento delle assemblee preparatorie per la Conferenza di Organizzazione, l'osservazione che è stata fatta, ripetutamente e positivamente, è l'eterogeneità della nostra organizzazione, le storie diverse, le diverse culture, le diverse provenienze. È proprio questo che sin dalla fondazione fece della Cgil un'organizzazione unica e straordinaria: la capacità di tenere insieme, in una feconda unità politica, le culture, gli uomini e le donne più diversi e disparati. La mescolanza, il meticciamiento, non è povertà ma ricchezza, non un babelico sommarsi, ma una sinergia forte e armonica, è la dimostrazione certa che un progetto politico può nascere solo dal confronto tra uomini e donne che fanno della libertà una consapevole scelta e una conseguente prassi etica.

Le nostre storie diverse non ci possono impedire di elaborare un comune sentire, una comune visione, una comune decisione. La Cgil non può essere caratterizzata da un conformismo acritico spesso inficiato da utilitarismo e ubbidienza supina. Bisogna rivendicare con forza che la Cgil ritorni a essere un'organizzazione aperta, permeabile, un luogo in cui misurare le opinioni, un luogo in cui la democrazia abbia senso, significato ed esigibilità certa.

Chiediamo pertanto che sia restituita alle lavoratrici e ai lavoratori la sovranità, che la discussione sia vera e venga fatta, non tra le burocrazie sindacali, ma nei luoghi di lavoro e nei territori. Confidiamo che le assise confederali e il dibattito interno rappresentino una svolta irreversibile rispetto a un passato e a un presente senza tatticismi, indecisioni, ammiccamenti e improvvisi ripensamenti. Rivendichiamo una discontinuità netta del passato recente, che porti la Cgil a un nuovo vincolo fondativo, che ne confermi l'autonomia e l'indipendenza, attui

il recupero dei suoi valori costituenti, le riconsegna la funzione di soggetto di trasformazione, le ridia la capacità di attrarre e mobilitare intelligenze, saperi, passioni, forze.

Il sistema delle vecchie logiche va considerato definitivamente concluso. L'allarme sociale è altissimo, corporazioni e poteri continuano a lucrare rendite e prebende. La dicotomia tra nord e sud ha raggiunto livelli intollerabili, lo Stato e la Costituzione attaccati quotidianamente rischiano lo sfarinamento, mentre l'illegalità diffusa coniuga la ferocia con una straordinaria efficienza imprenditoriale e finanziaria. La frantumazione degli interessi, l'atomizzazione della società, l'estinzione di vincoli di classe e sociali, richiedono che un soggetto forte e di massa, profondamente radicato nel sociale, si faccia portatore di un progetto di profondo cambiamento.

È questa la Cgil che i lavoratori e le lavoratrici si aspettano: un soggetto capace di fornire una visione di un futuro diverso, di motivare le coscienze, di riaggregare gli interessi, di alimentare non speranze, ma certezze che un mondo migliore è possibile. Un soggetto che si faccia carico di smantellare le tre forme che il capitalismo ha consolidato: il primato dell'economia come motore della storia; il primato del capitale nella struttura dell'economia; il primato del mercato. Non ha caso la destra italiana chiede da tempo di modificare l'articolo 1 della Costituzione inserendo anzidette forme e cancellando il verbo costituzionale che "l'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro". E ancora, un soggetto che dica con chiarezza che il valore dell'individuo non dipende solo dalla sua vendibilità; che affermi con autorevolezza che da questa crisi non è possibile uscire con aggiustamenti e mediocri correzioni, ma con un diverso modello economico, sociale e di welfare fondato sulla centralità del lavoro, sull'estensione dei diritti, su una più equa distribuzione del reddito, sull'espansione di un'occupazione definitivamente sottratta all'arbitrio dei cicli produttivi e non più mortificata da intollerabile precarietà e da frustranti flessibilità.

Lo dobbiamo dire con maggiore forza e vigore, soprattutto ora che si registrano perniciose continuità di comportamenti speculativi e amorali, privi di responsabilità e portati ad aggravare le disuguaglianze e il trasferimento della ricchezza verso i soggetti più abbienti e privilegiati. Le banche salvano i bilanci con il trading, la speculazione ha ripreso forza e vigore, gli imprenditori italiani continuano a non investire nell'attività aziendale, bensì in quella finanziaria. Le stock option continuano a rimpinguare i patrimoni di manager senza scrupoli e del tutto insofferenti alle regole. L'enorme liquidità esistente è intrappolata nelle speculazioni finanziarie e non riesce a raggiungere i destinatari, capaci di invertire la tendenza della crisi, ovvero i lavoratori e i consumatori.

La competitività del nostro Paese dovrà dipendere non più da tagli, precarizzazione e compressione del costo del lavoro, ma da una nuova politica economica e industriale che, puntando su qualità, innovazione, tecnologia e ricerca consenta alle nostre imprese, affette di nanismo, di raggiungere quelle medie dimensioni che sono ad oggi, nel mondo, un autentico fattore vincente al punto da essere identificate come quarto capitalismo. Per far questo occorrono investimenti pubblici finalizzati non a proteggere l'inefficienza del nostro apparato industriale, ricevendone in cambio cospicui consensi elettorali, ma a qualificare, selezionare, orientare e sanzionare. Il lavoro dovrà recuperare la sua centralità, a partire dalla contrattazione. Va detto con chiarezza estrema che il tempo della concertazione e delle compatibilità è finito. Per questo si ha bisogno di un nuovo

modello contrattuale. Un contratto nazionale costretto in limiti angusti, una contrattazione integrativa non garantita nella sua estensione e nella sua esigibilità, la possibilità di abbassare tutele e garanzie rispetto ai contratti collettivi, rappresentano una vera e propria controriforma. I diritti vengono scambiati con il rafforzamento del bilateralismo, che cessa di essere integrativo per diventare sostitutivo del pubblico, ovvero gli interessi di tutti sacrificati per quelli delle lobbies sindacali.

La contrattazione invece, dovrà rappresentare il fulcro sul quale poggiare una ripresa delle retribuzioni ed estendere il controllo sull'organizzazione del lavoro. L'autonomia contrattuale deve garantire incrementi salariali reali e non porre limiti alla contrattazione di secondo livello. Tale pratica contrattuale dovrà prevedere una decisa riduzione della durata del ccnl riguardante la parte salariale. Questa strategia, per non lasciare senza copertura i settori più esposti e più deboli, dovrà essere sostenuta da un nuovo modello contrattuale condiviso e certificato dal voto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Occorre ritornare sul territorio, riprenderne il possesso, far rivivere le Camere del Lavoro territoriali affinché ridiventino luogo di aggregazione e di proposta. Il ritorno al territorio ci permette di riflettere anche su un altro elemento importante di questa Conferenza di Organizzazione, e cioè la nostra capacità di rappresentanza: comprenderne a pieno la portata valoriale e il ruolo che oggi va giocato per riportare al centro della discussione il lavoro, tenendo conto che sono in moto da anni forze centrifughe che lo spingono ai margini e la sua precarizzazione ne è un esempio lampante. Oggi a Sassari dobbiamo porci la domanda su come rappresentare e gestire le domande e i bisogni, sempre più stringenti, dei lavoratori della provincia e, in particolare modo, del polo industriale del sassarese; e come dare voce ad ogni specificità professionale, in riferimento ai giovani laureati e diplomati e alle professionalità del mondo del lavoro. Ritrovando la centralità del territorio e dei luoghi di lavoro, nelle nostre sedi i lavoratori potranno ritrovare la loro organizzazione e viverla. Occorre ricercare quel profilo identitario oggi dismesso, meno presente rispetto al passato, e che invece va fortemente riproposto, anche attraverso percorsi di formazione sindacale.

Deve cessare l'autoreferenzialità. L'accentramento di poteri e decisioni, l'eccessiva burocratizzazione, il dibattito interno bloccato nella logica amico-nemico, stanno progressivamente depauperando di intelligenze, entusiasmi e passioni la Cgil, abbassandone pesantemente il profilo politico e il ruolo sociale. Burocrazie sempre più estranee ai luoghi di lavoro si sono trasformate in agguerrite, aggressive e voraci macchine autoreferenziali, mentre l'etica diventa un collante sempre più lasco e la gerarchia un ordine sempre più ferreo. Bisogna interrompere questa spirale. Confidiamo che da questo consesso inizi un processo evolutivo verso una nuova Cgil. Bisogna che ci si sottoponga a un bagno di democrazia vera, dove la parola passi dagli apparati ai lavoratori e alle lavoratrici. Siamo certi che la Cgil, fatta di lavoratori, lavoratrici, pensionati, decide il futuro, della nostra organizzazione e del Paese tutto.

L'altra Sardegna Nuova serie - Anno IX - Settembre 2015

Registrazione n. 611 del 29.01.1988 - Tribunale di Cagliari

Direttore Editoriale
Michele Carrus

Direttore Responsabile
Daniela Pistis

Impaginazione
51M1 design
Via Sommino 181
09127 Cagliari
Tel 070 663589
Fax 070 663589

Amministrazione CGIL Sarda
Viale Monastir 35 09122 Cagliari tel 070 2795353 fax 070 272680
www.cgilsarda.it altrasardegna@sardegna.cgil.it