

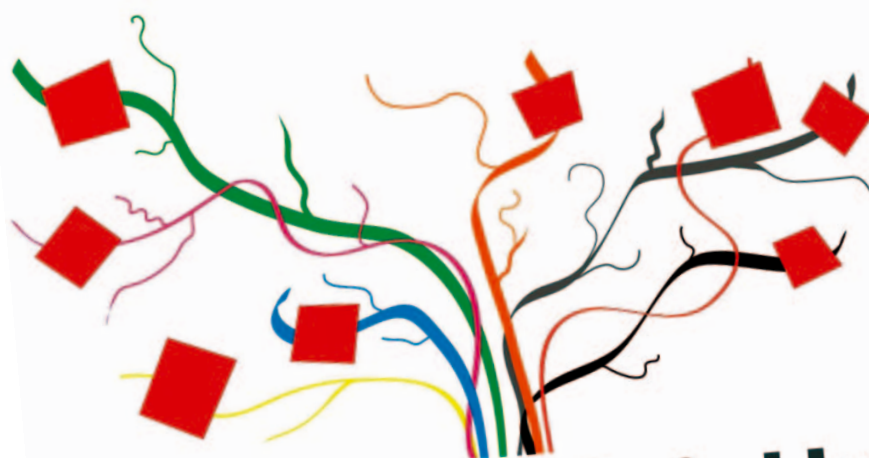
Conferenza d'Organizzazione 2008

Roma, 29 - 31 maggio

MATERIALI

Le relazioni
Le conclusioni
I documenti
Gli ordini del giorno

Conferenza di Organizzazione CGIL



CGIL: i nostri valori al lavoro

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





indice

I valori al lavoro La relazione introduttiva di Guglielmo Epifani	3
La relazione di Carla Cantone	9
Le conclusioni di Guglielmo Epifani	13
Il documento politico conclusivo	18
Il documento definitivo sulle scelte assunte dalla Conferenza di organizzazione	21
Gli ordini del giorno	45

La relazione introduttiva di Guglielmo Epifani



Care compagne, cari compagni, siamo all'atto conclusivo – e quindi più impegnativo – del lavoro della nostra Conferenza d'organizzazione. Abbiamo fatto tutti assieme questo percorso, misurandoci con le nostre forze e con le nostre contraddizioni, con la necessità di cambiamento e le paure o le resistenze a farlo, con le scelte che dovremo discutere qui e quelle da indicare per i prossimi anni. Lo abbiamo fatto come siamo abituati: discutendo, trovando soluzioni, confrontandoci, ascoltando le ragioni di ognuno. Come discute una grande organizzazione sociale che sa di essere – con Cisl e Uil e pochi altri – un presidio sociale, popolare, di rappresentanza, di tutela, di servizio. Un'organizzazione, una comunità, con una sua identità, con i suoi valori e i suoi programmi che ne guidano le azioni, con la passione, i sacrifici che tanti hanno scelto di vivere e condividere.

Sono loro, quei 700.000 quadri e delegati e tanti altri ancora, quelli contro cui qualcuno in queste settimane ha portato un attacco che offende innanzitutto chi lo ha fatto perché si tratta, infatti, di persone che tutto il paese deve invece ringraziare perché rappresentano una grande risorsa morale e civile della comunità nazionale.

La nostra conferenza si svolge a 15 anni dall'ultima – un intervallo davvero lungo – a due anni dal nostro XV Congresso e, soprattutto, a poche settimane dalle elezioni politiche, che sono state, se vogliamo essere onesti, un vero e proprio terremoto, della cui profondità e intensità saranno i prossimi anni a indicarci la consistenza. Per ora abbiamo il dovere porci delle domande, avanzare delle riserve motivate, esprimere valutazioni nel merito delle scelte fatte e di quelle che si annunciano, tutte rigorosamente soppesate e valutate, senza pregiudizi, ma anche senza conformismi.

Le domande che inevitabilmente poniamo sono di fondamentale importanza. Ad esempio, la grande forza di consenso ottenuta sarà messa al servizio del paese o di interessi di parte? La politica del governo favorirà nel tempo un blocco sociale o si rivolgerà a tutti i cittadini? I valori costituzionali di cittadinanza ed uguaglianza saranno effettivamente difesi o si faranno prevalere le spinte più irrazionali, quelle xenofobe – e anche razziste – che

non si sposano né con una corretta politica dell'accoglienza né con una sacrosanta e intelligente risposta alle insicurezze e paure delle persone?

Il federalismo fiscale sarà funzione di un autogoverno più democratico, in un quadro di solidarietà nazionale, o si ridurrà a un mero vantaggio economico delle aree più ricche a svantaggio di quelle più in difficoltà? Le grandi reti nazionali, a partire dalla scuola e la sanità, saranno governate come sistema-paese rivolgendosi a tutte e a tutti allo stesso modo, o saranno parzialmente smantellate o privatizzate, con livelli di servizio non omogenei?

E per finire: la nostra politica estera in Europa, nel Mediterraneo, nei fronti caldi del mondo terrà la rotta dei nostri interessi e di quelli della pace o ci riporterà indietro, agli errori già commessi, a quelli che hanno reso il mondo oggi meno e non più sicuro?

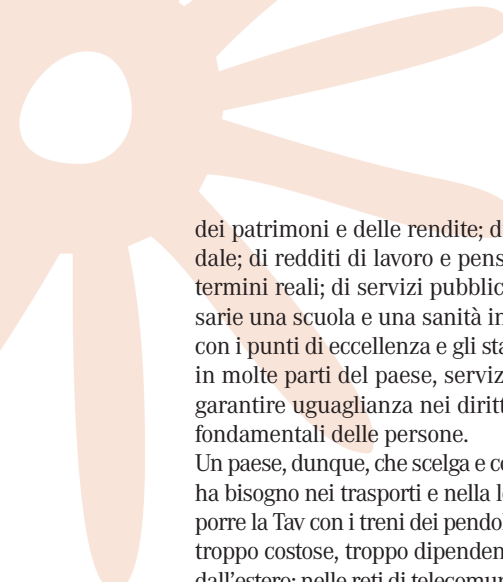
Il quadro che vediamo avanzare è un quadro non ci rassicura e lo riscontriamo, come vedremo dopo, già dai primi provvedimenti presi, in quelli che si annunciano, in quelli che sono in preparazione. Né ci rassicura l'evidenza di contraddizioni e paradosi che si stanno esprimendo: si è federalisti da una parte e statalisti nel prelievo fiscale dall'altra; autonomisti un giorno e nazionalisti l'altro; europeisti sul bilancio – rispettando gli accordi presi a Bruxelles – e non europei a proposito del reato di immigrazione clandestina, visto con sospetto e diffidenza dagli altri paesi.

Di fronte a queste novità – basti rilevare che la conferenza si è aperta con un governo e si chiude con un altro governo – abbiamo una questione fondamentale che ci riguarda e viene prima di ogni altra cosa: che idea abbiamo noi, nel nostro contesto, delle scelte che il paese deve fare? Quali obiettivi ci proponiamo come forza di rappresentanza sociale? Cosa deve animare e dare senso, valore, indirizzo, alle scelte organizzative, di riforma, di reinsediamento di cui oggi Carla Cantone parlerà?

Tre chiari obiettivi, tre scelte di fondo, tre sfide.

Riprogettare il paese. Sì, proprio la parola d'ordine del nostro Congresso con quei contenuti, con quelle proposte. Il futuro che abbiamo disegnato per l'Italia, per noi, deve essere ancora quello: un paese più avanzato, più moderno, un paese coeso, che non ha paura di misurarsi con il rinnovamento ma non crede a chi prova a innovare attraverso la paura, la divisione, la contrapposizione sociale.

Abbiamo bisogno di un fisco equo, amico del lavoro e meno



dei patrimoni e delle rendite; di un federalismo davvero solido; di redditi di lavoro e pensione che possano crescere in termini reali; di servizi pubblici che funzionino. Sono necessarie una scuola e una sanità in grado di competere ovunque con i punti di eccellenza e gli standard di qualità che abbiamo in molte parti del paese, servizi pubblici che funzionino per garantire uguaglianza nei diritti di cittadinanza, cioè i diritti fondamentali delle persone.

Un paese, dunque, che scelga e costruisca le infrastrutture di cui ha bisogno nei trasporti e nella logistica (senza dovere contrapporre la Tav con i treni dei pendolari); nelle reti energetiche oggi troppo costose, troppo dipendenti dal gas, e troppo dipendenti dall'estero; nelle reti di telecomunicazioni a banda larga, come si appresta a fare il Giappone; nelle filiere della raccolta e dello smaltimento dei rifiuti, non solo per rimuovere il dramma di Napoli e della Campania, ma per impedire che si riproponga in altre città e regioni.

Un paese, infine, che abbia un'idea di politica industriale per sé e per l'Europa e una politica agroalimentare rimodulata in base alla rivoluzione di prezzi e mercati, quella rivoluzione che spinge le popolazioni dei paesi più poveri a manifestare per il pane, il grano, il riso: una politica, dunque, po' più aperta alla concorrenza e meno protezionista.

Contrattare di più e meglio. Forse l'abbiamo ripetuto tante volte, per ultimo in un grande attivo unitario di quadri e delegati in Veneto, ma oggi non è retorica dire con forza che davvero su questo punto ci giochiamo il ruolo e la funzione del sindacato confederale in Italia e anche in Europa, come penso ci dirà Walter Cerfeda.

Quando si parla di crisi, di difficoltà del sindacato nel contesto della globalizzazione e di una competizione senza regole, quando si parla di una società sempre più legata alle scelte e alle preferenze individuali, si parla proprio di questo: dei limiti e dei problemi della rappresentanza, oggi, attraverso la contrattazione collettiva.

Si contratta poco e non sempre bene in tanti paesi europei. E proprio in Europa le recenti sentenze della corte di Giustizia di Lussemburgo danno una spinta ulteriore alla deregolamentazione dei rapporti di lavoro e pongono limiti al ruolo dei contratti nazionali, all'esercizio del diritto di sciopero.

Anche noi abbiamo difficoltà: ce lo dice il numero di lavoratori in attesa di rinnovo (sette milioni), ce lo dicono i contratti che sembravano firmati e si sono riaperti, ce lo dice la durezza del confronto su molti tavoli – penso al commercio – le incognite dei contratti pubblici e della scuola. Le stesse difficoltà per la verità le incontriamo nel 2° livello di contrattazione, mentre ci si appresta a una stagione di piattaforme integrative in tutta l'industria e specialmente nei grandi gruppi metalmeccanici. L'estensione e la qualità di questo ambito di contrattazione è l'elemento decisivo per riunificare quello che la riorganizzazione del ciclo produttivo e le scelte aziendali spesso dividono e contrappongono e per intervenire nella condizione della prestazione di lavoro, nella sua sicurezza, nei tempi e negli orari, nella esigibilità dei diritti.

Lì dobbiamo ritornare a sporcarci le mani. È vero che spesso si fatica molto per ottenere poco. Ma sono lì le radici delle contraddizioni della rappresentanza, della discriminazione di genere e dei diritti, del tentativo di contrapporre gli interessi degli uni a quelli degli altri. È lì che si difende o meno la dignità delle persone, si allarga la scelta dello stare insieme, di farsi sindacato, si misura la propensione a formarsi e a esprimere capacità. Lì dobbiamo avere l'umiltà di ascoltare di più e imparare a non nascondere nulla a noi stessi: quando per esempio, e non si tratta di esempi isolati, vediamo penetrare forme di xenofobia anche

nei luoghi di lavoro, dobbiamo sapere intervenire prima che paura e diffidenze si consolidino.

Ci deve aiutare in questo quadro anche l'uso delle indagini, della ricerca. Quella condotta dalla Fiom sui metalmeccanici ci offre un quadro importante della complessità del lavoro industriale di oggi, dove convivono aree di relativa soddisfazione del lavoro e settori di grande sofferenza; nel quale non a caso ci ritrovi le donne impegnate nelle catene, nei turni, nei lavori faticosi: condizioni che dovrebbero saper vedere tutti coloro che, dalle scrivanie, sui giornali, non colgono differenze nei lavori e si voltano con fastidio dall'altra parte solo a sentir parlare di lavori usuranti e di decreti relativi in materia di diritto al pensionamento anticipato.

E dobbiamo contrattare di più e meglio nel territorio e nella contrattazione sociale. È vero che molto si è fatto in questi anni: confronto e discussione sui bilanci comunali e gli investimenti sociali, accordi sulla fiscalità locale e la sua progressività, individuazione delle fasce esenti a sostegno delle politiche di inclusione e inserimento sociale. Ma c'è troppa distanza ancora tra le possibilità che abbiamo e quello che concretamente facciamo su tutto questo, anche nei campi fondamentali della formazione degli adulti e delle reti di sicurezza per i cittadini.

Contrattare è il nostro compito fondamentale. Qui diamo un segno piuttosto che un altro al nostro comune futuro di sindacati confederali. In questo contesto sono mossi gli attacchi più forti, ispirati a un presunto ritorno di paternalismo ottocentesco, quelli di chi dà senza contrattare e lo teorizza pure. Sono i tanti che non vogliono regole né in alto né in basso, e hanno allergia ai tavoli con più sedie di fronte, vogliono rendere inutile la funzione sindacale e non ti riconoscono come soggetto di rappresentanza. Ad essere onesti questa non è una novità dei giorni nostri. Dall'inizio della sua storia e nei decenni successivi tutta la vicenda sindacale è segnata da questa tensione, dalla dialettica per dare libertà, autodeterminazione, diritti attraverso l'azione collettiva. E dall'azione contraria di chi punta a dividere i lavoratori e mettere in discussione le conquiste.

Oggi però questo segno è più pesante e generale. La globalizzazione senza regole, un commercio mondiale che non afferma reciprocità nei diritti di libertà essenziali, la mobilità estrema e i condizionamenti dei flussi finanziari, degli investimenti, delle speculazioni; la caduta delle protezioni statuali e la particolare situazione dell'Europa dove abbiamo una moneta senza stato, una unione senza costituzione e perciò non pienamente democratica: tutto questo determina un persistente e forte restringimento di spazi, di possibilità e di poteri all'esercizio dell'azione contrattuale. Se a questo aggiungiamo che la corretta centralità dei consumatori quasi sempre viene, non a caso, contrapposta agli interessi dei lavoratori e se si pensa alla fase di difficoltà delle aree politiche popolari sorte intorno al lavoro e comunque riconducibili a valori e programmi progressisti. È un quadro che si chiude e richiede uno scatto, una capacità più alta per non fermarsi e non subire e, soprattutto, per non cadere mai in un pessimismo assoluto, quello che non ci ha mai tirato fuori dai problemi e che spesso ci fa perdere il rapporto con la realtà.

È quello che, in tutta onestà, abbiamo fatto in questi anni, ultimo esempio il documento unitario di Cgil, Cisl, Uil.

Un sindacato che non si chiude, ma che si propone – accettando i rischi – di riconquistare un modello valido per tutti, che vuole contrattare di più e che, per quanto riguarda se stesso, si rende più trasparente nella rappresentatività e più pienamente democratico.

La terza sfida riguarda il nostro essere rete di servizi e rete di solidarietà e cittadinanza attiva. Ci siamo misurati in que-

sti anni con un sistema di attività capace di dare e fornire servizi, tutele, sostegno.

Lo abbiamo fatto investendo risorse, formando persone, giovani e donne, costruendo competenze e professionalità. Operando in condizioni di concorrenza – anche se questo viene sempre, chissà perché, dimenticato – pagando a ogni sbaglio, sperimentando e costruendo. Un sindacato del fare, del saper fare, del voler fare.

Per tanti migranti di prima e seconda generazione, per tanti cittadini, per tanta povera gente, per tanti nostri connazionali all'estero, per tanti giovani e anziani, abbiamo rappresentato un aiuto, una esigenza, una speranza. Una presenza di cui ci si fida e della quale spesso non si può e non si vuole fare a meno. Di questo non vogliamo menar vanto né avere riconoscimenti, se non quelli di chi ci incontra e ci conosce. Anzi dobbiamo porci obiettivi ancora più alti, nell'efficienza, nelle interconnessioni delle nostre reti, nella formazione, nel rapporto tra servizi, tutele e contrattazione.

Noi rappresentiamo assieme un grande avamposto e un presidio nel territorio. Con i servizi, le leghe dei pensionati, le camere del lavoro siamo in tanti comuni e tanti quartieri, luogo possibile di incontro, di aggregazione, di iniziativa tra generazioni diverse e delegati dei posti di lavoro. Dove non ci sono più i presidi tradizionali dei partiti politici e altri centri di incontro e discussione le nostre camere del lavoro, le nostre leghe sono un riferimento, uno spazio pubblico e civile, che dobbiamo rendere ancora più forte e più attivo.

Dobbiamo essere presenti come presidio di legalità, nel Mezzogiorno, nelle zone dove la malavita organizzata estende il suo controllo sul territorio, intimidisce e controlla appalti e favorisce la corruzione. Oggi, a pochi giorni dalla ricorrenza della strage di Capaci e dalla morte di Giovanni Falcone, di sua moglie e della sua scorta, la nostra presenza può essere il simbolo di una Italia che non si rassegna e non ha paura, e di un bisogno – che oggi ancora si rinnova – di scuotere coscienze e opporsi alla rassegnazione. Penso alle periferie degradate di tante città, o ai comuni a più alta densità mafiosa, ai percorsi di formazione e di vita dei giovani, alla solitudine, alle paure di tanti anziani.

Proprio pensando alle nuove e tante insicurezze che attraversano il nostro paese, all'uso politico distorto che se ne fa, al miscuglio di intolleranza e razzismo che segna tante risposte e al consenso che esse registrano, dobbiamo domandarci se possiamo solo guardare questi fatti e limitarci a condannarli. Dobbiamo chiederci se non ci sia invece un nostro modo di fare, di costruire reti che diano vera sicurezza, di presidiare altrimenti il territorio. Dobbiamo portare i nostri servizi dove serve, abbiamo un campo enorme di intervento: è necessario riappropriarsi delle strade e dei luoghi del degrado, formare e mettere in rete le tante persone che si occupano degli anziani, tessere reti di volontariato e solidarietà attiva, integrare la responsabilità amministrativa e quella pubblica. C'è la responsabilità di dare un altro segno, un altro valore, un altro sentimento al tema della paura e della insicurezza, nel nome dello stare assieme e non in quello del ripiegarsi in una solitudine dove tutto e tutti diventano nemici. Tra tutte le sfide che abbiamo di fronte, questa è la più difficile. Perché mette tante nostre certezze in discussione e porta a galla cose, fatti, contraddizioni che non pensavamo possibili.

Care compagne e compagni, avere fermi questi obiettivi ci consente di giudicare le prime mosse e scelte del governo a partire dal nostro punto di vista autonomo e compiuto. I provvedimenti in materia di sicurezza, di intervento fiscale su Ici e straordinari non sono stati una sorpresa. Facevano parte del programma sottoposto agli elettori e puntual-

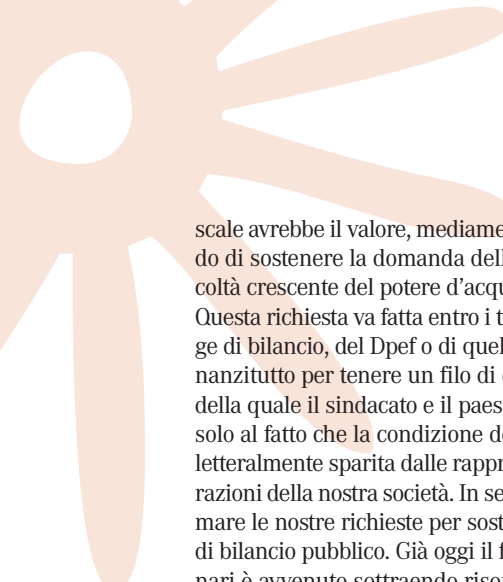
mente sono stati approvati nel primo Consiglio dei ministri. Sulla sicurezza, il disegno di introdurre il reato di immigrazione clandestina – che i sondaggi dicono essere molto condiviso dai cittadini – non ci trova d'accordo. È contrario a tutte le norme europee, alla nostra Costituzione, offende il buon senso perché rende reato una condizione, qualche volta neanche scelta liberamente.

Se applicato, renderebbe ingestibili gli effetti del rispetto delle norme e le conseguenze che ne deriverebbero. Espone il nostro paese a un giudizio negativo, lede la nostra immagine. È una scelta che per quanto legata ai tempi di un disegno di legge, dobbiamo contrastare – e lo faremo con una campagna specifica – innanzitutto sul terreno culturale della difesa di uno dei diritti fondamentali della persona. Qui non si tratta di essere più o meno severi, più o meno tolleranti, più o meno rassicuranti. Qui si passa il confine tra libertà e arbitrio, nella sfera dei diritti naturali e di quelli positivi. Questo giudizio può essere allargato ad altri provvedimenti che hanno lo stesso segno, mentre resta incomprensibile, anche ai fini di una politica di sicurezza, la mancata attenzione al tema dei ricongiungimenti familiari.

In materia fiscale, i due provvedimenti riguardano la soppressione dell'imposta comunale sugli immobili e la detassazione di premi variabili e straordinari. Il primo sgrava di più le famiglie al crescere di valore della casa di proprietà; non affronta la condizione di chi vive in affitto, apre un problema, non risolto in modo chiaro, con i bilanci e le entrate dei comuni, contraddice il programma del federalismo fiscale: però, come sappiamo, è molto popolare tra le persone. Il secondo, che sarà di difficilissima gestione, sostiene da un lato il valore netto dei premi variabili e dall'altro favorisce fiscalmente chi fa gli straordinari e quindi una parte dei lavoratori. Le nostre critiche su questo punto, né ideologiche né prevenute, si basano sul merito: è una scelta che divide i lavoratori, le donne dagli uomini, il Nord dal Sud, il lavoro pubblico, in un'evidente e voluta condizione di minorità, da quello privato; rischia di fare saltare gli accordi di flessibilità, penalizza quelle lavoratrici e lavoratori che lavorano a turni, che fanno le notti, il sabato, la domenica, quegli accordi in cui si è scelto di avere più occupazione. In una congiuntura economica debole si muove contro l'occupazione dei giovani e dei lavoratori precari. Con l'inserimento delle ore supplementari e delle clausole elastiche rende più conveniente un part-time a orario ridotto, contraddice tutte le scelte che abbiamo definito nei contratti e nel protocollo del Welfare, accentua l'unilateralità delle decisioni di impresa soprattutto nel campo dei servizi.

Contrariamente a quello che Confindustria dice, questa misura non aumenta neanche la produttività oraria, forse la scoraggia e non si muove nel senso di dare forza alla contrattazione. Anche dal punto di vista fiscale, le cose non stanno come dicono. Per molti lavoratori parrebbero più convenienti le detrazioni di oggi all'aliquota ridotta. Verificheremo nei fatti quello che avverrà nelle aziende in questi sei mesi di sperimentazione, lavoreremo per difendere accordi in materia di orari, per evitare discriminazioni unilaterali nelle scelte aziendali. In generale, anche di fronte alla trattativa sul modello che si aprirà, il buon senso avrebbe suggerito di posticipare gli interventi a dopo. E di fare ora invece quello che Cgil, Cisl, Uil hanno chiesto con la piattaforma unitaria sul fisco approvata a novembre a Milano: ridurre il prelievo fiscale sul lavoro dipendente e sulle pensioni e riprendere la lotta contro l'aumento dei prezzi.

Quali che siano i giudizi di ognuno su queste scelte e gli effetti di questi provvedimenti, Cgil, Cisl e Uil hanno l'esigenza di porre insieme al governo la priorità di un intervento fiscale redistributivo su tutti i redditi da lavoro dipendente e da pensione, esattamente i contenuti della riforma fiscale che abbiamo chiesto con forza anche al governo di Romano Prodi. L'intervento fi-



scale avrebbe il valore, mediamente, di 400 euro a testa, in grado di sostenere la domanda delle persone in una fase di difficoltà crescente del potere d'acquisto di lavoratori e pensionati. Questa richiesta va fatta entro i termini di definizione della legge di bilancio, del Dpef o di quello che lo sostituirà. Va fatta innanzitutto per tenere un filo di coerenza sociale e di coesione della quale il sindacato e il paese hanno oggi bisogno: si pensi solo al fatto che la condizione degli anziani e dei pensionati è letteralmente sparita dalle rappresentazioni sociali e dalle narrazioni della nostra società. In secondo luogo, dobbiamo riaffermare le nostre richieste per sostenere una priorità nelle scelte di bilancio pubblico. Già oggi il finanziamento di Ici e straordinari è avvenuto sottraendo risorse a spese e investimenti importanti. I fondi per il Ponte sullo stretto, spostati correttamente da Prodi per finanziare le infrastrutture di collegamento di Sicilia e Calabria, sono oggi nuovamente ricollocati a seguito delle scelte fatte dal nuovo governo. I contratti pubblici, inoltre, aspettano di essere finanziati.

Il nuovo presidente di Confindustria ha chiesto altri sgravi fiscali per le imprese. Se non teniamo ferme le nostre priorità e le nostre richieste, difficilmente la politica di bilancio troverà da sola le risorse per i salari e le pensioni, al di là dei tagli che si preannunciano nella spesa pubblica.

A differenza dei primi interventi adottati dal governo, la proposta sindacale ha tre caratteristiche positive: prevede interventi strutturali, è rivolta all'intero mondo del lavoro e delle pensioni, comprende misure fiscali specifiche a sostegno della redistribuzione della produttività, quando contrattata nel secondo livello negoziale.

La perdita del potere d'acquisto di retribuzioni e pensioni è un fatto su cui tutti oggi convergono: lo ha rilevato, ultimo, l'Istat con una chiarissima proiezione decennale e con l'indicazione che il caro vita nell'ultimo trimestre del 2007 è cresciuto più al Sud che al Nord. Lo dico ai teorici delle gabbie salariali. Questa situazione, combinata con l'altrettanto dimostrato allargamento della forbice della disuguaglianza, impone interventi fiscali marcatamente redistributivi dell'ordine di 5-6 miliardi di euro, attraverso il fisco, con un rafforzamento e una rimodulazione delle detrazioni a favore del lavoro dipendente e delle pensioni.

Tale misura può consentire un rafforzamento delle retribuzioni, come ho detto, dell'ordine di circa 400 euro nella fascia di maggiore addensamento del lavoro dipendente. Prevedere una parte fissa della detrazione facilita la strutturazione di un sistema che può, di anno in anno, essere implementato, recuperando così l'effetto distorsivo e penalizzante del drenaggio fiscale. Per i pensionati si tratterebbe di unificare la no-tax area e linearizzare le detrazioni, come previsto dalla piattaforma, con un analogo recupero di circa 400 euro a vantaggio soprattutto di quella fascia di pensionati che non hanno goduto i benefici del protocollo sul Welfare.

Occorre poi rafforzare gli interventi fiscali di riduzione sul salario di produttività, riprendendo il meccanismo individuato nel protocollo del 23 luglio (23% fino a 400 euro) oppure individuando due o tre cedolari a seconda della fascia di reddito. Anche di fronte a questo delicato passaggio, abbiamo unitariamente il compito di tenere fermi il rapporto tra la piattaforma su fisco e tariffe e quella sul modello contrattuale e la nostra democrazia. Su questo tema, dopo anni di discussione, abbiamo raggiunto un accordo di grande valore. Nuova e rilevante è la scelta per la democrazia e la trasparenza; giusta l'idea di fare eleggere democraticamente i rappresentanti di lavoratori e pensionati negli organi di vigilanza e indirizzo degli enti previdenziali. Questo ci dice di un sindacato confederale che non si chiude, che verifica se stesso, si apre, si rinnova. Non a caso è anche l'unico soggetto che

compie questo passaggio e che così apre la strada a una riforma democratica di tutta la rappresentanza dei corpi e dei soggetti sociali e degli interessi. E che può oggi, a ragione, chiedere a chi rappresenta gli interessi dell'impresa di accettare la stessa sfida, la stessa trasparenza, la stessa verifica.

Anche la parte sul modello contrattuale rappresenta un'intesa positiva, una mediazione di alto valore. Il contratto nazionale mantiene e qualifica le sue funzioni, a partire da quelle salariali, con indicatori nuovi e più sensibili al costo della vita, indispensabili in una fase di ricrescita dell'inflazione. Il contratto nazionale varrà per ogni azienda e ogni parte del paese, garantirà l'universalità dei diritti. Resterà sovraordinato rispetto agli altri livelli di contrattazione, potrà stabilire una quota di salario per il 2° livello aziendale e, come ricordato da Raffaele Bonanni ai direttivi unitari, di fronte a una crescita forte dei settori, si apriranno spazi salariali aggiuntivi. Lavoreremo per ridurre i tempi dei rinnovi e avere decorrenze lineari tra nuovi e vecchi contratti, coscienti che proprio questi due aspetti – insieme alla mancata restituzione del drenaggio fiscale – hanno penalizzato la crescita reale delle retribuzioni e del potere d'acquisto.

Il secondo livello andrà esteso, qualificato, potenziato a livello aziendale, di sito, di filiera e di territorio per le piccole aziende che non hanno la contrattazione. Questa scelta è anche la nostra scelta. Tutta l'impostazione della nostra conferenza non avrebbe senso e finirebbe per poggiare sul nulla se non condividessimo fino in fondo e integralmente il valore di questa sfida, di questo impegno. Il salario aziendale andrà correlato a una serie di indicatori, non a uno solo; ricostruiremo una capacità di confronto sulle strategie aziendali, sugli investimenti, sui bilanci, sui processi di riorganizzazione. Dove sarà possibile avere strumenti di governance duale senza consociativismi, parteciperemo alle funzioni di indirizzo e di sorveglianza, senza sovrapposizioni con l'attività contrattuale. Bisogna però dare forza a questi obiettivi. Sono scelte impegnative tutte, il documento è una proposta, alta, ambiziosa, in molti aspetti richiederà di superare resistenze, ostacoli, poteri di veto al contrario che già si annunciano.

Le prime assemblee con i lavoratori dimostrano che c'è apprezzamento per la proposta unitaria e la volontà di pesare, orientare, le scelte sulla propria condizione di reddito, normativa e di lavoro. Dobbiamo usare questi giorni per un confronto più esteso possibile con il mondo del lavoro e alla fine trarremo dallo svolgimento delle assemblee, una valutazione quantitativa e di merito che ci dirà se siamo partiti con la determinazione giusta.

Non sarà una trattativa facile, come sempre, e più difficile di altre. Diventeranno un problema le diverse impostazioni delle controparti, il possibile gioco tra di loro, le stesse differenze che vi sono tra i settori in Confindustria. Non è una sfida tra chi è più furbo e chi è più fesso.

La trattativa sarà una prova anche per il nuovo presidente di Confindustria. La dottoressa Marcegaglia è un interlocutore serio, rigoroso. Lo è per carattere e formazione: una donna di impresa che conosce i risvolti del lavoro industriale, il bisogno del confronto con il sindacato, il rispetto reciproco. Ho lamentato che nella sua relazione all'Assemblea Generale di Confindustria mancasse una valutazione sullo stato e sul livello della condizione retributiva dei lavoratori, perché questo sarà uno dei punti centrali del confronto sul modello contrattuale. Aggiungo oggi che anche la parte sul lavoro dei migranti sui loro diritti e le politiche di accoglienza non ha avuto il riconoscimento che è giusto dare, anche in ragione di un comune lavoro e un comune impegno che possiamo continuare a perseguire con il sistema delle imprese soprattutto nei territori. Ma non mi è sfuggito il rispetto con cui Marcegaglia si è rivolta a tutto il sindacato italiano, alla sua funzione, alla sua rappresentatività. Noi solo questo possiamo pre-

tendere, e lo esigiamo: il rispetto che ci è dovuto per quello che siamo e per quello che rappresentiamo. Quel rispetto che è mancato – e mi dispiace dirlo – in qualche attacco del presidente uscente di Confindustria.

L'importanza dell'accordo unitario ha avuto una conferma inaspettata e di grandissimo valore per tutti noi dall'incontro con il presidente della Repubblica che ci ha voluti ricevere per essere informato sul merito dell'intesa e per conoscerne i contenuti. Approfitto anche di questa ennesima testimonianza della sua attenzione verso i problemi del mondo del lavoro (e in modo particolare – come sappiamo – sui temi della sicurezza) per confermare a Giorgio Napolitano la stima, l'affetto, la deferenza di tutta la Cgil.

Quali che siano le difficoltà che incontreremo, la trattativa sarà anche il banco di prova della maturità e capacità delle parti di darsi regole condivise, di svolgere in autonomia il loro ruolo di rappresentanza sociale. E vedremo presto se questo spingerà a chiudere presto e bene i contratti aperti, quelli degli edili, dei tessili, della gomma plastica, e soprattutto quello del commercio. In caso contrario sarà difficile iniziare un confronto con Confcommercio sulle nuove regole se non è in condizione di rispettare neanche le vecchie che ci siamo dati.

Anche nel pubblico impiego e nella scuola, il governo dovrà passare dalla propaganda ai fatti, discutere gli aspetti della riforma con noi, confrontarsi sul memorandum, assicurare i finanziamenti necessari alla tornata contrattuale apertasi con quest'anno e chiudere quei contratti vecchi che si trascinano senza una soluzione.

In questi giorni il ministro della Funzione pubblica ha esposto idee e propositi di riforma del settore. Noi non siamo, in queste fondamentali funzioni, né soggetti di conservazione né, peggio, di difesa del non lavoro. Anche per noi chi froda, chi viene meno ai suoi doveri, non può essere difeso. Siamo noi che nel contratto per le agenzie fiscali abbiamo introdotto la norma che prevede il licenziamento in tronco quando si viene colti in flagranza di reato, quando cioè si prendono soldi per chiudere un occhio. Ma con la stessa nettezza ci opponiamo a una raffigurazione caricaturale del lavoro pubblico, a campagne qualunquistiche che fanno di ogni erba un fascio. Allo stesso modo, e lo diciamo al ministro, non è possibile tornare indietro, legificare tutto, ridurre ruolo, funzione della contrattazione, superare la privatizzazione del rapporto di lavoro con la centralizzazione inevitabile di ogni scelta normativa e di merito. In questo scenario, senza vero contratto, non c'è vero sindacato. Ritournerà più consociativismo e meno trasparenza. Ritournerà, con la legge, più politica e meno merito. Riconquistare un modello contrattuale unico per tutti i lavoratori è e resta un obiettivo strategico per la Cgil e per il sindacato unitario. Tocca al ministro, come noi chiediamo, aprire subito un tavolo sulle parti normative di tutti i contratti del settore pubblico per unificarli il più possibile, rendendoli omogenei e più chiari. Ma c'è un ma. Tutto questo deve avvenire attraverso la contrattazione e non attraverso i provvedimenti di legge che potranno intervenire dopo soltanto su qualche aspetto laddove le parti avranno deciso di affidare alla legge l'efficacia delle soluzioni.

La piattaforma sul modello contrattuale e la democrazia è un risultato anche della nostra unità, di quello che abbiamo tutti assieme ricostruito tra di noi, con Bonanni e Angeletti, nelle categorie, nei territori. Quella che ha permesso, dopo le divisioni, di concludere unitariamente la firma del contratto nazionale dei metalmeccanici, anche grazie al contributo del governo precedente.

L'unità come l'autonomia non sono mai acquisiti una volta per sempre: come ci dice la nostra storia comune, vanno riconqui-

stati giorno dopo giorno, prova dopo prova. E così dovremo essere capaci di fare, a partire da oggi. Nessuno ha da rivolgere prediche a qualcun altro. Questo passaggio parla a tutti noi allo stesso modo, pretende qualcosa da ognuno di noi. Per quello che ci riguarda, confermo ai segretari di Cisl e Uil, alle loro confederazioni, che la scelta del lavoro unitario è e resta la scelta della Cgil, sia per l'oggi che per il futuro, e che nella trattativa che si aprirà solo e soltanto il merito determinerà il nostro giudizio: meglio, il comune giudizio. Se faremo questo insieme, se prevarranno per ognuno di noi la disponibilità a restare insieme di fronte alle difficoltà che ci saranno, se sapremo vivere insieme la scelta democratica che abbiamo fatto, potremo aprire una prospettiva davvero importante.

Finite le assemblee con i lavoratori, aperto il confronto sul modello contrattuale, dovremo in ogni caso riprendere l'iniziativa unitaria: due temi su tutto, l'impegno da assumere ancora di più sulla sicurezza nel lavoro, attraverso un'attività formativa e contrattuale più sistematica e raccordata; la ripresa di una mobilitazione contro la criminalità organizzata, la lotta alle mafie, a partire dalla condizione del Mezzogiorno e di fronte al fiume di soldi che arriveranno dai fondi europei. In alcune aree del paese, penso alla Calabria, il peso dell'organizzazione malavita sta soffocando tutto; a Napoli, a Caserta, gioca un ruolo decisivo per fare precipitare ancora di più la situazione sui rifiuti. Penetra in molte aree del Centro-Italia e, come nel caso di Ponticelli contro i Rom, assume anche simbolicamente il controllo totale del territorio.

Di fronte a questa emergenza c'è il rischio che il nuovo governo sia attento a porsi più il problema della piccola criminalità, quella che tocca più da vicino le persone (senz'altro da affrontare), che quello della criminalità grave: ma spesso questa alimenta la piccola e si ripara dietro di essa.

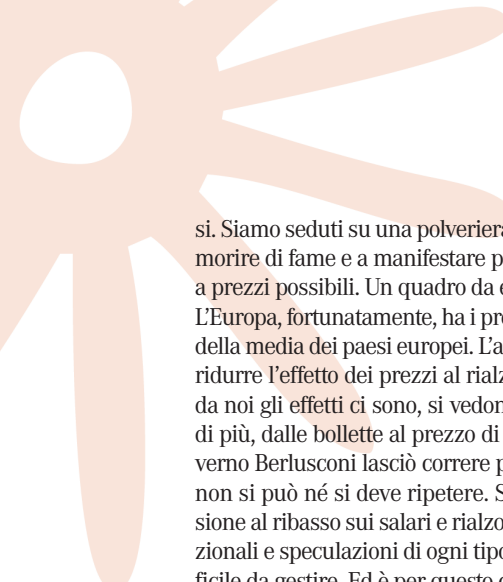
Nel fare questo, dobbiamo insieme lavorare per restituire al paese un clima di maggiore serenità. Affermare il ruolo dello Stato, delle sue prerogative, non vuol dire chiedere che si usi sempre e soltanto la forza. Vuol dire prevenire, innanzi tutto, e avere una giustizia rapida e la certezza di una pena.

Uno Stato autorevole e non autoritario difende tutti i diritti, non si mostra forte con i deboli e arrende con i forti. Soprattutto difende tutti i principi della carta costituzionale: quella che nella sua prima parte, 60 anni fa, fondò la base dell'appartenenza comune e quella della comune cittadinanza. Uno Stato autorevole interviene per frenare ogni spirale e accenno di intolleranza, non sottovaluta i rischi e i problemi che giorno dopo giorno esplodono. Tutto il paese dica basta, come lo diciamo noi oggi. Basta alle ronde, basta alla caccia al diverso, basta all'intolleranza. Basta ai fatti del Pigneto, dell'Università di Roma. Battiamoci per una sicurezza più forte per tutti, isolando e punendo davvero chi delinque. Fermiamoci prima che intimidazione chiami intimidazione e altra violenza.

Infine, unitariamente, dovremo chiedere al governo di occuparsi di inflazione, di prezzi, di tariffe. Siamo in un contesto internazionale nuovo rispetto agli ultimi 15 anni. La crescita della domanda dei paesi che sono usciti dalla povertà ha redistribuito il reddito, ma ha creato le condizioni per una pressione all'insù dei prezzi. Aumentano il petrolio, il gas, i metalli, il cemento e anche le farine, il riso, molti prodotti agroalimentari.

La maggioranza dei cittadini del mondo ha oggi un'inflazione a due cifre, dalla Russia, all'India, alla Cina. La speculazione finanziaria abbandona la partita dei beni immobiliari, si concentra sulle materie prime e i cambi delle monete. Basta che un'agenzia, una di quelle coinvolte nella vicenda dei derivati sulla bolla immobiliare dei mutui facili, dichiari che il petrolio arriverà ai 200 dollari al barile, perché la profezia possa autoavverar-





si. Siamo seduti su una polveriera. Il mondo più povero ritorna a morire di fame e a manifestare per avere il pane, il grano, il riso a prezzi possibili. Un quadro da economia di guerra.

L'Europa, fortunatamente, ha i prezzi più bassi e l'Italia fa meglio della media dei paesi europei. L'apprezzamento dell'euro aiuta a ridurre l'effetto dei prezzi al rialzo dell'importazione. Ma anche da noi gli effetti ci sono, si vedono e pesano giorno dopo giorno di più, dalle bollette al prezzo di pane e pasta. Il precedente governo Berlusconi lasciò correre prezzi e inflazione. Oggi questo non si può né si deve ripetere. Se si combinano assieme pressione al ribasso sui salari e rialzo dei prezzi, per ragioni internazionali e speculazioni di ogni tipo, la miscela sociale diventa difficile da gestire. Ed è per questo che abbiamo il dovere di lanciare l'allarme e di chiedere a governo e imprese di muoversi con accortezza e responsabilità. Anche perché i salari non c'entrano nulla, in questo momento, con la dinamica dell'inflazione, se non per il motivo che ne subiscono per intero le conseguenze negative. A due giorni dall'assemblea di Banca d'Italia mi piacerebbe che il governatore, nella sua autonomia, riconoscesse questa verità. E vorrei che tutti leggessero quello che c'è scritto nel rapporto Istat: "La crisi di produttività risiede nel concorso di vari elementi, quale l'uso più intenso del fattore lavoro (comprese le forme di lavoro più flessibili) e dalla prevalenza di comportamento di impresa volti a perseguire obiettivi di redditività piuttosto che di produttività".

Il paese, in generale, non ha bisogno di annunci a effetto, ma di risposte concrete, solide, verificabili. L'accordo sui mutui con l'Abi, studiato bene, può aiutare un po' i risparmiatori, ma non deve essere alibi per le banche per evitare di misurarsi con la concorrenza e la portabilità integrale dei mutui da banca a banca, né di rivalersi con tassi troppo alti nel futuro.

La stessa proposta sulla costruzione di centrali nucleari di questa generazione non risolve i problemi, che pure ci sono, di diversificazione delle fonti energetiche e di autonomia del paese. Rischiamo di farle quando probabilmente esisteranno centrali più sicure e meno costose: oggi, invece, le priorità sono i rigassificatori, le fonti rinnovabili, la ricerca avanzata. Costruiamo obiettivi possibili perché solo così il paese può uscire dai suoi problemi e recuperare il terreno perso in questi anni: questo è il suggerimento e l'invito che si può rivolgere al governo, insieme con l'augurio che, se si vorrà davvero dialogare con il sindacato, si abbia volontà e capacità di ascolto, perché in caso contrario il dialogo non può funzionare e prima o poi finirà. Vale quello che ho detto durante il primo incontro a Palazzo Chigi: "Patti chiari, amicizia lunga".

Esempio di quello che non bisogna fare, è quanto sta avvenendo per Alitalia. In campagna elettorale ogni giorno un annuncio di cordate, di soluzioni possibili per il rilancio della compagnia. Dopo, fino ad oggi, il silenzio più totale e la prospettiva di un aggravamento del suo bilancio e del suo futuro. Oppure, come ci dicono i giornali, l'esistenza di un piano segreto, di una cordata già definita, che per qualche ragione viene tenuta nascosta. Il paese ha il diritto di sapere, anche i lavoratori, anche il sindacato, per una ragione di trasparenza ed evitare ogni tipo di sospetto.

Se questo è il quadro generale, se questi sono i compiti, le sfide che abbiamo di fronte, anche il significato e il senso delle proposte di politica organizzativa acquistano una cornice coerente, sia quando si propongono di radicare di più la Cgil nei luoghi di lavoro e nei territori, sia quando affrontano i temi del nostro rinnovamento, della nostra vita interna, dell'unità.

Provo a riassumerne il senso in questo modo: abbiamo bisogno di una Cgil sempre forte e rappresentativa, meno burocratica, più flessibile e che aumenti la qualità delle sue radici. Una Cgil che ha bisogno di tutte e tutti, aperta e democratica nel suo dibattito

interno, anche quando si fa duro, ma capace di decidere a maggioranza e assumersi responsabilità di scelta.

Ringrazio Carla Cantone, il dipartimento di organizzazione, gli organizzatori tutti per il lavoro fatto e da vecchio organizzatore vorrei dire loro: senza di voi la nostra organizzazione non potrebbe funzionare. Mi duole a volte pensare a quelle grandi figure di organizzatori, spesso operai, che hanno reso la Cgil quello che nel tempo è diventata, e che oggi spesso non ritroviamo. La formazione ci aiuterà, se sapremo farla diventare di massa, costante, permanente, applicando a noi quello che chiediamo agli altri. E ci aiuterà la scuola di Ariccia che tra poche settimane comincerà ad essere riqualificata e ricostruita.

Per formare, c'è bisogno di studi, ricerche, amore per quello che si studia e si ricerca. Ci vuole rispetto per la memoria della storia del lavoro, ancora prima che della Cgil.

Memoria chiama identità e confronto con il tempo che passa. Vittorio Foa ci ha detto che non sempre ci si può fidare della memoria, che forse contano di più i buoni esempi, le buone pratiche, le buone vite. Come la sua, come quella di Luciano Lama, come quella di Bruno Trentin. A me sembrano importanti sia la memoria che gli esempi. E lo dico non per quelli che sanno – meglio, che a volte pensano di sapere – ma per i giovani, per quelli che entrano nel lavoro e a volte non trovano nessuno che voglia raccontare cosa è, cosa è stata la Cgil e il sindacato in Italia. Non lo sanno dalla televisione, poco dal cinema, di più dai libri, ma come si sa, si leggono sempre pochi libri in Italia.

Ma come in tutte le generazioni, per un processo misterioso, anche nei periodi politicamente più difficili, a un certo punto, le domande ti portano al passato e ti proiettano al futuro. Di fronte a chi ci pone domande, dobbiamo saper trovare la parola giusta, mai pedagogica, mai imposta. E dare una motivazione alta, quella che resta nel tempo e ha saputo parlare a ogni generazione. E questa motivazione si chiama libertà, libertà che viene prima, che fonda solo così un'uguaglianza non subita; è il valore che spinse i minatori di Buggeru a lottare per un'ora di libertà dal lavoro, che ha accompagnato la fatica del vivere, dello studio, del lavoro. È l'idea di libertà che ti dà un senso, una dignità, che il sindacato nelle sue pagine più alte ha saputo incarnare, dando voce a chi non l'aveva e liberando molti e molte. Quella libertà che non ha tempo e limitazioni. Che ci chiede oggi di uscire dalla paura, dall'ignoranza, dalla fame, dalla costrizione, dalla intolleranza, dalla precarietà, dalla violenza.

Quella libertà che abbiamo ritrovato, insieme a tanti compagni nei giorni scorsi in un paese dell'Umbria, nelle parole di un anziano pensionato che lavora ancora nei campi per vivere: "Il sindacato è quello che ci difende".

La relazione di Carla Cantone



Quando al XV Congresso abbiamo deciso di tenere la Conferenza di organizzazione eravamo consapevoli che quella scelta doveva essere rispettata, non solo per onorare ciò che avevamo votato, ma perché la strategia congressuale ci consegnava la responsabilità di attrezzare tutta l'organizzazione al fine di mettere in campo la nostra proposta per riprogettare il paese.

Era il marzo 2006, era la vigilia delle elezioni per il governo del nostro paese, era una stagione di speranza, la speranza di un cambiamento di cui sentivamo fortemente il bisogno dopo 5 anni di governo di centro-destra. Già alla Conferenza di programma del 2004 a Chianciano avevamo anticipato alcuni temi, per affrontare il cambiamento già arrivato. Il Congresso del 2006 ha segnato una fase importante per tutta l'organizzazione per le ragioni sottolineate da Epifani nella sua relazione. Con questa Conferenza di organizzazione quindi rispettiamo la decisione assunta al XV Congresso di tenere la conferenza di organizzazione nei termini indicati dalla Tesi 10 dello stesso Congresso. Non è stato semplice perché l'impegno del sindacato, della Cgil e di tutto il suo gruppo dirigente è stato continuo e senza tregua per tutto ciò che è avvenuto in questi ultimi due anni. Dal rinnovo dei contratti, dagli episodi di terrorismo, al confronto con il governo sul welfare, al referendum, alla preparazione della proposta unitaria per valorizzare il lavoro e far crescere il paese, alle tante vertenze che si sono dovute affrontare, alla piattaforma per il modello contrattuale e per democrazia e rappresentanza e naturalmente nel bel mezzo di una crisi di governo. Abbiamo lavorato tanto e l'impegno di tutte le nostre strutture è stato straordinario. In questo contesto abbiamo mantenuto con convinzione l'impegno affinché il percorso della Conferenza di organizzazione non fosse residuale, ma al contrario, coinvolgesse con puntualità tutti i livelli della nostra Cgil.

Vi è stato un lavoro eccezionale da parte delle compagne e dei compagni che fanno parte del Coordinamento nazionale di organizzazione e a nome delle loro strutture. Penso che soprattutto a loro vada riconosciuto questo risultato di discussione e costruzione delle proposte sui temi votati successivamente al Direttivo nazionale che sono stati l'oggetto del dibattito di ogni Conferenza di organizzazione. Ci abbiamo creduto, all'inizio del percorso abbiamo registrato qualche perplessità o meglio ancora pigrizia, ma appena la macchina Cgil si è messa in moto, il gruppo dirigente ha dato dimostrazione, non solo di convinzione politica, ma di una determinazione che segna il grande senso di responsabilità di ognuno di noi.

Si sono tenute oltre 1.600 Conferenze organizzative fra categorie e strutture confederali ai vari livelli. Sono state coinvolte oltre 500.000 persone fra dirigenti, quadri sindacali, delegati di posto di lavoro, rappresentanti del Sindacato pensionati e del Si-

stema servizi. Gli interventi sono stati oltre 50.000 e più della metà di questi di donne e di giovani. Il dibattito non casuale, non di rito, non burocratico. Ne avevamo bisogno, perché anche se negli anni scorsi vi sono stati interventi importanti sul sistema organizzativo della Cgil, è del novembre 1993 la data dell'ultima nostra Conferenza organizzativa.

Tra gli interventi importanti decisi dopo il '93 e dopo il XIII Congresso vi è sicuramente il sistema delle nostre regole democratiche di convivenza dei pluralismi e di formazioni ed etica dei comportamenti nella nostra organizzazione.

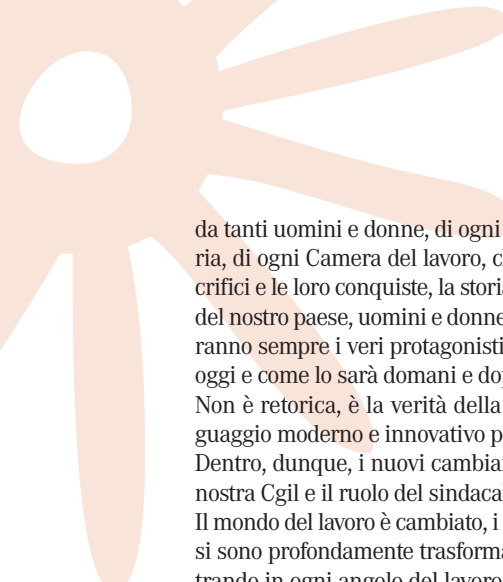
Il risultato positivo delle prime elezioni delle Rsu nel Pubblico impiego nel novembre del '98, il rafforzamento di una presenza di tanti rappresentanti delegati sindacali in tutti i settori del mondo produttivo e del terziario. Tutto questo è stato straordinariamente utile alla nostra organizzazione, ma sentivamo il bisogno di interrogarci più a fondo su di noi, senza nessuna paura, ma al contrario sfidandoci nell'esaminare noi, la Cgil per capire senza remora alcuna su dove e come muoverci.

Ci abbiamo provato nel '99, ma gli eventi politici hanno fermato la preparazione della Conferenza. Siamo sempre stati consapevoli della necessità di tornare a parlare di noi, dell'organizzazione, di come riposizionare la Cgil per riprogettare il paese, come abbiamo sostenuto al XV Congresso, ma soprattutto come la Cgil affronta l'inizio di questo nuovo secolo segnato da cambiamenti epocali, che riguardano il mondo del lavoro, la società e quindi le funzioni e il ruolo di un importante e straordinario sindacato quale è la Cgil e la sua insostituibile natura confederale che rappresenta. In questi 15 anni, non vi è dubbio che la Cgil ha rafforzato la sua rappresentanza e rappresentatività, aumentando di 600.000 i suoi iscritti e con oltre 1.000.000 di nuove deleghe, ma non è più sufficiente occorre mettere in campo azioni ancora più profonde e coraggiose affinché davvero si possa e si debba procedere nella direzione indicata nei temi proposti.

Nel '93 Epifani nella sua relazione sosteneva che dovevamo fermarci, capire gli straordinari e complessi mutamenti sociali, politici, culturali avvenuti rispetto ai 10 anni precedenti e concludeva invitando ancora una volta a essere protagonisti portando a compimento un progetto fondativo di un nuovo sindacato generale, di programma, confederale, unitario e pluralista.

Oggi come allora, in questo inedito e preoccupante contesto politico e sociale, abbiamo bisogno di leggere i cambiamenti avvenuti nel nostro paese e nel mondo, di innovare la nostra organizzazione affinché possa affrontare questo cambiamento, senza doverlo sempre rincorrere, ma adeguando funzioni e competenze, con un progetto organizzativo che attraversa il nostro ruolo, conquista sempre più rappresentanza e rappresentatività, confermando, difendendo e rafforzando il nostro Dna, espressione di un sindacato confederale e unico in Europa e non solo. Un sindacato della coesione sociale, della solidarietà, della rappresentanza universale del mondo del lavoro e della società.

Una confederalità nata 100 anni fa, vissuta e sostenuta da tanti dirigenti della Cgil, da Di Vittorio a tutti gli altri, ma soprattutto



da tanti uomini e donne, di ogni luogo di lavoro, di ogni categoria, di ogni Camera del lavoro, che hanno scritto, con i loro sacrifici e le loro conquiste, la storia della nostra organizzazione e del nostro paese, uomini e donne di ieri, uomini e donne che saranno sempre i veri protagonisti della vita della Cgil, ieri come oggi e come lo sarà domani e dopodomani.

Non è retorica, è la verità della nostra storia, che nessun linguaggio moderno e innovativo potrà sostituire.

Dentro, dunque, i nuovi cambiamenti, dobbiamo ricollocare la nostra Cgil e il ruolo del sindacalismo italiano.

Il mondo del lavoro è cambiato, i grandi insediamenti produttivi si sono profondamente trasformati, il terziario si è esteso penetrando in ogni angolo del lavoro e dell'economia, la filiera produttiva ha ridisegnato modelli di sviluppo e di crescita, la pubblica amministrazione ha vissuto e vive profonde modifiche. Il decentramento, le ricollocazioni, le delocalizzazioni, le ristrutturazioni, le esternalizzazioni, la frantumazione, il diffuso precariato, le incertezze e le paure, hanno riguardato tutti i settori, nessuno escluso. La globalizzazione ha investito tutto e tutti, e ci ha posto di fronte a nuove e inedite emergenze, e con questa globalizzazione i sindacati del mondo hanno dovuto fare i conti.

La nostra riflessione, non poteva che partire da questa fotografia, scegliendo di individuare nel territorio, nei luoghi di lavoro e di aggregazione della nostra rappresentanza, la centralità della nostra sfida organizzativa.

Territorio e posti di lavoro, territorio e lavoratori e lavoratrici, pensionate e pensionati, giovani, migranti. Uomini e donne in difesa e alla ricerca di un futuro dignitoso, migliore, ove diritti ed equità sociale devono essere valori e obiettivi irrinunciabili. Territorio e nostri gruppi dirigenti. Territorio e nostre strutture confederali e di categoria. Il tema è urgente, perché le modifiche strutturali intervenute nell'ambito produttivo, sociale e del mercato del lavoro, anche a seguito dei processi di internazionalizzazione dei mercati e di globalizzazione dell'economia, consegnano al sindacato un quadro di azione profondamente mutato, rispetto al recente passato.

Il luogo di lavoro rimane strategico, non è su questo che dobbiamo dividerci, ma non possiamo non riconoscere che oggi non è più la sola tradizionale o classica fabbrica che determina appartenenza e rappresentanza di una funzione politica e sociale. Oggi è possibile intercettare la richiesta di rappresentanza e di tutela del lavoro classicamente inteso per luoghi e modalità d'esercizio, come di quello atomizzato e atipico, e delle persone anziane solo se si è capaci di lavorare a livello di territorio con modalità innovative e flessibili di azione sindacale. In poche parole, è necessario riaffermare la confederalità non solo come principio fondamentale di solidarietà interna alla Cgil, ma come concreta pratica sindacale. Anche la necessaria azione nei luoghi di lavoro va esercitata in questa visione strategica. È fondamentale lavorare in sinergia tra Confederazione, Sindacato pensionati, Categorie pubbliche e private, Sistema dei servizi e delle tutele.

In questo senso, va attuato un coerente presidio del territorio evitando contraddizioni e competizioni tra sistema verticale e orizzontale dell'organizzazione e va esaltata, al contrario, la natura di sindacato generale della Cgil.

Va avviato un processo di semplificazione organizzativa e va sostenuta l'azione di decentramento politico e organizzativo nel territorio in particolare nelle aree metropolitane che, al di là del lungo e tortuoso processo istituzionale, rappresentano uno specifico ambito di azione nel quale emergono particolari problemi politico-sindacali. Una Cgil, quindi che si ripositiona sul territorio, per rappresentare, trattare, negoziare, per raggiungere ogni posto di lavoro. Una Cgil che proprio perché mette al centro il lavoro e le condizioni sociali, intende sostenere sempre di

più con una coerente sinergia e intreccio di obiettivi i diritti nel lavoro con i diritti di cittadinanza.

Il territorio riletto e riconsiderato, non geograficamente o come spazio fisico, ma nella sua identità sociale. Il territorio con i suoi vecchi e nuovi posti di lavoro. Il territorio ove le persone che rappresentiamo usufruiscono dei nostri servizi che si devono collocare sempre di più vicino ai posti di lavoro per integrare la tutela collettiva con quella individuale. Il territorio per risindacalizzarlo, spostando risorse economiche e dei quadri, snellendo la nostra presenza dai palazzi romani fino alle estreme periferie. Vuol dire utilizzare al meglio tutto il gruppo dirigente, attivi, pensionati, volontari, nelle Cdl, nelle categorie, nello Spi, nelle strutture regionali. Promuovere una nuova leva di Rsu e di quadri dirigenti, e rendere attivi e protagonisti i Comitati degli iscritti. Vuol dire cercare la nostra rappresentanza e non aspettare che ci venga a cercare. Il risultato elettorale, come diceva Epifani, ci deve far riflettere, ma noi abbiamo scelto la centralità del territorio un anno prima del risultato elettorale. Non abbiamo rincorso nessuno.

Il Congresso ha ribadito la natura della Cgil come sindacato generale, dei diritti, di progetto che trae linfa da un rapporto non burocratico con la sua rappresentanza ma fecondo e vitale attraverso la partecipazione democratica dei lavoratori e dei pensionati. La capacità di progetto della Cgil rappresenta la condizione per la sua autonomia di fronte alla politica e alle istituzioni; autonomia ma non indifferenza in quanto soggetto e organizzazione di massa che vive nella società.

La democrazia interna, che si esprime attraverso il pluralismo delle idee, rappresenta quindi un valore irrinunciabile in quanto assicura un terreno di discussione e una rappresentazione plurale delle posizioni. Il pluralismo è assicurato dallo statuto e dal regolamento confederale, ma non va confuso né può degenerare in parcellizzazione politico-organizzativa.

Il documento siglato con Cisl e Uil sulla struttura della contrattazione, sulla rappresentanza e sulla democrazia sindacale rappresenta un'importantissima evoluzione nei rapporti interni alle tre confederazioni. La posizione unitaria sulla certificazione della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato anche nel settore privato e sulla generalizzazione della consultazione dei lavoratori e dei pensionati, rappresenta un passo decisivo per il sindacato sul versante della democrazia sindacale. Il documento sfida quanti in questi mesi hanno criticato il sindacato giudicandolo autoreferenziale e poco rappresentativo e apre la strada a un Manifesto politico sui valori del sindacato confederale che traguardi la costruzione di una nuova unità tra le tre organizzazioni sindacali.

Per portare avanti questi obiettivi dobbiamo saperci rinnovare, perché il rinnovamento è un obiettivo permanente per un'organizzazione sindacale democratica e va attuato con un percorso da realizzare in tempi certi con progetti specifici e concreti a ogni livello. Nell'odierna situazione essi vanno prioritariamente indirizzati al ringiovanimento complessivo della Cgil e all'apertura a quanti, donne, migranti, lavoratori atipici, ricoprono in maniera ancora insufficiente incarichi di responsabilità. Un processo complesso che può trovare sostegno nella conferma, nell'estensione del loro campo d'azione di alcune regole già operanti e nell'adozione di nuove regole in tema di individuazione, selezione ed elezione dei gruppi dirigenti.

Abbiamo lanciato, con l'Assemblea dei giovani under 35 del 9 maggio 2007 la parola d'ordine "i giovani, il nostro futuro", perché il profondo cambiamento avvenuto nei processi produttivi ha modificato in maniera importante le modalità dell'accesso e della presenza nel mercato del lavoro. Un numero sempre maggiore di giovani vive, prima di approdare, sempre che succeda, a un impiego stabile, una serie di esperienze di lavoro precarie e fles-

sibili. In casi sempre più numerosi questa condizione di precarietà, vissuta spesso in solitudine, diventa permanente e spezza la dimensione collettiva del lavoro. Si tratta, allora, di ricercare e consolidare il rapporto con i giovani anche prima del loro ingresso nel mercato del lavoro, quando sono nella scuola e nelle università. Anche nelle forme classiche del lavoro di fabbrica o impiegatizio è necessario cercare una sintonia con le fasce più giovani della popolazione che spesso vengono allontanate dall'impegno a causa dei modi, dei tempi e del linguaggio sindacali.

L'obiettivo è quello di creare un'organizzazione più aderente alla composizione del mondo del lavoro in termini di iscritti e di gruppi dirigenti. Per raggiungere questo scopo bisogna dotarsi di un progetto organizzativo che si muova su più ambiti.

Sul versante interno, è necessario costruire programmi di formazione dedicati ai giovani quadri anche nel rapporto con i lavoratori più anziani e i pensionati sul versante della memoria e dell'esperienza del lavoro; istituire dipartimenti o responsabili per le politiche giovanili, luoghi di confronto nelle Camere del lavoro, coordinamenti nazionali nelle categorie. Far incontrare le esperienze e aprire un dialogo fra di loro, metterli in rete.

Molte iniziative si sono tenute in questo ultimo anno, promosse dai giovani e dalle strutture. A Firenze, con un incontro nazionale sui temi scelti dai ragazzi e dalle ragazze e successivamente in molte strutture di categoria e confederali, che hanno messo in evidenza quanta e quale voglia di essere protagonisti e presenti nel dibattito ci sia fra giovani delegate e delegati e i giovani che sono ancora nelle scuole e nelle università.

Dobbiamo uscire da questa assemblea con un messaggio e un impegno chiaro verso il rinnovamento e verso il ringiovanimento, non certo verso il giovanilismo.

Spetta a noi, che siamo le generazioni che sono entrate presto nel lavoro e che prima di 30 anni erano già dirigenti sindacali. Siamo noi, oggi, che dobbiamo decidere per il futuro della Cgil e i giovani sono il nostro futuro.

Inserire giovani quadri nei vari livelli di direzione, prevedendo e sperimentando vincoli di promozione impegnativi per tutti da inserire nelle nostre regole, affinché si possano aprire nuovi spazi per aumentare le presenze che già ci sono e per determinare un numero sempre crescente della loro partecipazione alla direzione del sindacato.

Mantenere e rafforzare il rapporto con gli studenti, tanti ragazzi e ragazze che guardano a noi e vogliono stare con noi, nelle nostre sedi. Venerdì scorso abbiamo aperto a Padova la prima sede nazionale del Sindacato degli studenti, con l'aiuto della Cgil, dello Spi e dell'Anpi. Un intreccio straordinario che valorizza davvero il patto fra generazioni e lega la storia passata e presente con il futuro che verrà.

Il nostro obiettivo di aumentare e qualificare la contrattazione anche con nuove modalità, estendendo l'azione del Sindacato ai luoghi di lavoro ove non siamo presenti, richiede uno sforzo straordinario per sviluppare la nostra rappresentanza nelle realtà produttive, più piccole e atomizzate. Nella filiera e nel sito, approfondendo e qualificando la negoziazione sociale nel territorio. Ciò presuppone il rafforzamento e la nostra profonda attenzione alla composizione delle Rsu, al loro ruolo di soggetto contrattuale in particolare sull'organizzazione del lavoro, sulle condizioni di lavoro, sulla sicurezza e sul salario. Vale per le Rsu, ma vale anche per le Rls-Rlsa-Rlst, vale per la funzione delle Leghe Spi che sono gli organismi di base del sindacato pensionati.

In una situazione di grandi cambiamenti abbiamo bisogno di intensificare la formazione, con progetti che coinvolgano tutti, delegati e dirigenti. La formazione per rafforzare i nostri saperi, coniugata alla ricerca e allo studio come indicato nelle proposte contenute nel documento, portando a termine la decisione già

assunta dal direttivo di unificare gli istituti di ricerca e di formazione dedicando a Bruno Trentin la nuova struttura, e dando il via nelle prossime settimane all'apertura del cantiere "Scuola di Ariccia" che ci consegnerà, entro 14 mesi, la vecchia cara scuola di Ariccia che ha formato tanti ragazzi e ragazze delle passate generazioni. Riaprire Ariccia è stata una scelta che ha trovato il consenso e la gioia di chi, come molti di voi, riesce a capire l'importanza storica che fu e che sarà di quel luogo straordinario, che verrà dedicato a Luciano Lama.

Non voglio riprendere tutti i temi presenti nel documento. Ormai li conosciamo quasi a memoria.

Ogni tema del documento organizzativo è importante e utile.

Ogni tema si rifà alle singole Tesi congressuali. Vale per i migranti, sempre più presenti in tanti settori di lavoro, e per i quali occorre passare dalle analisi all'attuazione delle proposte costruite con un lavoro unitario fra i loro coordinamenti, i dipartimenti e l'insieme della Cgil. Vale per i frontalieri, una realtà che andrebbe meglio organizzata. Vale per l'organizzazione delle aree metropolitane, per le aree vaste, per le strutture regionali di categoria. Vale per la ricomposizione di settori strategici già modificati o in via di cambiamento. Vale per l'applicazione delle scelte politiche del Congresso e per le delibere del Direttivo rispetto a settori e categorie. Delibere che devono solo essere attuate. Vale per il ruolo del pubblico nei beni comuni così come affermato e deciso al XV Congresso. Sono stati oggetto di dibattito nelle Conferenze e devono continuare ad essere a pieno titolo dentro le nostre scelte strategiche. Vale per l'accorpamento Filcem-Filtea, definendo i tempi per lo svolgimento del congresso costitutivo della nuova categoria.

Il richiamo sintetico non significa certo sminuire l'importanza di questi temi, anzi alcuni di questi, già discussi nella Tesi 4 del XV Congresso, sono centrali e fondamentali.

Abbiamo ragionato sul ruolo del Sistema servizi della Cgil. Un sistema in grado di rispondere sempre di più ai bisogni di tutela anche individuale, sviluppando un modello relazionale sinergico tra l'azione di rappresentanza, quello di tutela e viceversa. Mettere in campo un reale processo di integrazione su tutto il territorio nazionale, come abbiamo sostenuto all'Assemblea del Sistema servizi a Montesilvano qualche mese fa:

- a sostegno delle politiche sociali e contrattuali della Cgil
- a sostegno dell'intreccio fra tutela collettiva e tutela individuale
- a sostegno delle politiche organizzative per consolidare ed estendere rappresentanza e rappresentatività, per aumentare quindi l'adesione con l'iscrizione alla Cgil.

Nel documento avanziamo anche alcune riflessioni su enti, associazioni collaterali, fondazioni. Mi riferisco in particolare all'Auser, alla Federconsumatori, al Sunia, all'Alpa. Alcuni di questi enti in particolare l'Auser fa riferimento al terzo settore, al volontariato, al sociale. Altre si occupano di tutele specifiche e di servizi. Sono questi un insieme di temi e di rapporti sociali e organizzativi che vanno approfonditi per rafforzarne il ruolo in quanto, pur nella loro autonomia, hanno rapporti importanti con la Cgil e le sue strutture.

Vorrei ora provare a puntare la nostra attenzione sul rafforzamento della nostra rappresentanza e sulla necessità di aumentarla concretamente con azioni mirate e coraggiose su tesseramento e proselitismo.

Quello del tesseramento e del proselitismo non può essere una attività sporadica o consegnata agli esperti o addetti al tesseramento. L'impegno deve essere quotidiano e di tutti e non solo negli ultimi tre mesi dell'anno.

A ciò che abbiamo scritto nei temi della Conferenza aggiungo solo che se puntiamo sulla certificazione della rappresentanza e all'anagrafe degli iscritti, dobbiamo porci un obiettivo straordinario che è quello di arrivare entro i prossimi tre anni ai 6 mi-



lioni di iscritti conquistando 100.000 adesioni all'anno.

Lo spazio e le opportunità ci sono. Sono spazi che Cgil Cisl Uil non hanno ancora visitato. Ci sono nei posti di lavoro e nel territorio. Non sarà impossibile, dipende da noi, dipende dalla capacità di conoscere e frequentare il territorio in tutti i suoi aspetti, in tutte le sue opportunità.

Diamoci un piano di verifica delle deleghe affinché attraverso il loro rinnovo si possa stabilire un rapporto con i nostri iscritti, non solo basato sul merito dei nostri atti, ma anche sulla necessità di rafforzare l'organizzazione attraverso il loro coinvolgimento nel proselitismo verso chi non è convinto o non ritiene utile iscriversi a un sindacato. Ogni iscritto può conquistare un nuovo iscritto se è fortemente convinto della funzione contrattuale e sociale del sindacato. Cerchiamo lo spazio fra i non aderenti a nessun sindacato, evitiamo il pendolarismo degli iscritti fra Cgil Cisl e Uil, mentre chi sta fuori da questo circuito se ne va in cerca di altri sindacati o di altre soluzioni.

C'è un terreno da invadere, ampio e fecondo. Cosa aspettiamo, che siano i lavoratori e i pensionati a venire da noi? Non si dà forse il caso che sia più opportuno essere noi a cercarli? Anche qui, non è retorica. Capisco che sono argomenti poco intellettuali, ma vi assicuro assolutamente pratici. E senza questa praticità non si va da nessuna parte. Quando non si va avanti o si perdono iscritti, non possiamo fare come quei partiti che, di fronte a un risultato elettorale negativo, per un anno fanno convegni alla ricerca delle motivazioni sul voto perduto.

L'analisi è obbligatoria e utile, se finalizzata a preparare subito un piano d'azione per recuperare consenso, voti e, per noi, iscritti.

E per favore smettiamola di dire che il problema è politico. Certo che è politico, certo che vi sono realtà, interi settori, che sono attraversati da una crisi terribile che riduce la stessa esistenza di una categoria, ma questo non può né demoralizzarci né farci rinunciare alla ricerca di nuovi posti di lavoro da sindacalizzare. Certo che è politico. Quando lasciamo passare nelle assemblee l'idea di una Cgil non democratica, oppure come purtroppo è successo, una Cgil che imbroglia, per quale motivo i lavoratori e le lavoratrici di un posto di lavoro o fra i pensionati dovrebbero iscriversi alla Cgil? Nessuno pensa di eliminare il dissenso, o di impedire a qualcuno di affermare su una piattaforma o su un accordo ciò che pensa. Certo che c'è il diritto al dissenso, ma una volta tanto si può dire che occorre anche tutelare democraticamente il diritto al consenso.

È il rispetto della democrazia che conta, è il rispetto verso chi vuole discutere di merito che ha valore. È il rispetto verso la Cgil che deve sostenere una campagna di proselitismo fatta a testa alta per conquistare consensi, aumentare la rappresentanza e forse irrobustire ciò che in gergo chiamiamo i "rapporti di forza".

Nella preparazione della Conferenza non possiamo sottacere alcuni limiti che ci sono stati. Ne cito uno per tutti: c'è un capitolo, nelle Tesi sulla valorizzazione dei quadri femminili, che sostiene la necessità di caratterizzare il rinnovamento della Cgil, nel rispetto della rappresentanza di genere come previsto dallo Statuto, richiede di favorire l'ingresso e la permanenza delle donne a tutti i livelli dell'organizzazione. Sono necessari almeno tre elementi, la cui sinergia è fattore di efficacia nei risultati:

1. politiche di genere
2. rappresentanza delle donne
3. politica dei tempi nell'organizzazione del lavoro sindacale

Nel dibattito organizzativo delle tante conferenze è emersa una critica argomentata e giusta verso i ritardi dell'organizzazione e nei confronti del disimpegno della Cgil verso il "funzionamento" e il ruolo del forum nazionale. È tutto vero, il ritardo non ha scuse e la responsabilità è sicuramente della segreteria nazionale, a partire da me. Non ce l'abbiamo fatta a convocare né il

forum né il gruppo dirigente largo delle compagne.

Non è stata né sottovalutazione né mancanza di volontà politica, abbiamo solo pensato, di fronte a eventi e impegni straordinari, di cogliere ciò che veniva dal dibattito nelle conferenze e successivamente convocare il forum nazionale per assumere decisioni e progettare strategie politiche e organizzative condivise da tutte, e superare in questo modo il limite politico che, come avete visto, non intendiamo nascondere, anche se il tema delle politiche di genere non è certamente stato escluso né dal documento sulla Conferenza di organizzazione né tantomeno dal dibattito.

Non solo ma la discussione attorno agli attacchi ai diritti e alle conquiste delle donne, a partire dalla 194, sulla incredibile violenza che si abbatte sulle donne, sulle pari opportunità e sulle politiche di genere, e sui temi che hanno caratterizzato la giornata internazionale delle donne ha coinvolto l'intero gruppo dirigente.

E infine abbiamo invitato la Ces alla nostra Conferenza, non solo per i temi più squisitamente politici, ma anche perché la decisione della Ces di convocare, accogliendo una proposta dei sindacati italiani, la propria prima Assemblea organizzativa nel 2009, e la nascita della nuova Confederazione Unitaria Mondiale (Cis) esprimono come la portata della sfida sia presente nelle organizzazioni sindacali internazionali e offrono potenzialmente un contesto più positivo per noi a patto di saper garantire coerenza, selezione delle priorità e maggiore capacità di esercitare, costruendo le necessarie alleanze, un'influenza diretta sui gruppi dirigenti delle organizzazioni sindacali internazionali ed europee.

Nel fare ciò dobbiamo contare sulla nostra forza e autorevolezza, ma essere anche consapevoli della natura peculiare dell'esperienza e del modello sindacale confederale italiano ed essere pertanto più capaci di rappresentare il contributo all'unità del mondo del lavoro e all'efficacia dell'azione di rappresentanza dei lavoratori e dei pensionati che si incarna nella pratica della confederalità.

E per concludere, l'importanza della comunicazione interna ed esterna. Da sempre, la Cgil ha attribuito grande importanza alla comunicazione, interna ed esterna. La Cgil ha la necessità di rafforzare e innovare un sistema d'informazione e comunicazione con al centro le tematiche del lavoro, del suo valore, del sindacato come soggetto moderno della trasformazione sociale, produttiva ed economica del paese. Edit.Coop. ha proposto alla Cgil un progetto per rilanciare, approfondire e meglio diffondere la comunicazione sui temi sindacali, che prevede un sito d'informazione quotidiana e una web radio. L'obiettivo è stato raggiunto, la web radio "Articolo 1" è pronta e in funzione.

Questa nuova fase richiede il necessario coinvolgimento in modo sistematico e strutturato del complesso degli uffici stampa della Cgil, territoriali, regionali e di categoria. Il progetto guarda alle lavoratrici e ai lavoratori, ai giovani, occupati e non, alle pensionate e ai pensionati, e più in generale al pubblico del web, che attraversa fasce di tutte le età - particolarmente quelle giovani - per informare e formare laicamente sui diritti e i doveri del lavoro, sulla responsabilità sociale, sull'impegno nel tempo del non lavoro. È rivolto, però, anche alle strutture della Cgil, per fornire, in tempo reale, un'adeguata informazione sulle tematiche trattate dall'organizzazione e sulle posizioni in merito alla situazione economica, politica e sociale.

Ora avremo due giorni di dibattito, e la Commissione politica dovrà verificare emendamenti e documento politico conclusivo.

Sta alla responsabilità di tutti noi, di tutti i dirigenti e i delegati, costruire una forte soluzione unitaria, in grado di rispondere alle esigenze della Cgil per rafforzare una rappresentanza sempre più compiuta. Ricercare l'unità, scegliendo, ricercare l'unità senza ipocrisie, ma con grande onestà intellettuale fra di noi, ma avendo però la capacità di mediazione fra gente come tutti noi che sente forte e costante il senso di appartenenza alla Cgil.

Le conclusioni di Guglielmo Epifani

A

bbiamo fatto una discussione impegnativa, che ha portato a termine un dibattito di mesi e di cui c'era assolutamente bisogno. Non è un caso se per quindici anni non abbiamo più fatto una conferenza d'organizzazione: con una struttura grande come la nostra, si è sempre trattato di un processo complesso, che richiedeva tempo ed energie. E negli anni scorsi tempo ed energie li abbiamo messi al servizio di altre cause, di altre battaglie. Ho già avuto modo di dire che però non è stato giusto. Perché se si pospone sempre l'importanza dei temi organizzativi, non si dà alle questioni del modello organizzativo, dell'insediamento, dei bisogni la centralità che esse invece hanno. Le si fa diventare sempre un "dopo" rispetto alle politiche e alle battaglie. Come se noi potessimo fare le nostre battaglie indipendentemente dal fatto che nell'azienda o nel territorio i gruppi dirigenti siano una cosa o un'altra. E invece la scelta è stata giusta, anche se tardiva, una scelta che adesso dobbiamo essere in condizione di onorare.

Voglio di nuovo ringraziare tutti coloro che hanno lavorato perché la conferenza avesse questo livello di attenzione e di serietà. Di nuovo rinnovo le congratulazioni per il buon lavoro fatto a Carla Cantone, a tutto il dipartimento di organizzazione nazionale, a Marco Di Luccio, a tutti gli organizzatori e a tutti coloro che hanno dato una mano in questo lavoro.

Noi adesso abbiamo due compiti. Il primo - quello che dicono anche le regole - è quello di tradurre gli adempimenti che la conferenza indicherà nelle scelte concrete che il comitato direttivo dovrà prendere: insomma, quello che dovremo fare, le nuove norme, le nuove scelte. E questo è certo importante.

Però mi permetto di dire che c'è una cosa anche più importante, che nessuna scelta del direttivo è in grado di risolvere, una cosa insieme semplice e complicata, che però politicamente dobbiamo assumere tutta. Ed è questa: se noi parliamo di rinnovamento, dobbiamo essere in condizione di farlo; se parliamo di stare in un modo migliore nei territori e nei luoghi di lavoro, dobbiamo farlo; se diciamo che bisogna perdere meno tempo in alcune cose e farne altre, dobbiamo farlo; se diciamo che dobbiamo contrattare più e meglio, e stabilire quel rapporto che oggi non c'è tra i servizi e la politica contrattuale, dobbiamo farlo. E se diciamo che occorre metterci tutti, di più e meglio, al servizio dell'organizzazione, dobbiamo essere in condizione di farlo.

Noi non possiamo - non possiamo permettercelo, per la nostra forza e per come siamo guardati - dire una cosa e farne un'altra. Da questo punto di vista abbiamo un destino un po' particolare. Basta leggere come i giornali parlano di noi: basta un fruscio perché diventi chissà che. Basta una discussione politi-

camente impegnata perché diventi altro. Basta un problema per dire che chissà che altro nasconde. Mentre degli altri non si parla mai.

Questa è un po' la nostra condanna. Che noi accettiamo. Perché sappiamo, visto che nulla c'è di disinteressato, che quando si parla bene o male di noi, ma soprattutto quando si dà una raffigurazione non corretta di noi, vuol dire che questa è un'organizzazione che pesa, la cui autonomia dà fastidio. Di questo dobbiamo essere consapevoli.

Dobbiamo essere all'altezza degli obiettivi di questa conferenza. D'altra parte, quando Carla ha snocciolato i numeri della partecipazione ai lavori di questa conferenza, anch'io sono rimasto impressionato. A un congresso è più normale che partecipino in tanti e che siano in tanti a votare. Ma tutte le persone che hanno partecipato attivamente a questa discussione danno l'indicazione di quanto questi temi siano sentiti da parte dei nostri quadri e dei nostri delegati. E quando sento dire, anche qui, "dobbiamo discutere di più, dobbiamo aprire la discussione", io mi domando: ma che cosa abbiamo fatto, che cosa stiamo facendo, che cosa continueremo a fare?

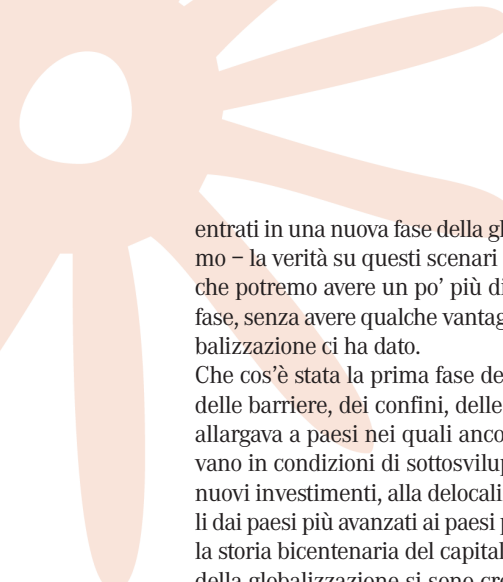
Il punto non è questo. Noi discutiamo e discuteremo sempre nelle sedi proprie. Il fatto è che, prima o poi, c'è un momento in cui la discussione deve arrivare a un punto definito. E allora bisogna essere coerenti con le conclusioni a cui la discussione arriva. Non siamo in un congresso permanente.

Voglio affrontare da subito il cuore della questione, a riguardo di un tema posto ieri da Gianni Rinaldini, e cioè il ragionamento rispetto alla situazione dei sindacati oggi in Italia, in Europa e nel mondo, alle difficoltà che attraversano, quelle di cui ho parlato nella mia relazione. Voglio dire subito a Gianni che io non ho pensato né detto che possono esserci monaci poveri e conventi ricchi, lavoratori che stanno male e sindacati che stanno bene. Questo non è possibile. Come sindacato abbiamo dei problemi, e un sindacato dei lavoratori ha gli stessi problemi dei lavoratori. Non altri. Perché questa è la nostra scelta.

E voglio dire anche, però, che i problemi che abbiamo di fronte non iniziano oggi, a due anni dall'ultimo congresso. Questi problemi si chiamano: globalizzazione senza regole, internazionaliizzazioni senza confini, la velocità della speculazione finanziaria, come riorganizzare la governance mondiale. Tutti temi su cui stiamo ragionando da almeno quindici anni.

E siamo stati tra i primi, non solo a denunciare quello che succedeva e il bisogno di avere nuove regole per governare le dinamiche dell'economia, ma a criticare l'insufficienza delle scelte del G8 e dell'Unione europea sul terreno degli accordi commerciali, delle scelte del Fondo monetario internazionale, delle scelte della Banca mondiale. Su tutte le scelte cioè che non provavano ad aggredire dalla parte giusta i limiti e i problemi della globalizzazione.

E siamo stati anche tra i primi a dire che probabilmente siamo



entrati in una nuova fase della globalizzazione. Quella in cui temo – la verità su questi scenari non ce l’ha nessuno in tasca – che potremo avere un po’ più di problemi, rispetto alla prima fase, senza avere qualche vantaggio che la prima fase della globalizzazione ci ha dato.

Che cos’è stata la prima fase della globalizzazione? La caduta delle barriere, dei confini, delle protezioni; un mercato che si allargava a paesi nei quali ancora non era entrato o che vivevano in condizioni di sottosviluppo. Una fase che ha portato a nuovi investimenti, alla delocalizzazione di attività tradizionali dai paesi più avanzati ai paesi più poveri, com’è avvenuto nella storia bicentenaria del capitalismo mondiale. In questa fase della globalizzazione si sono create per alcuni paesi tante opportunità nuove. Tanti paesi hanno visto aumentare il loro reddito, hanno visto costruire posti di lavoro. Tante persone sono uscite dal sottosviluppo, dalla miseria. E, se c’è da lamentarsi di qualcosa, è che accanto a questa uscita dalla miseria, purtroppo, in molti di quei paesi non si è generato il rispetto e il valore della democrazia, a partire dai diritti dei lavoratori e delle loro organizzazioni.

Ma oggi, checché ne pensiamo, mediamente il mondo è un po’ più ricco di come era qualche anno fa. Non ho detto che è più felice, perché questo è un altro discorso, ma mediamente c’è una parte del mondo che, grazie alla globalizzazione, oggi, può fare cose che ieri non faceva.

Ho accennato ai vantaggi per noi. Quali erano? Pagavamo naturalmente il fatto che le aziende delocalizzassero verso l’Est europeo, e, ancor più in là verso l’Oriente e la Cina, verso tanti paesi con costi più bassi e con diritti sindacali più bassi o inesistenti. Ma il consumatore italiano o europeo, il cittadino italiano o europeo poteva avere due vantaggi: quello di un’offerta di beni e servizi di qualità spesso uguale a quella prodotta dalle nostre aziende a costi ben più bassi; poteva scegliere di più, poteva avere più convenienza.

E, in secondo luogo, una parte del nostro sistema produttivo, quello che si delocalizzava, poteva avere dei vantaggi dall’andare a produrre in quei mercati, che poi davano ricadute positive a una parte del ciclo alto delle nostre imprese.

Perché oggi dico che entriamo in una nuova fase della globalizzazione? Perché i vantaggi che avevamo oggi sono messi a rischio. Quando nella relazione ho detto: guardate che oggi la maggior parte dei cittadini del mondo ha un’inflazione a due cifre e possiamo di nuovo trovarci in una situazione – certo non si tratterà di un periodo infinito – nella quale i prezzi continuano a salire per ragioni internazionali e di speculazione, e quindi questo può determinare anche per noi problemi inediti, non facevo altro che confermare quello che ad esempio il dato dell’inflazione di ieri ci ha riproposto: la Russia è al 13 per cento, la Cina è al 10 per cento, così pure l’India, e anche l’Argentina ha un’inflazione a due cifre. E già questi paesi rappresentano la metà del mondo.

E dietro questa inflazione c’è l’aumento dei prezzi delle materie prime, non solo il petrolio, con quello che significa per l’attività manifatturiera e i servizi, per il costo dei trasporti, per la situazione dei cittadini, del cittadino cinese e di quello italiano, del lavoratore russo e di quello francese. Figurarsi quando all’aumento dei prezzi delle materie prime si unisce la dinamica impressionante dell’aumento del prezzo delle farine, del pane, della pasta, del riso, cioè di componenti essenziali nella vita di miliardi di persone.

Che cosa significa questo? Che, mentre il mondo è mediamente un po’ più ricco, proprio in ragione di questo la parte che non si è sviluppata sarà infinitamente più povera. E milioni di persone sono destinate a morire di fame. Per questo io credo che anche noi, quando usiamo il termine “dramma della globaliz-

zazione”, dovremmo usarlo rivolto davvero agli ultimi, alla loro condizione drammatica alla quale nessuno pensa.

Ora, è certo che abbiamo delle difficoltà. Ma se l’inflazione ha queste caratteristiche mondiali, se la finanza – e questa è una cosa davvero assurda – è oggi libera di fare con i derivati la speculazione che faceva sugli immobili non solo sui prezzi attesi dell’aumento del petrolio ma anche sul prezzo del riso, delle farine, dei semi, dei cereali; se siamo arrivati a questo assurdo vi rendete conto dei problemi che abbiamo quando dobbiamo dire a questo governo, come dicemmo al precedente, di fare qualcosa contro l’inflazione?

E dovremo dirlo, lo stiamo dicendo, ma dobbiamo sapere che l’inflazione di oggi non è quella che avevamo venti anni fa, quando, magari anche contro la nostra opinione, riregolando un po’ i salari evitavamo qualche rischio.

Oggi che cosa facciamo? Possiamo intervenire sul due per cento di questa inflazione, questo è il nostro dramma, dal punto di vista della capacità di individuare un problema e di trovare le soluzioni per risolverlo. Certo che questo ci rende più deboli, ma mi permetto di dire che questo non rende più deboli solo il sindacato o i lavoratori – e penso soprattutto ai redditi fissi, ai pensionati, ai precari, ai giovani –: in realtà mette in difficoltà i governi democratici, mette in difficoltà la democrazia in quanto tale, quando non ha gli strumenti per regolare fenomeni di redistribuzione di questa portata.

È questa la condanna della globalizzazione. E vorrei che si parlasse di più di questo. Lo so, l’ho sentito da molti, è capitato anche a me. Ho preso il libro di Tremonti, le prime quindici pagine sono quello che pensa mediamente ognuno di noi qui dentro. E ognuno di noi si è chiesto: ma doveva essere Tremonti da solo a porre questi problemi? Possibile che non ci siano altri in grado di ragionare su questi temi e questi scenari, magari per giungere a conclusioni diverse. Ma guardando all’estero, ti accorgi che qualcosa c’è. Anche chi fino a ieri ha teorizzato la bellezza del mercato senza freni, comincia oggi a fare qualche ragionamento di segno diverso. Non mi è sfuggito come ambienti liberali e liberisti americani comincino a interrogarsi sui vantaggi e gli svantaggi di una globalizzazione senza regole. Non mi è sfuggito come un uomo sicuramente democratico come Lamy abbia detto che, forse, dovremmo pensare a un welfare mondiale per coloro che saranno sconfitti dalla globalizzazione. Insomma si comincia a capire quello che noi abbiamo già capito: che un mercato lasciato a se stesso non sempre produce effetti positivi. E che, se non ci sono regole nei mercati, se non ci sono strumenti di controllo, se non c’è un vero sindacato, se non c’è un minimo di lealtà nella sfida competitiva, i danni superano i vantaggi.

Per non parlare poi dell’altro vero dramma, oltre la fame. Quando un mondo cresce in questo modo tumultuoso, quando hai miliardi di esseri umani che consumano più energia, più cibo, producono più rifiuti, arriva un punto in cui la nostra terra comincia ad avere problemi seri e questo pone la necessità di scelte consapevoli su quello che si fa e su quello che si produce.

E, se riflettiamo su tutto questo, dov’è allora il problema vero? Il ritardo drammatico è su come il sindacato mondiale sta in campo, se vuole, in questa vicenda. È lì che non ci siamo. A partire dall’Europa, dove hai i punti di aggregazione, dove dovresti fare pesare di più un punto di vista “altro” su queste tematiche. Qui c’è un nodo politico, e anche teorico secondo me, che va posto con la nettezza necessaria. Molti hanno detto che il sindacato è frutto del secolo breve, del novecento. Finita quella fase, il sindacato non c’è più. Io penso invece che sia vera un’altra cosa. Che è finito, se posso dirlo, quel tipo di sindacato che si è realizzato e sviluppato nel novecento. E che oggi avremmo bisogno di un sindacato che sia coevo alle modifiche profonde

che stanno avvenendo nel mondo. Se il sindacato del novecento è cresciuto attorno alla fabbrica, attorno allo Stato nazionale, oggi c'è bisogno di un sindacato che stia sempre attorno alla fabbrica, ma in modo nuovo, stia di più sul territorio, ma che stia di più a livello europeo e internazionale, che esca da confini che non ci sono più.

C'è poi un altro grande nodo teorico che sta di fronte a noi: fino a oggi le grandi aggregazioni sindacali internazionali, compresa l'ultima, la Cis, e anche la Confederazione europea dei sindacati, di cui Walter Cerfeda ci ha raccontato problemi e difficoltà, tutte hanno svolto un ruolo. A dire il vero hanno fatto più le Unioni internazionali che le centrali confederali, con grandi battaglie, penso a quella fatta dall'Unione internazionale dei servizi e del commercio sul caso Wal Mart, la grande multinazionale, facendo vivere vertenze e lotte in tutto il mondo; altre cose importanti hanno fatto i sindacati dei pubblici, quelli dell'agroalimentare, dei trasporti.

Ma quello che c'è non è il livello che ci aiuta a risolvere i problemi. E neppure gli esperimenti che si fanno in questi giorni, che provano a dare una risposta, non sono quelli che ci vogliono. Nessuno qui ne ha parlato, ma io vi chiedo: l'accordo tra i siderurgici inglesi e quelli americani, che danno vita a un sindacato transatlantico, è la risposta giusta, quella che unisce? Io dico di no. Perché è una risposta che tende a difendere imprese e lavoratori inglesi e americani da altri lavoratori e da altre imprese. È una risposta che ci rende più deboli, non più forti. Ma apre un problema. Ed è il secondo nodo teorico che dobbiamo essere in condizione di conoscere, sul quale anzi interrogarci. Qual è oggi la vera condizione di quello che un tempo si chiamava il rapporto tra capitale e lavoro? La condizione tradizionale diceva che tra capitale e lavoro c'erano interessi, se non inconciliabili comunque distinti, che poi attraverso la contrattazione venivano mediati e trovavano di volta in volta una composizione. È ancora questo il dato prevalente? La realtà è molto più complicata e dobbiamo avere il coraggio di vederla, se non si riesce a capire i problemi che abbiamo di fronte. E non mi riferisco alla centralità del consumatore, che oggi c'è in ragione delle cose che dicevo; mi riferisco al fatto che abbiamo almeno altri due conflitti: quello tra impresa e impresa; e quello tra lavoratore e lavoratore. Questo è il punto sul quale dobbiamo saper riflettere. Non c'è niente da fare, è così. E questo ci fa più deboli e rende tutto più complicato.

Ora tutto ciò per noi vale un po' meno – e questo va a nostro merito – perché noi non ci siamo mai opposti ai processi d'investimento all'estero. Questo è un sindacato che – tutto – non ha mai detto che non si dovevano fare investimenti in Romania, in Ungheria o in altri paesi. Non l'abbiamo mai detto. Perché manteniamo un valore alto dell'idea di confederalità. Ma non possiamo chiudere gli occhi di fronte a questa contraddizione che c'è. E se non l'assumiamo – non difendendoci, ma affrontandola, ragionandoci –, davvero potremmo diventare un po' strabici rispetto a quello che avviene.

Proprio ragionando su questa difficoltà del sindacato mondiale, del sindacato europeo, dei conflitti che oggi interagiscono in maniera diversa rispetto al passato, c'è qualcosa nella nostra storia, di fronte a una trasformazione che così non abbiamo mai vissuto, che può aiutarci. Un ragionamento cui sono molto affezionato e che credo davvero profondamente vero. Proprio perché questa è la natura delle contraddizioni e dei conflitti, la risposta dell'unionismo, del sindacato di categoria chiuso in se stesso, la risposta dell'aziendalismo non è una risposta che ci mette nelle condizioni, non dico di vincere la sfida che abbiamo di fronte, perché mi pare un obiettivo abbastanza ambizioso, ma neppure di preservare nel cambiamento valori e insediamenti del nostro patrimonio storico e culturale.

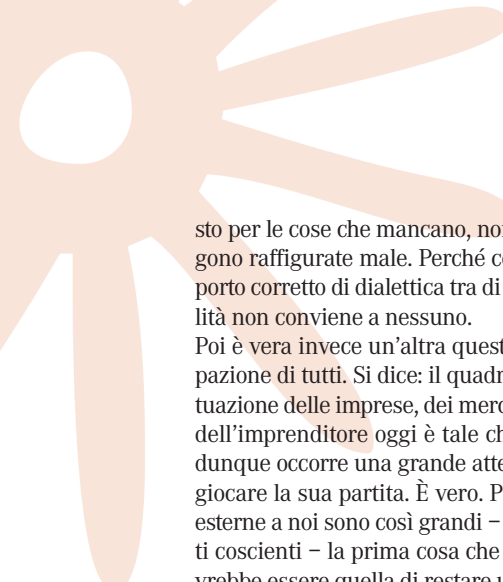
Questo è il punto e non a caso in tutto il mondo, dove ci sono solo sindacati unionisti o corporativi, quella è la storia di un sindacato che si sta spegnendo. Viceversa, là dove ci sono sindacati dall'ispirazione confederale, sindacati cioè che puntano a unire al di là della diversità degli insediamenti, là ci sono sindacati anch'essi, certo, in difficoltà, ma in grado di dare la stessa prospettiva ai tanti che vivono situazioni diverse. Ed è per questo che dalla nostra storia qualcosa ci viene, come indicazione utile anche nel ragionamento ci ha portato al documento unitario con Cisl e Uil.

Io insisto, proprio in ragione di questi processi, dobbiamo lavorare di più e meglio in alto – l'Europa, il mondo – e dobbiamo lavorare di più e meglio in basso, dove dobbiamo stare dentro le contraddizioni per unificare, per non esaltarle, per comprenderle, per rappresentarle.

E non a caso, rispetto al titolo della nostra conferenza – territorio, luogo di lavoro, confederalità – c'è un passaggio singolare della nostra storia. Io ho spesso usato nella discussione, l'ho fatto anche alla conferenza d'organizzazione della Fiom, il richiamo dell'autocritica di Di Vittorio per il ritorno all'articolazione. Una cosa che mi ha incuriosito, e ringrazio chi mi ha dato questo elemento, è stato scoprire che l'anno prima dell'autocritica di Di Vittorio – e quindi un anno prima che la Fiom venisse sconfitta nelle elezioni per le commissioni interne alla Fiat, alla Om, alla Falck – si tenne una conferenza d'organizzazione della Cgil. Esattamente un anno prima di quegli avvenimenti si fece in quella conferenza d'organizzazione una parte della discussione – è chiaro che comunque si tratta di un'altra era – che stiamo facendo oggi nella nostra conferenza. E rileggendo quella che passa alla storia come l'autocritica di Di Vittorio, a me colpisce la modalità con cui Di Vittorio affronta il tema. Egli dice, testualmente: "Non abbiamo condotto un'azione sindacale differenziata tendente a trasformare tutto ciò che vuole apparire una concessione paternalistica in un diritto che spetta al lavoratore". Io sono rimasto colpito dalla straordinaria attualità di questo messaggio. Quando parla di paternalismo, quando parla di diritti, quando parla della capacità di fare una politica più differenziata. Che vuol dire esattamente quello che noi, nel nome dei valori confederali e generali, cerchiamo di fare. Di Vittorio poi aggiungeva: "Bisogna lottare, dal punto di vista culturale, contro ogni schematismo e contro ogni genericità". E io credo che questo sia per noi un altro insegnamento.

In ragione di tutto questo – e arrivo ai problemi che abbiamo di fronte a noi – penso che il documento unitario sulle regole contrattuali e sulla democrazia sia davvero una mediazione molto alta e molto importante. Innanzitutto per la democrazia. Questa è una battaglia che la Cgil fa almeno da 20 anni perché diventi patrimonio di tutti il concetto e poi la pratica che i lavoratori non sono qualcosa che viene dopo gli organismi dirigenti delle confederazioni, ma sono coloro che convalidano gli accordi che si fanno. Quando questa battaglia ventennale ce la ritroviamo in un documento unitario, io vorrei – senza trionfalismi, che non è il caso – che chi si è battuto anno dopo anno, in modo particolare quei settori della Cgil che hanno fatto della democrazia un loro vanto nei confronti degli altri, riconoscessero l'importanza di questo passaggio, oltre quello sulla trasparenza, oltre quello sulla democraticità della verifica degli iscritti e delle deleghe alle organizzazioni sindacali.

Non torno su come sono combinati i due livelli, ne ho parlato nella relazione. Voglio solo dire che naturalmente si può non essere d'accordo con la soluzione di mediazione trovata sui due livelli. Però bisogna essere onesti a raffigurare le cose che sono scritte esattamente per come sono scritte, non per come gli altri pensano o dichiarano di fare. E lo dico perché non si può attribuire a un testo cose che il testo non contiene. Si critichi il te-



sto per le cose che mancano, non per quelle che ci sono e vengono raffigurate male. Perché così non può essere. In un rapporto corretto di dialettica tra di noi, anche forte, questa modalità non conviene a nessuno.

Poi è vera invece un'altra questione, e questa è una preoccupazione di tutti. Si dice: il quadro è difficile. Si dice: vista la situazione delle imprese, dei mercati, della congiuntura, la forza dell'imprenditore oggi è tale che può metterci in difficoltà e dunque occorre una grande attenzione a come il governo può giocare la sua partita. È vero. Però, anche qui, se le difficoltà esterne a noi sono così grandi – e di questo io credo siamo tutti coscienti – la prima cosa che dovrebbe venire in mente dovrebbe essere quella di restare uniti, di lottare uniti, di far vincere le cose nelle quali ci siamo spesi. Per me, almeno, è così. Proprio se le difficoltà sono queste, d'altro canto è inutile chiudersi in una casamatta, quando poi il tetto ti crolla addosso. Bisogna uscire, rischiare, non possiamo restar fermi, anche perché dobbiamo essere in condizione di dare una speranza motivata alle persone che sono in difficoltà. Tante volte ho detto che il sindacato confederale – quello in cui crediamo, quello che cerchiamo di essere – o è in condizione di dire e di dare alle persone qualcosa di quello che si aspettano, oppure è qualcosa che inaridisce e muore. E siccome non c'è al di fuori del sindacato confederale un'altra prospettiva per il sindacato e i lavoratori italiani, non possiamo rassegnarci alla sconfitta di questa idea di sindacato e di difesa dei diritti dei lavoratori.

Anche perché, avremo problemi noi, ma ci sono contraddizioni anche per gli altri. Quando dico che non dobbiamo giocare in difesa, che dobbiamo rischiare, questo vuol dire ad esempio andare a vedere, cogliere le differenze che ci sono, ad esempio quelle all'interno di Confindustria, quelle tra i diversi sistemi d'impresa, anche quelle dentro al governo. Andiamo a sfidarle, andiamo a vedere se queste contraddizioni non aprono dei problemi. E io penso che qualche contraddizione si aprirà. Anche per come è stata congegnata la nostra proposta.

Se questa è la situazione, in questi giorni noi dobbiamo fare una cosa semplice: favorire il massimo di coinvolgimento democratico dei lavoratori e dei pensionati nelle assemblee sulla piattaforma, star lì, parlare, discutere, ascoltare, anche ricevere critiche. E mi permetto di dire, con rispetto, che quando ho visto che ci sono degli autoconvocati a Torino, mi sono chiesto: ma perché autoconvocarsi, se si possono fare le assemblee nei posti di lavoro; si faccia lì la discussione, abbiamo gli strumenti democratici per farlo.

Le imprese oggi sono più dure. Il voto può avere indurito una parte del fronte imprenditoriale. Le prime scelte del governo possono avere rafforzato questo blocco. È vero. Ed è vero anche che ieri la presidente Marcegaglia ha detto che bisogna vedere, rispetto all'inflazione, come fare i contratti e la produttività. Ma è altrettanto vero che noi restiamo convinti – e i fatti ci danno ragione – che con un'inflazione che cresce non ci può essere un rapporto unico tra salario e produttività, perché ci deve essere un rapporto tra salario e inflazione, tra salario e produttività, e tra salario e qualità degli obiettivi che le imprese si debbono dare. La nostra è una posizione più forte, non più debole. È debole l'altra.

E anche con il governo i fatti ci danno ragione. Che cosa avevo detto in relazione? Se il tema è quello della ripresa dell'inflazione, se i redditi sono bassi, se le pensioni non ce la fanno, ma davvero la prima priorità è la detassazione degli straordinari? Davvero è questo il cuore del problema? E quando noi, davanti a questa inflazione, avizzeremo al governo – e lo faremo unitariamente prima del Dpef – le richieste contenute nella nostra piattaforma sul fisco, davvero si può pensare che il governo pos-

sa dire, anche se non ci sono soldi, che non farà nulla? Certo, di fronte a un governo che non facesse nulla, noi non resteremmo con le mani in mano. Questa deve essere la nostra capacità: essere convinti delle nostre argomentazioni, soprattutto quando i fatti ci danno ragione, e portarle avanti con coerenza, con linearità, senza arretrare.

D'altra parte, se non ho letto male i giornali di questa mattina, anche una persona di grande cultura come Krugman dice che secondo lui è stato uno sbaglio aver ridotto l'Ici; anche una persona come Boeri, che più di una volta non è stato proprio in consonanza con le nostre scelte, dice che la detassazione degli straordinari è una misura che non serve. Questo vuol dire che allora, forse, proprio torto non abbiamo. Io dico di più. Dico che abbiamo ragione: bisognava partire dalla restituzione fiscale ai lavoratori dipendenti e ai pensionati, perché con questa inflazione la condizione delle persone tende a diventare più difficile.

E quando ho detto – non ora, prima –: "Attenzione alla miscela esplosiva tra salari bassi e prezzi che salgono", mi è stato risposto: "Che cosa dici?". Dico quello che è, quello che vedono tutti, quello che non vuole vedere solo chi ha in testa una situazione che non è quella che abbiamo di fronte.

E avevamo ragione anche nel confronto con il ministro Brunetta: perché il problema che noi abbiamo posto – quello che viene definito un problema di metodo – in realtà contiene un grande problema di sostanza. Che cosa abbiamo detto, da subito? Se si vuole affrontare il tema della riforma delle pubbliche amministrazioni, la Cgil è pronta. Ma non lo si può fare con la legge. Non lo si può fare ritornando agli anni settanta, quando la politica s'impadroniva di tutti i settori e di tutti i gangli delle amministrazioni pubbliche. Lo si deve fare andando avanti. E questo vuol dire contrattare di più, sfidare il sindacato all'innovazione, ma utilizzando la leva del contratto, del confronto. Il 95 per cento delle cose che Brunetta ha messo nel suo documento, e che vorrebbe mettere in un quadro di legge, sono già normate nei contratti collettivi di lavoro. Le abbiamo già decise, quelle cose. Ora bisogna esigere che si facciano, che i contratti vengano rispettati. E dove non basta, e noi siamo d'accordo, anche con l'aiuto della legge.

Ma se noi dovessimo accettare il ritorno alla legge, la stessa nostra impostazione – un unico modello contrattuale – non ci sarebbe più. Se nel pubblico impiego e nella scuola il salario e la parte normativa sono definiti dalla legge, di che contratto nazionale parliamo, di che contratto aziendale? E senza un contratto nazionale o aziendale, ci può davvero essere un sindacato confederale nel mondo della scuola, della ricerca, della sanità, degli enti locali? La nostra non è una battaglia di retroguardia, è una battaglia che vuol portare avanti il lavoro che abbiamo fatto. Da questo punto di vista siamo noi a pretendere che si apra un confronto su tutte le parti normative dei contratti, disponibili anche a omogeneizzarle e unificarle, con le categorie e le confederazioni, dando risposte ai problemi d'innovazione della quale c'è assolutamente bisogno.

Voglio anche aggiungere – e tocco un problema un po' delicato, ne ha parlato in parte Bonanni; non l'avevo mai fatto ma credo che sia venuto il momento di farlo – che non va bene il modo in cui i giornali raffigurano una parte delle cose che ci riguardano. Ho letto stamattina: "La Cgil ricuce con Cisl e Uil". Ma con Cisl e Uil non avevamo assolutamente litigato. Prego i giornali di essere un po' più attenti.

Ci sono poi altri due fatti che non mi sono piaciuti. Giorni fa "Il sole 24 ore", il giornale di Confindustria, ha fatto un servizio su Genova, ha parlato di un nostro dirigente sindacale e l'ha accusato, né più né meno, di essere contiguo alla mafia. Leggendo il giornale mi sono un po' spaventato: si tratta del segretario

di una struttura importante. Ho chiamato Carla, Carla ha chiamato i compagni genovesi. La risposta è stata rassicurante: "Tranquilli, si tratta di un'omonimia". Ho chiamato il direttore de "Il Sole 24 ore" per dirgli "Guarda che avete dato un'informazione sbagliata. Stai attento, essendo un giornale autorevole, che possono partire querele". Mi risponde "No, abbiamo fatto delle verifiche, le cose stanno come diciamo noi". Oggi, sul giornale, esce una lettera dell'avvocato del nostro compagno che spiega, con corredi di documentazione pubblica, addirittura indagini della Digos, come il nostro compagno non c'entri per niente. E sapete come il giornalista o la redazione commenta la lettera dell'avvocato? Mi sarei aspettato che il giornale ammettesse di aver sbagliato e chiedesse scusa al nostro compagno e alla Cgil. E invece scrivono solo che sono contenti per lui. Io credo davvero – e lo dico pubblicamente – che così proprio non ci siamo: non si fa così, non è questa l'informazione di cui abbiamo bisogno.

E, visto che ci siamo, mi tolgo un altro sassolino. Nei giorni scorsi, sfogliando il più grande quotidiano italiano, leggo su tre colonne "Lavoratori edili senza casco nel cantiere della Cgil a Milano". Anche qui, telefonate, chiarimenti. Com'è finita? Che non c'è nessun cantiere della Cgil. C'erano invece dei lavoratori senza casco – come non dovevano essere – ma la verità è che si sfrutta questo per colpire il sindacato. In tanti modi.

Come da ultimo nel libro che su di noi dice le cose che sapete. Penso che talvolta il silenzio sia meglio di tante risposte. Perché non ha senso difendersi quando non c'è nulla da cui difendersi. Però voglio anche dire che siamo indignati. E bisogna che si sappia. Non perché non accetti critiche. Se sono giuste, vanno fatte e ci possono servire. Ma perché non è giusto criticarci quando non lo meritiamo. E soprattutto non bisogna fare operazioni che riguardano strutture o compagne e compagni che agiscono per motivazioni e passioni personali in quello che è davvero un impegno particolarmente difficile.

Le ultime questioni. Ho detto prima sui temi internazionali. È un terreno essenziale della nostra azione. È evidente che le questioni, le analisi e le proposte che ho avanzato devono essere oggetto di una discussione, perché il tema non si presta a una definizione unica su tutti i problemi che sono aperti.

Io credo che su questo dovremo fare un approfondimento programmatico, l'avevo detto al comitato direttivo. Non su tutto, naturalmente, quanto proprio su questo aspetto specifico della fase nuova della globalizzazione nella quale entriamo, e poi anche delle coordinate culturali e interpretative e poi, a cascata, delle scelte che ci riguardano. Se fossimo in condizione – ma su questo occorrerà fare una valutazione più attenta –, ci sarebbe poi da aggiornare quella parte del programma fondamentale di cui parlavo ieri, quello redatto da Bruno Trentin. Non perché il programma al tempo non parlasse di queste cose. Ma perché non possiamo immaginare che lo scenario che avevamo nel 1991 o nel 1996 sia esattamente quello di oggi. Di questo lavoro abbiamo bisogno e dobbiamo farlo con rigore. Anche perché lamento che un'analoga analisi non venga fatta da parte di chi ha a cuore i problemi del lavoro, dei diritti, della cittadinanza, valori e programmi che sono i nostri.

Il documento finale di questa conferenza sarà un documento che fissa con chiarezza gli obiettivi di merito e anche gli obiettivi politici di medio periodo. Credo che di questo ci sia assolutamente bisogno per riorientare l'organizzazione nella fase complessa che abbiamo di fronte, per dare stabilità all'organizzazione e certezze ai nostri quadri.

Così come penso – ho visto che se ne parla molto, anche troppo – che abbiamo bisogno di completare anche i processi di rinnovamento, che riguardano una parte di strutture e anche la se-

greteria. Io penso in generale – e credo di non sbagliare – che è sempre difficile affrontare questi problemi. È difficile dappertutto. E però c'è anche bisogno di dare un segno di rinnovamento forte, di confermare che siamo tutti al servizio dell'organizzazione e che non c'è un'organizzazione al servizio di ciascuno di noi. Dobbiamo, come sempre, se sono condivisi gli indirizzi programmatici, scegliere tenendo conto delle storie, delle capacità, ma soprattutto – e vi assicuro che lo faremo – tenendo assolutamente fermo un principio: che ogni scelta, piccola o importante, verrà fatta nel rispetto assoluto del principio dell'autonomia delle scelte della nostra organizzazione. E in ragione di questo, dopo una discussione in segreteria, avzerò al comitato direttivo una proposta di criteri e una proposta di nomi. Perché abbiamo bisogno di chiudere rapidamente – come ci eravamo detti – questa fase. Senza lasciare instabilità per nessuno. Rassicurando tutti a partire dal fatto che il segretario generale della Cgil, se volete, è qui e resterà.

Care compagne e cari compagni,

ho voluto dire come sempre, con la franchezza necessaria, i problemi che abbiamo di fronte a noi e i passi avanti che abbiamo fatto. Il paese ha bisogno di una Cgil forte e autorevole, unita anche quando esprime punti di vista diversi. Non è la diversità il problema che ci può spaventare, essa è anzi una ricchezza quando è esercitata con la trasparenza con cui noi siamo capaci di dire le cose.

Abbiamo bisogno di tenere fermo il rapporto con la Cisl e con la Uil. Ma soprattutto abbiamo bisogno di radicarci di più nei luoghi di lavoro e nei territori. Se dovessi dire una sola cosa su cui da domani la Cgil deve davvero impegnarsi totalmente, è questa rioccupazione dal basso. Che vuol dire tante cose. Vuol dire incontrare gli emigranti. Vuol dire incontrare i giovani. Vuol dire incontrare le donne. Non vuol dire soltanto rappresentarli. Vuol dire aprirsi, vuol dire lasciarli entrare, vuol dire lasciare entrare quello che è e sarà il seme del rinnovamento della nostra Cgil. Abbiamo un dovere che va al di là di ciascuno di noi e del quale dobbiamo avvertire tutta la solennità e tutta l'importanza.

E dobbiamo recuperare due valori che pure abbiamo ma che talvolta, per fatica, per stanchezza si annebbiano. Il valore della solidarietà tra di noi. E il grande valore della passione morale e civile che mettiamo in questa attività. Se ci pensate bene, sono le uniche risorse che un'organizzazione forte nei valori e assolutamente democratica, libera, aperta, deve mantenere se vuole, cambiando, continuare ad avere un futuro all'altezza della sua storia. Di questo abbiamo bisogno. Di questo vi chiedo – a voi che rappresentate tutta la Cgil nelle sue tante articolazioni – di farvi carico. Perché non ci sarà mai nessuno in grado di sostituire la scelta e la disponibilità di ognuno. Vi ringrazio.

Il documento politico conclusivo

La Conferenza di organizzazione nazionale della Cgil, riunita a Roma il 29-30-31 maggio 2008, ha approvato il Documento politico emendato: "Il territorio, la centralità del lavoro e della condizione sociale, per riprogettare il paese, per una rinnovata confederalità". La Conferenza valuta positivamente tutte le assemblee e le conferenze svoltesi nei vari territori e nelle diverse categorie, in cui si sono registrati intensi dibattiti frutto di una straordinaria partecipazione, sia in termini numerici che di qualità.

L'obiettivo principale della nostra Conferenza resta quello di estendere e allargare la nostra rappresentanza e rappresentatività ponendo al centro il rilancio del sindacato nei territori, poiché è lì, a partire dai luoghi di vita e di lavoro, che vanno dispiegate le nostre energie migliori, fatte di uomini e donne, capaci di diffondersi in tutte le realtà produttive, dei servizi, dei comparti pubblici, nel sociale, nelle politiche locali di sviluppo e di sostenibilità al fine di rafforzare le azioni negoziali e contrattuali, per la difesa dei diritti e delle tutele, dei lavoratori, lavoratrici, pensionati e pensionate. Un maggior radicamento sul territorio è essenziale per dare incisività agli strumenti di tutela solidaristica generale e per meglio affrontare le ricadute provocate dai processi di globalizzazione.

Le questioni emerse nel corso delle nostre Conferenze d'organizzazione si sono collocate nell'ambito di una fine anticipata della legislatura, determinata dalla crisi del governo Prodi a cui è seguita una difficile campagna elettorale. Il risultato elettorale, che ha evidenziato un netto spostamento dell'asse politico, riconsegnando il governo del paese alla destra, con una larga maggioranza, confina all'opposizione il Pd ed esclude dal Parlamento tutte le altre forze di sinistra. Tale esclusione costituisce un fatto negativo.

Il voto ha indubbiamente penalizzato lo schieramento di centro sinistra, dando così un giudizio sulle difficoltà della coalizione alla prova del governo, alle delusioni delle aspettative di lavoratori e pensionati; tutti elementi che hanno messo in ombra alcuni risultati positivi.

La stessa gestione nel e del governo del protocollo del 23 luglio ha messo in luce difficoltà e contraddizioni ed ha certamente influito sugli orientamenti elettorali.

L'esito del voto, l'affermarsi di uno spostamento dell'orientamento elettorale, in Italia come in gran parte d'Europa, una più ampia mobilità del voto e l'astensionismo riguardano anche i comportamenti di lavoratori e pensionati che si possono tradurre in una divaricazione tra rappresentanza politica e sociale che interroga anche la Cgil e il movimento sindacale confederale. Da qui la domanda su quali siano le motivazioni e le identità che determinano la scelta di voto, la convivenza in molte parti del paese del voto a destra e l'iscrizione al sindacato confederale.

Nella campagna elettorale non sono emerse risposte di riconosci-

mento e valorizzazione del lavoro.

I temi dell'insicurezza (spesso strumentalizzati nella fobia del diverso e nell'esaltazione delle risposte individuali) delle paure derivanti dalla globalizzazione, dell'incertezza del futuro, della precarietà, che oltre il lavoro invadono la prospettiva sociale, portano a decidere le proprie scelte non identificandosi unicamente nel luogo di lavoro.

Proprio alla luce di questi fattori vanno rilanciate le scelte della Cgil di "riprogettare il paese" fatte al Congresso e le indicazioni sul ruolo del territorio e sul rilancio della confederalità alla base della conferenza d'organizzazione, valorizzando il ruolo della rappresentanza sociale.

La stessa evoluzione dei processi di globalizzazione sta determinando mutamenti strutturali della competizione globale e il radicale cambiamento del quadro politico internazionale, europeo e nazionale, e pone la Cgil e tutto il sindacato confederale dinanzi a una situazione dai tratti totalmente inediti. In questa situazione si impone un cambiamento radicale della politica economica europea e delle scelte della Bce.

È realisticamente pensabile che tali profondissimi rivolgimenti economici, sociali, politici, e ambientali debbano essere fronteggiati da un sindacato che sia in grado di interpretare la realtà.

A tal fine occorre una discussione che sfocerà in una Conferenza di programma che sarà decisa dal Comitato direttivo nazionale. Circa la nuova fase politica, la Cgil formulerà il giudizio sull'azione di governo partendo dalle scelte che l'esecutivo intenderà compiere, e dal metodo che assumerà nel confronto con le organizzazioni sindacali e in particolare dal merito dei provvedimenti che verranno assunti nei confronti dei lavoratori, lavoratrici, pensionati e pensionate, a partire dal rispetto del recente decreto legislativo sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro, dall'attuazione delle deleghe in materia di lavori usuranti e di mercato del lavoro. Il confronto sulla riforma delle pubbliche amministrazioni e dei settori della ricerca e della conoscenza dovrà vedere il ruolo protagonista dei lavoratori e delle loro rappresentanze, a partire dai contenuti del memorandum.

L'emergenza della questione salariale e della caduta del potere d'acquisto delle pensioni, il divaricarsi della forbice della disuguaglianza, richiedono interventi strutturali, universali e realmente redistributivi verso il lavoro dipendente e le pensioni, l'urgenza di aumento del Pil necessita di interventi a sostegno del capitale produttivo e non di quello immobiliare, l'aumento della produttività si realizza attraverso investimenti in innovazione tecnologica e non aumentando le ore di lavoro. È sulla base di considerazioni tutte di merito che abbiamo valutato negativamente i primi provvedimenti del governo in tema di immigrazione, cancellazione dell'Ici e detassazione dello straordinario. Questo giudizio negativo è ulteriormente aggravato dalle scelte di copertura dei costi. È necessaria la chiusura immediata dei contratti collettivi di lavoro ancora aperti e l'avvio dei contratti del primo biennio del

comparto pubblico, non ancora aperti.

È evidente che la questione salariale, che provoca il disagio sociale di molte famiglie, ci impegna anche al rilancio della piattaforma unitaria sul fisco per ridurre la tassazione sul lavoro e sulle pensioni, che doveva e poteva avere risposte già dal governo precedente e che ora dovranno venire dal nuovo governo. Proprio i contenuti rappresenteranno il banco di prova in cui misurare l'efficacia delle risposte del governo alle lavoratrici e ai lavoratori, alle pensionate e ai pensionati.

È in questo quadro che assume grande valore l'intesa unitaria raggiunta sulla riforma della contrattazione – e sulla democrazia e rappresentanza – all'insegna di un forte rilancio e di una nuova prospettiva dell'unità con Cisl e Uil, fondata su una vera autonomia di proposte e di progetto. Alla luce degli impegni assunti nel direttivo confederale della Cgil, si riconferma la scelta che un eventuale accordo deve prevedere un unico modello contrattuale su due livelli, la difesa del ruolo e delle funzioni del contratto nazionale, attraverso regole certe che rafforzino la funzione sia salariale che normativa, il superamento dell'inflazione programmata e l'individuazione di indicatori certi del tasso inflattivo, un meccanismo certo di recupero dell'eventuale differenziale inflattivo, il superamento dell'Ivc e il pieno rispetto della decorrenza, la necessità di estendere e qualificare la contrattazione decentrata.

La Conferenza esprime piena consapevolezza sulle difficoltà che incontreremo nel raggiungere gli obiettivi indicati. Non sarà semplice, considerate le prime posizioni negative e pregiudiziali espresse da Confindustria; anche per questo, serve un rapporto molto forte con i lavoratori e i pensionati.

Le assemblee sulle proposte unitarie devono essere l'occasione per rafforzare il rapporto con i lavoratori e le lavoratrici, i pensionati e le pensionate e costituire la premessa indispensabile per una partecipazione democratica e costruttiva, anche a sostegno delle trattative con le controparti pubbliche e private che sono difficili e complesse.

La Conferenza non può che valorizzare il ruolo e la funzione confederale della Cgil, in tutte le sue strutture orizzontali e verticali, a partire dal suo essere sindacato generale e di programma, consolidando la propria capacità progettuale autonoma al fine di rafforzare diritti e tutele nel lavoro ed equità e solidarietà nel sociale. Confederalità, quindi, come processo culturale prima ancora che organizzativo.

Una confederalità che sia in grado di valorizzare compiutamente le diverse strutture dell'organizzazione e, nello stesso tempo, le integri all'interno di un reale processo di condivisione, al fine di rafforzare i percorsi democratici nel rispetto di un quadro di pluralismo programmatico interno e respingendo, al contempo, qualsiasi pulsione di stampo corporativo.

Per queste ragioni è essenziale ridare centralità al territorio, inteso come il luogo in cui si genera il lavoro e dove agiscono concretamente i soggetti che rappresentiamo. Rafforzare il nostro radicamento è un valore aggiunto anche per le negoziazioni e contrattazioni a livello nazionale e per dare più forza all'indispensabile tutela solidaristica.

Dobbiamo allargare la nostra presenza e il "presidio" nei luoghi di lavoro, dalle grandi alle piccole e micro imprese, dalle catene di appalti e sub-appalti al mondo della precarietà, dalle pubbliche amministrazioni ai servizi, dalla scuola agli enti di ricerca, alle nuove professioni e ai nuovi lavori, con l'obiettivo di far diventare l'azione di prevenzione per la sicurezza sul lavoro la priorità delle priorità, chiedendo, anche al mondo delle imprese, di compiere un salto di qualità nell'assunzione di una via alta alla competitività, basata sulla qualità del lavoro e sulla tutela della salute e della sicurezza, come sancito dal Testo unico varato dal precedente governo.

Per raggiungere tale scopo bisogna, da un lato, consolidare quella domanda di rappresentanza maturata in anni di lavoro e, dall'altro, intercettare la nuova domanda che proviene da uomini e donne e da un insieme di soggetti quali, migranti, giovani e precari, rafforzando la tutela collettiva e quella individuale a partire proprio dal territorio e dai luoghi di lavoro.

Vi sono da affrontare, infatti, questioni delicate come quelle legate ai lavoratori migranti e alle loro famiglie, la cui integrazione, nelle comunità locali e nel mondo del lavoro, deve essere considerata una priorità attraverso un impegno costante per garantire un sistema in grado di dare ai lavoratori diritti e tutele, certezza, legalità e sicurezza nel territorio. A questo fine la Conferenza ritiene necessario proporre a Cisl e Uil una campagna di sensibilizzazione e di contrasto sui temi della xenofobia e del razzismo. Si tratta di far sì che il territorio diventi davvero un luogo di promozione e sviluppo dei diritti sociali e civili, estendendo e qualificando la negoziazione territoriale sociale per legare i diritti nel lavoro con i diritti di cittadinanza, in un quadro di rafforzamento complessivo dello Stato sociale e del suo carattere universale.

La natura esclusivamente integrativa del welfare contrattuale è quindi argomento che richiede particolare attenzione nella definizione dell'accordo sulla riforma della contrattazione.

Negli ultimi tre anni la presenza di lavoratrici e lavoratori migranti nel nostro paese ha continuato a crescere a ritmi sostenuti e rappresenta oggi il 5% del totale della popolazione. Il lavoro svolto in tutta l'organizzazione ha contribuito a realizzare una sempre maggiore partecipazione dei migranti alla vita della Cgil. Ad oggi, infatti, i lavoratori migranti iscritti al nostro sindacato rappresentano circa il 10% del totale e crescono mediamente più del 20% ogni anno. È, tuttavia, evidente che per un soggetto generale come la Cgil la questione non si esaurisce nel riconoscimento di una quota di rappresentanza da assegnare ai vari livelli della vita dell'organizzazione, ma deve estendersi fino all'assunzione della multietnicità e dell'interculturalità come componenti strutturali della Cgil di domani.

La crisi che stiamo attraversando, la frammentazione del mondo del lavoro, il precariato, l'individualismo sempre più diffuso investono in particolar modo le giovani generazioni. Tra i compiti principali che dobbiamo affrontare, dunque, vi è quello di un forte rapporto con i giovani per far conoscere loro il ruolo del sindacato, al fine di costruire adesione e appartenenza anche tra coloro che, di fatto, sono destinati a cambiare lavoro molte – troppe – volte, soprattutto nei primi anni di attività.

I giovani, più di altri soggetti, rappresentano il termometro della società e costituiscono il nostro futuro.

I nostri giovani entrano tardi nel mondo del lavoro e spesso come precari. Proprio per questo è importante creare con loro un legame prima ancora che entrino nel mercato del lavoro, continuando il rapporto con le associazioni degli studenti medi e universitari. Da questo punto di vista l'obiettivo della Cgil deve essere quello di costruire un'organizzazione più aderente alla composizione effettiva del mondo del lavoro. Dovrà essere un compito di tutto il gruppo dirigente quello di costruire una Cgil più giovane, più femminile e più multietnica.

Proprio in tema di ricambio generazionale nelle varie conferenze territoriali e di categoria è emersa l'esigenza di attuare fin da subito l'inserimento dei giovani a tutti i livelli confederali e categoriali dell'organizzazione.

La Conferenza d'organizzazione impegna la segreteria nazionale a convocare subito il Forum delle donne per decidere il luogo e i luoghi di confronto delle donne stesse e indire la Conferenza, così come indicato nel documento nazionale e dai contributi delle strutture e delle compagne.

Il riferimento ai soggetti appena citati non è casuale. Sono loro in-



fatti a rappresentare il banco di prova più impegnativo, ed è su di loro che la Cgil deve investire portando a coerenza la propria struttura organizzativa.

Per tutte queste considerazioni, nel territorio va rafforzato il ruolo della contrattazione – negoziazione – in un’ottica di rilancio del nostro decentramento. In questo ambito le funzioni del sistema servizi vanno considerate uno strumento determinante per l’assistenza e la tutela individuale, come definito nell’Assemblea organizzativa dei servizi a Montesilvano.

Centralità del territorio, quindi, e dei luoghi di lavoro per una più efficace azione negoziale confederale territoriale sullo sviluppo sostenibile del territorio, per la contrattazione sociale e per lo sviluppo del secondo livello contrattuale. Oggi esiste una dicotomia evidente tra una contrattazione di II livello, che presenta limiti di diffusione quantitativa, oltre che qualitativa, e una negoziazione territoriale più diffusa, che troppo spesso viene relegata a questione di secondo piano.

Nel dibattito aperto sul federalismo fiscale, riproponiamo la nostra linea di federalismo solidale per garantire parità nell’esercizio dei diritti sociali fondamentali, come la salute e l’istruzione. Occorrono criteri di perequazione a sostegno delle aree più deboli e nello stesso tempo vanno posti vincoli di rigore e responsabilità alle classi dirigenti nella gestione della spesa pubblica. Il Mezzogiorno in questo nuovo scenario è attraversato da difficoltà, da forti tensioni e conflitti sociali, ma ha grandi risorse culturali e potenzialità economiche.

Occorre pertanto rafforzare e qualificare il ruolo della negoziazione con le istituzioni locali, formalizzando scadenze e procedure del confronto su programmazione, priorità della spesa, qualità ed equità delle entrate, con la finalità di connettere i diritti del lavoro con quelli di cittadinanza. Al riguardo servono poi ulteriori approfondimenti sia sulla strumentazione che sull’esigibilità degli impegni assunti dalle istituzioni nella negoziazione.

È proprio su questo terreno, che vede strettamente legate contrattazione di II livello nelle sue diverse modalità, negoziazione sullo sviluppo del territorio, contrattazione sociale territoriale e promozione dei diritti, che la confederalità deve giocare un ruolo determinante, pur nel rispetto degli equilibri tra autonomia delle Categorie e Confederazione, con lo Spi e con tutte le categorie coinvolte. In questo quadro la Cgil nei vari livelli interloquisce anche con le associazioni che si occupano della difesa e conservazione dell’ambiente.

La riaffermazione dei principi di autonomia e di confederalità sollecitano la prospettiva di unità sindacale che valorizzi pluralismo e democrazia.

La Cgil, come già affermato al Congresso e come sostenuto nel documento per la Conferenza d’organizzazione, lavorerà per sostenere tali scelte.

Le sfide che abbiamo di fronte necessitano dell’unità della Cgil nel rispetto della dialettica interna, del pluralismo e delle regole democratiche che sono alla base della vita interna e della garanzia di tutte le iscritte e gli iscritti alla nostra organizzazione.

Il territorio, le nuove categorie, i lavoratori migranti, la struttura organizzativa della micro-impresa, i giovani e gli anziani, la precarietà, i nuovi lavori, rappresentano il terreno per riposizionare le politiche organizzative, di proselitismo e di reinsediamento e per sperimentare nuovi modelli strutturali e flessibili, al fine di rendere più puntuale il nostro radicamento nel tessuto produttivo e sociale.

Il problema del tesseramento quindi deve essere assunto da tutto il gruppo dirigente come scelta politica di straordinaria importanza, attraverso un impegno costante e permanente. Discutere della qualità, della quantità e della dinamica del tesseramento vuol dire analizzare la nostra azione politica, contrattuale, strategica, e verificare quale reale consenso ha prodotto.

Rispetto a questa specifica problematica, tuttavia, la Cgil è protagonista di un andamento anomalo se confrontato con le dinamiche europee. A fronte di un calo, lento ma inesorabile, degli iscritti nella maggior parte dei sindacati europei, infatti, la Cgil, che già rappresenta uno tra i più grandi sindacati europei con 5.697.774 di iscritti tra lavoratori attivi e pensionati, deve costituire un punto di partenza per la sfida dell’insediamento in nuovi luoghi di lavoro e della capacità di intercettare nuovi lavoratori e pensionati. Puntare alla conquista di nuovi iscritti è un compito che deve impegnare tutti noi. In tal senso la Conferenza lancia un appello affinché ogni nostro dirigente, delegato, fino al singolo iscritto ne conquisti un altro, diventando così il motore per allargare il bacino dei nostri iscritti.

Si tratta, inoltre, di ripensare un progetto di reinsediamento organizzativo che abbia il compito, in un tempo pianificato, di praticare la scelta del rinnovo delle deleghe sindacali, consapevoli di quanto questa impostazione organizzativa imponga un enorme impegno politico.

La determinazione dell’effettiva rappresentanza, secondo le modalità previste nella piattaforma unitaria per la riforma della contrattazione, sono un tassello decisivo dell’insieme di questo percorso.

Lo sono per il ruolo del Ccnl e, a fronte del dibattito aperto in Europa e alle sentenze della Corte di giustizia, per la sua validazione con effetto erga-omnes.

Lo sono perché, a fronte delle cicliche campagne che tentano di mettere in discussione il ruolo e la rappresentatività del sindacato confederale italiano, sulla base dei parametri indicati (iscritti e voto espresso nelle elezioni delle Rsu) si individuerà l’effettiva rappresentatività di ogni organizzazione sindacale.

L’effettiva certificazione della rappresentanza è una richiesta di alto valore politico di Cgil-Cisl-Uil, di cui pretendiamo una rapida e certa attuazione. Vanno, anche per questo, definiti percorsi certi in ciascuna struttura per l’adozione della banca dati degli iscritti.

La definizione di un percorso unitario certo di democrazia sindacale che preveda il coinvolgimento di tutte le lavoratrici/ori, pensionate/i, dalla fase di predisposizione delle piattaforme, alle diverse tappe delle vertenze e la validazione, con voto certificato, sulle ipotesi di accordo raggiunte rappresenta un risultato molto importante per gli accordi interconfederali, che deve essere di riferimento per tutte le vertenze nazionali e territoriali. Questa scelta comporta anche un rinnovato impegno per la generalizzazione delle Rsu e degli Rls.

La Conferenza d’organizzazione ribadisce le scelte già effettuate al congresso anche riguardo la difesa dei beni comuni e si impegna a dare risposte coerenti e di prospettiva sulle evoluzioni avvenute in questi settori.

Viene riconfermata la scelta per la costituzione della nuova categoria Filcem-Filtea e impegna gli organismi competenti ad assumere le decisioni per definire tempi e modalità per il Congresso costitutivo della nuova categoria.

Occorrerà infine prevedere l’avvio di un’analisi precisa al fine di progettare ulteriori scelte di accorpamento in modo da rispondere a nuovi e innovativi scenari di politica del lavoro, di sviluppo e di contrattazione che sappiano cogliere i grandi cambiamenti avvenuti negli ultimi anni.

La Conferenza d’organizzazione decide, come già previsto dal regolamento per la Conferenza d’organizzazione, che entro tre mesi sarà convocato il Comitato direttivo per dare attuazione alle decisioni della Conferenza stessa in particolare su politica delle risorse, dei quadri, del rinnovamento e del decentramento, nel rispetto delle regole statutarie e per l’avvio di una discussione in grado di tracciare percorsi e scelte politico-organizzative, compresa la Conferenza di programma, che dovranno concludersi al prossimo Congresso.

Il documento definitivo sulle scelte assunte dalla Conferenza di organizzazione

1. PREMESSA

La Cgil intende dare attuazione alla delibera del XV Congresso di tenere l'Assemblea per la Conferenza di Organizzazione come indicato dalla Tesi 10.

La Cgil assume quindi il compito di proporre alla Conferenza di Organizzazione temi che attengono la sua vita e le sue scelte organizzative al fine di impegnare tutta l'organizzazione a sostenere e rafforzare gli obiettivi definiti dal XV Congresso:

da *"Riprogettare il paese, lavoro, saperi, diritti, libertà"* a *"La Cgil per riprogettare il Paese, rafforzare la rappresentanza e rappresentatività, per una rinnovata confederalità dell'organizzazione"*.

A queste finalità deve corrispondere la centralità del nostro essere Sindacato Generale anche attraverso un necessario rinnovamento della Cgil. Il territorio e le sue strutture confederali e di categoria, i luoghi di lavoro e le leghe. Ruolo, compiti e funzioni delle nostre strutture, con un forte intreccio fra Confederazione e categorie attraverso un lavoro cooperativo e non di primato di una struttura verso un'altra struttura, ma finalizzato alla rappresentanza generale del mondo del lavoro, dei pensionati, e alla sua capacità progettuale e rivendicativa.

La confederalità è, dunque, una cultura che deve attraversare l'insieme delle strutture proprio al fine di salvaguardare il ruolo e la funzione di sindacato generale. In questa direzione, anche un'integrazione tra strutture confederali e di categoria sulle diverse materie potrebbe essere un utile strumento di riorganizzazione e razionalizzazione finalizzato anche a valorizzare le competenze esistenti.

I temi che devono caratterizzare la Conferenza di Organizzazione, riguardano:

a) la centralità del lavoro e della condizione sociale di uomini e donne, pensionati/e, giovani, occupati, precari e disoccupati.

Il territorio come scelta fondamentale.

Sono avvenuti cambiamenti importanti che ci riguardano e ci chiedono di riposizionare la nostra organizzazione, i suoi gruppi dirigenti, le sue risorse umane ed economiche.

I cambiamenti ci impongono, quindi, di ragionare su come ricollochiamo la Cgil nei posti di lavoro, nel territorio, nella società con l'obiettivo di estendere e di rafforzare la nostra rappresentanza e la nostra rappresentatività.

Riposizionare la Cgil con tutte le sue strutture attraverso un progetto forte che rafforzi i valori della Confederalità e scegliendo la centralità del territorio quale luogo delle nostre radici storiche e della ricomposizione dei diritti di cit-

tadinanza. In coerenza con tali obiettivi diventa necessario spostare risorse economiche e decentrare i nostri quadri verso le strutture territoriali.

Territorio e luoghi di lavoro, quindi, con compiti e funzioni che definiscano il ruolo sindacale nel nuovo contesto, partendo dal significato della proposta politica delle Tesi congressuali 9 e 10.

Questo significa:

- Organizzare le nostre rappresentanze di luoghi di lavoro e di territorio e le rappresentanze unitarie.
- Il rapporto con la contrattazione confederale, categoriale, settoriale, anche alla luce dei cambiamenti avvenuti nel lavoro, nel sistema produttivo, nel mercato del lavoro, in relazione ai nuovi poteri delle Regioni e delle autonomie locali anche in tema fiscale, definiti dal nuovo Titolo V della Costituzione, nell'esigenza di un welfare equo e per questo solidale.
- Come ci attrezziamo per le nuove identità a partire dai migranti sempre più presenti in tanti settori di lavoro, e per rappresentare gli interessi generali del lavoro e del sociale. Tutto ciò significa anche farsi carico delle problematiche dell'ambiente che sempre più impattano con le condizioni di salute dei lavoratori e dei cittadini.

Il rinnovamento e la politica dei quadri, uomini, donne, giovani, agendo sulla formazione per favorire capacità, competenze, autorevolezza, e che si basi su valori determinanti e insostituibili per tutta l'organizzazione.

L'ingresso delle donne in ogni punto dell'organizzazione rimuovendo gli alibi di antica e attuale memoria, e superare definitivamente la prassi della sperimentazione. Le sperimentazioni riguardano tutti e non possono essere un fatto di genere.

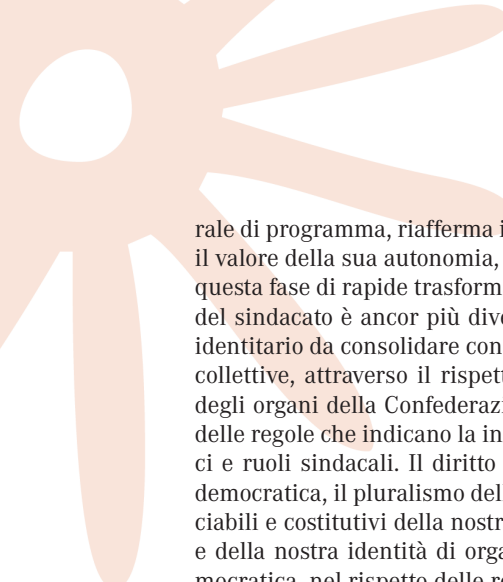
Preparare il rinnovamento generazionale perché i giovani sono la nostra grande risorsa, come abbiamo affermato all'Assemblea nazionale del 9 maggio 2007.

Ciò che avviene fuori di noi ma attorno a noi rispetto a tutto ciò che attiene alla rappresentanza sociale, alle sue funzioni, al suo potere contrattuale di rappresentanza, al suo ruolo in Italia e nel mondo, ci riguarda sempre di più. Dobbiamo quindi riposizionare strategie e impegni verso la Ces e verso la Confederazione Internazionale dei Sindacati (Ituc-Csi).

Il rapporto fra strutture e sistema servizi. Il rapporto Cgil e Enti collaterali.

b) La democrazia, il pluralismo, l'autonomia, l'unità del sindacato, le regole di come si sta nella Cgil.

Queste scelte fondamentali definiscono l'identità della Cgil che forte della sua storia e del suo essere sindacato gene-



rale di programma, riafferma il valore della confederalità e il valore della sua autonomia, democrazia e pluralismo. In questa fase di rapide trasformazioni politiche, l'autonomia del sindacato è ancor più divenuta un elemento vitale ed identitario da consolidare con coerenti scelte individuali e collettive, attraverso il rispetto dei ruoli e delle funzioni degli organi della Confederazione e la piena applicazione delle regole che indicano la incompatibilità tra ruoli politici e ruoli sindacali. Il diritto di espressione, la dialettica democratica, il pluralismo delle ide sono elementi irrinunciabili e costitutivi della nostra storia, della nostra cultura e della nostra identità di organizzazione confederale, democratica, nel rispetto delle regole e dello Statuto Cgil. L'etica dei comportamenti e il rispetto delle regole democratiche, rimangono essenziali per sostenere tali valori. La Tesi 10 indica gli obiettivi validi e giusti per tutta l'organizzazione.

Il nostro Statuto e le nostre Regole, che ci hanno accompagnato in questi anni, sono il punto di riferimento.

Si tratta di rivisitarle e rafforzarle, alla luce di ciò che negli ultimi mesi ha investito la nostra organizzazione.

L'autonomia deve restare un bene prezioso e insostituibile, perché rende più forte la Cgil e tutto il Sindacato.

L'autonomia come valore primario della Cgil, trova il suo fondamento nella capacità di elaborazione programmatica in primo luogo nei confronti dei datori di lavoro, delle istituzioni, dei governi e dei partiti politici.

Il pluralismo interno è importante per assicurare un terreno di discussione e rappresentazione democratica, purché esso non degeneri in parcellizzazione politico-organizzativa e utilizzato come alterità rispetto al resto dell'organizzazione.

La democrazia interna e le regole statutarie sono vincolanti per tutti e quindi per la vita dell'organizzazione.

Le Tesi 9 e 10 del XV Congresso costituiscono i necessari punti di riferimento per questi obiettivi fondamentali, a sostegno e completamento per una rinnovata confederalità, per il nostro ruolo e la nostra identità di sindacato generale. Con questi obiettivi di autonomia e democrazia e forti dell'esperienza democratica unitaria sviluppata in questi mesi confermiamo, secondo il mandato del nostro XV Congresso, la scelta di costruire con Cisl e Uil **un progetto e percorso unitario, che contenga proposte per regole democratiche di partecipazione, di rappresentanza e di pluralismo.**

2. TERRITORIO, LUOGHI DI LAVORO E DI AGGREGAZIONE DELLA NOSTRA RAPPRESENTANZA – STRUTTURE CONFEDERALI E DI CATEGORIA

Il nostro obiettivo politico-organizzativo è l'estensione della rappresentanza e della rappresentatività per la difesa dei diritti e delle tutele.

Il baricentro deve essere il territorio a partire dal ruolo delle Camere del Lavoro. Il territorio come macchina motrice della rappresentanza, che trascina il bisogno di contrattazione categoriale, confederale e sociale.

Tenuto conto che le dinamiche economiche sociali e ambientali locali, vanno riferite allo scenario della globalizzazione, nel territorio c'è il motore dello sviluppo, lì si registrano i grandi cambiamenti avvenuti sia nei settori produttivi strettamente industriali, sia nel terziario, sia nella Pubblica Amministrazione, che nei comparti della conoscenza anche in seguito ai processi attuativi dell'art. 117 della Costituzione.

Nel territorio vengono declinate e verificate le tante politiche sociali, la difesa e la tutela dei diritti collettivi e individuali. In questo quadro è necessario rilanciare quanto previsto dalla Tesi 7 del documento congressuale, per realizzare processi di integrazione e personalizzazione dei percorsi di autonomia delle persone. La Cgil persegue e riafferma con forza, tutte quelle politiche volte all'integrazione delle persone con disabilità, spesso causata anche da incidenti sul lavoro, contrastando azioni di discriminazione dirette e indirette che possono pregiudicare la dignità delle categorie più deboli, quali sono i disabili, a partire dal luogo di lavoro.

Il territorio è il luogo centrale di esercizio della rappresentanza, e rappresenta l'essenza stessa della confederalità. È il luogo delle nostre radici storiche, dove si misurano l'integrazione e gli effetti della multiculturalità, dove si verifica la nostra tenuta e i risultati delle scelte politiche dell'organizzazione. La Confederazione deve quindi ridisegnare il suo modello organizzativo per rilanciare l'iniziativa sul territorio, per evitare il rischio di cedere la titolarità ad altri. Va quindi portato avanti con determinazione il riposizionamento politico, strategico, organizzativo, della Cgil.

È il territorio che ci consegna i luoghi di lavoro, luoghi dai quali dobbiamo ripartire.

Dobbiamo quindi rafforzare a questo livello le strutture orizzontali e verticali dentro un progetto di concreta sinergia, nel rispetto delle reciproche autonomie e delle funzioni. Per queste ragioni è utile che ogni Camera del Lavoro individui, nell'ambito del proprio gruppo dirigente, specifiche responsabilità che si occupino delle politiche territoriali e siano referenti per lo sviluppo del negoziato sociale impegnando tutte le categorie. Altresì la Confederazione si attiverà per estendere questa responsabilità su tutto il territorio di sua competenza. Con la modifica del Titolo V della Costituzione è opportuno indicare soluzioni organizzative che tengano conto del federalismo, quale prassi per creare modalità decisionali più esigibili nel territorio sempre dentro a un ambito di solidarietà.



Ciò comporta scelte di decentramento di poteri, di ruolo, di funzioni, che deve riguardare tutti, dentro un quadro di razionalizzazione e maggiore efficienza, finalizzato a liberare risorse finanziarie ed acquisire disponibilità di quadri e dirigenti. Il presidio confederale del territorio, fondato sui cardini del sistema delle tutele e dei servizi e dello Spi, impone un maggior coinvolgimento delle categorie.

Lo stesso decentramento ha via via assunto un profilo nuovo e oggi richiede di investire maggiormente sulla qualità della nostra rappresentanza che non è sostituibile con l'aumento della quantità.

Il tema è come il decentramento possa rispondere a un rafforzamento della nostra azione sindacale nei posti di lavoro e nel territorio.

Il ruolo delle Camere del Lavoro in continuità con le loro funzioni originarie, si riafferma decisivo e determinante.

Riprogettare il sistema Cgil territoriale anche con forme flessibili, ma al tempo stesso codificate, regolate ed esigibili.

Vi sono temi che presuppongono, per essere affrontati, una nostra capacità di intervento in un'area vasta, come la negoziazione dei processi di sviluppo sostenibile e la loro qualità, mentre altri richiedono capillarità di insediamento e di presenza; in questo contesto, pur con opzioni flessibili, occorre saper "sezionare" il territorio per definire ambiti convergenti fra la contrattazione nei luoghi di lavoro, e quella di carattere sociale e insieme per determinare la qualità dell'accoglienza e conquistare risultati sul tesseramento e proselitismo.

In tale contesto, anche le Camere del Lavoro comprensoriali di dimensioni medio-piccole assolvono a una importante funzione di radicamento, lì si sono realizzate in virtù di una necessaria flessibilità nelle funzioni dei gruppi dirigenti risultati di grande confederalità da valorizzare. Le varie esperienze organizzative formate sul territorio (comunali, di sito, ecc.) possono essere un'opportunità, un terreno di sperimentazione.

Il territorio quale luogo ove si deve sviluppare sempre più una sinergia fra la Confederazione, le Categorie, il Sistema Servizi e lo Spi, e il loro rapporto con le rappresentanze dei posti di lavoro.

La conoscenza del territorio come presupposto per innervare una politica dei quadri volta al rinnovamento e al ringiovanimento.

Quindi presidiare il territorio evitando le contraddizioni e le competizioni fra sistema verticale e orizzontale, con una rinnovata cultura dello stare insieme a sostegno del nostro essere sindacato generale.

Le strutture regionali confederali

Le strutture regionali confederali vanno considerate un territorio largo, con funzioni di strategia e direzione politica, in grado di agire confederalmente sull'insieme dei territori che contraddistinguono lo spazio politico sindacale regionale, anche in virtù delle nuove funzioni costituzionalmente attribuite alle Regioni. La Confederazione Regionale si conferma quindi la struttura che negozia con l'istituzione Regione, insieme alle categorie, le politiche di settore di interesse generale.

Per questo occorre rafforzare i compiti ad esse assegnati per riqualificarne il ruolo e reinquadrare la loro azione politica, sia in termini di direzione, di coordinamento, di progettualità e di contrattazione, al fine di sostenere l'obiettivo del decentramento e il ruolo delle Camere del Lavoro e delle Categorie.

Le strutture regionali di categoria

Al fine di rafforzare le categorie sul territorio con il decentramento di quadri e risorse, le strutture regionali di categoria vivono come istanza congressuale quando esercitano funzioni di soggetto contrattuale, nei confronti di controparti pubbliche e private, di indirizzo politico, di presidio della bilateralità e supporto organizzativo dei territori, anche in ragione delle nuove competenze delle regioni, nonché sulla base della esperienza sviluppata in questi anni nella negoziazione sociale.

Sarà compito delle Categorie Nazionali adottare forme organizzative rispondenti a questi obiettivi anche per il necessario intreccio nella vertenzialità regionale. In tale ambito uno dei modelli di riferimento è quello dei coordinamenti regionali.

L'attuazione di tale decisione, come previsto dallo Statuto, andrà preventivamente concertata con le strutture Regionali Confederali.

Aree Metropolitane

Un capitolo particolare va dedicato alle aree metropolitane e al loro ruolo di rappresentanza, ricercando un migliore equilibrio di ruoli, compiti e funzioni tra le aree metropolitane e le strutture regionali confederali. Ne vanno quindi definiti i confini per meglio affrontare e rappresentare i problemi politico-sindacali di un grande territorio.

L'obiettivo principale deve essere quello di costruire forme organizzative capaci di assicurare un governo unitario delle funzioni di rappresentanza sociale su scala vasta corrispondente all'area metropolitana, obiettivo questo raggiungibile con una pluralità di soluzioni possibili.

Ci sono più esperienze attraverso le quali si è affrontato il tema della rappresentanza sociale nelle grandi aree urbane, più esposte all'emergenza di nuovi bisogni e nuove contraddizioni, ma anche terreni particolari di sperimentazione di quella nuova confederalità che è al centro della nostra riflessione organizzativa.

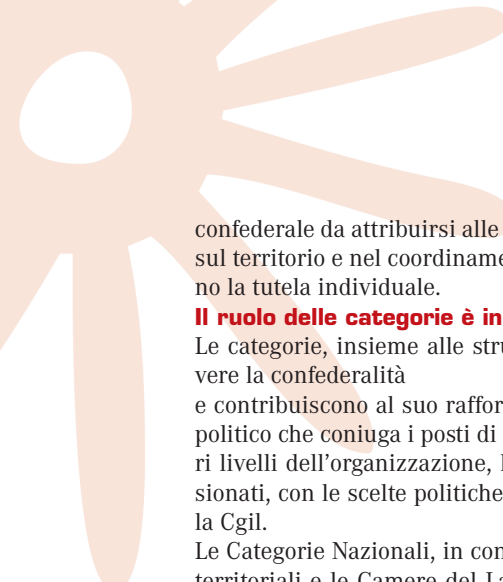
Quelle esperienze, pur diverse fra loro, andranno attentamente valutate e opportunamente valorizzate, non per trarne un unico modello organizzativo, che sarebbe impossibile date le diversità delle nostre aree metropolitane, ma per fissare obiettivi politici comuni e condivisi indipendentemente dal modello organizzativo adottato, dal semplice coordinamento delle strutture territoriali che insistono su di essi sul suo livello provinciale, alla loro integrazione politica, organizzativa o statutaria.

In ogni caso, nel definire le funzioni di governo metropolitano, si dovrà perseguire l'obiettivo di rafforzare il decentramento politico e organizzativo con le necessarie forme di raccordo con le politiche regionali.

La definizione "città metropolitana" si riferisce ad ambiti territoriali istituzionalmente non definiti. Le stesse Camere del Lavoro Metropolitane risentono di assetti organizzativi storicamente consolidati non paragonabili tra di loro.

Il futuro assetto istituzionale delle aree metropolitane non impedisce, tra le soluzioni possibili, e nel rispetto delle autonome scelte delle singole strutture e della necessaria flessibilità, l'avvio di un processo di omogeneizzazione delle Camere del Lavoro, ricomponendo in un'unica struttura i comprensori facenti capo al territorio provinciale.

Tale scelta va compiuta in accordo con i Centri Regolatori regionali e con i territori interessati, consolidando il decentramento territoriale realizzato o da realizzare, aprendo una riflessione su nuove titolarità di coordinamento



confederale da attribuirsi alle zone nella direzione politica sul territorio e nel coordinamento dei servizi che presidiano la tutela individuale.

Il ruolo delle categorie è insostituibile

Le categorie, insieme alle strutture confederali, fanno vivere la confederalità

e contribuiscono al suo rafforzamento. Sono lo strumento politico che coniuga i posti di lavoro e il territorio con i vari livelli dell'organizzazione, le Rsu e i lavoratori e i pensionati, con le scelte politiche e gli obiettivi strategici della Cgil.

Le Categorie Nazionali, in concorso con le proprie istanze territoriali e le Camere del Lavoro, dovranno predisporre progetti di sostegno, prevedendo puntuali verifiche sulla loro attuazione, finalizzati a rafforzarne il ruolo di contrattazione e la capacità di proselitismo, con l'obiettivo di coinvolgere i comitati degli iscritti, i delegati e le leghe, promuovere i giovani e i neo pensionati attraverso progetti concreti e verificati per la continuità della militanza, favorire l'inserimento dei migranti a partire dai posti di lavoro.

3. DEMOCRAZIA, PLURALISMO, UNITÀ, REGOLE, RISORSE

Il punto di riferimento è la strategia del Congresso, in particolare le Tesi 9 e 10.

La partecipazione, quale asse strategico per riprogettare il paese e i valori della confederalità, dell'autonomia, dell'unità.

“Il tema della partecipazione democratica dei lavoratori rappresenta una priorità di prima grandezza. La democrazia sindacale è condizione per una rappresentanza e rappresentatività del sindacato più forte, limpida e misurabile”

L'identità della Cgil, forte della sua storia e del suo essere Sindacato Generale e di programma, deve riaffermare il valore della confederalità. *“Più partecipazione e più politica per il sindacato significano necessariamente anche più confederalità. La profondità della crisi e le grandi trasformazioni degli assetti produttivi nel mercato del lavoro, in generale nell'economia e nella società, rimandano, infatti, a un nuovo grande problema di riunificazione del mondo del lavoro”.*

“Rappresentare e difendere gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, nelle condizioni attuali, significa perciò innanzitutto darsi strategie, obiettivi e pratiche rivendicative che ricompongano un quadro di unità di ciò che il neo-liberismo intende frantumare. E ciò è possibile solo rendendo ancor più forte l'idea di confederalità che rappresenta la caratteristica principale della storia e della cultura del sindacalismo italiano”.

Queste scelte congressuali, l'identità e il ruolo della Cgil ci impongono di mantenere alta la sua grande autonomia.

Il valore della confederalità si consolida con una capacità progettuale in grado di rafforzare i diritti e le tutele nel lavoro e nel sociale.

Tale progettualità rappresenta la condizione per l'autonomia del sindacato.

Autonomia e non indifferenza, proprio per il ruolo di soggetto sociale di organizzazione di massa che caratterizza la Cgil e la sua confederalità.

L'autonomia e il pieno rispetto dei valori di un Sindacato Generale che risponde alle sue scelte di programma e agli obiettivi definiti dai Congressi, necessita di un autonomo rapporto con le forme politiche, i movimenti, le associazioni. Il nostro riferimento è il concetto e la pratica del Sindacato di programma, non agnostico rispetto al quadro politico, ma fortemente vincolato nelle proprie scelte alle decisioni autonome dei propri gruppi dirigenti e al mandato delle persone che rappresentiamo, che sono la fonte della nostra legittimazione.

L'autonomia è la lealtà alle scelte di politica sindacale della Cgil.

L'autonomia in questa fase di trasformazioni politiche è ancor più elemento vitale e identitario da consolidare attraverso il rispetto dei ruoli e delle funzioni degli organi della confederazione.

Il pluralismo delle idee è un bene per tutta l'organizzazione e come tale va sostenuto e rispettato.

Il pluralismo interno è importante per assicurare un terreno di discussione e rappresentazione democratica, purché essa non degeneri in parcellizzazione politico-organizzativa.

“La democrazia nella Cgil si fonda su molteplici pluralismi – a partire dal valore della differenza di genere, da quelli programmatici e dalla pluralità delle strutture legate alla rappresentanza d'interessi – e su un sistema di regole che ne

garantiscono la piena legittimità e agibilità”.

Autonomia e pluralismo sono fondati sul valore della democrazia sindacale, definita dal nostro Statuto che stabilisce i cardini su cui poggia la vita democratica della Cgil. Le delibere regolamentari attuano rigorosamente le norme statutarie.

Le regole sono la garanzia democratica di tutta l'organizzazione e di tutto il suo gruppo dirigente e pertanto non possono essere interpretate, bensì rispettate e attuate. In questo senso, va valorizzato il pluralismo attraverso l'esercizio della democrazia di organizzazione. L'adozione, a tutti i livelli dell'organizzazione, della norma antidiscriminatoria nella composizione dei gruppi dirigenti, rappresenta oltre che un valore anche un'esplicita applicazione dello Statuto Cgil e delle delibere regolamentari. La non applicazione di detto principio rappresenta una violazione dello statuto e come tale sottoponibile agli organi di verifica, come previsto dalla delibera regolamentare n° 2. Occorre procedere, entro il 2008, sotto la responsabilità dei centri regolatori, ad una verifica sullo stato di attuazione di detta norma a tutti i livelli. Sugli esiti di tale verifica verrà informato il Comitato direttivo nazionale Cgil, che conseguentemente potrà adottare gli strumenti necessari per attuare pienamente in tutta l'organizzazione il rispetto di questa norma, non escludendo modifiche alla suddetta delibera.

È compito degli organismi statutari svolgere funzioni di vigilanza e controllo, intervenendo nei modi e nei termini a loro assegnati dallo Statuto stesso.

Tali regole hanno bisogno però di essere arricchite e rafforzate per rendere ancora più nette alcune scelte in esse contenute al fine di continuare a garantire l'autonomia, il pluralismo, la democrazia e il valore della confederalità.

Tale valore comporta che la titolarità su materie di carattere confederale è in capo ai direttivi confederali ai vari livelli, fermo restando il vincolo al rispetto delle norme statutarie sui percorsi di democrazia di organizzazione è esclusa la ulteriore ripetizione del voto in altri organismi, il Direttivo Nazionale darà attuazione alle scelte che la Conferenza di Organizzazione compirà in tema di regole.

Democrazia e regole chiamano in causa il nostro rapporto con la Cisl e con la Uil

Mancano regole confederali di carattere unitario per la partecipazione al voto di lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate, compreso le modalità dell'utilizzo dello strumento referendario o per una consultazione certificata su piattaforme o intese di carattere generale.

Mancano regole di carattere legislativo su rappresentanza e rappresentatività ad eccezione dei settori pubblici, la cui legge può essere punto di riferimento per una legislazione sulla democrazia e la rappresentanza. Occorre quindi riproporre a Cisl e Uil il percorso per definire un sistema di rappresentanza e di regole per la democrazia di mandato, il suo rapporto con la democrazia di organizzazione e la validazione dei risultati.

La Conferenza di Organizzazione ritiene non più rinviabili le decisioni assunte dal Congresso di concludere con la Cisl e con la Uil un'intesa endosindacale utilizzando confederalmente le diverse e positive esperienze maturate in questi anni e rendere universalmente esigibile la soluzione che si troverà.

Questa scelta dovrà riguardare in modo particolare il ruolo delle Rsu, i loro compiti e i loro poteri, nonché le forme

di validazione certificata di piattaforme, accordi e contratti così come deciso nella stessa Tesi n° 10 del Congresso. L'accordo endosindacale che andrà stabilito con Cisl e Uil renderà più facile sostenere unitariamente la necessità di una legislazione sulla democrazia sindacale e quindi sulla rappresentanza.

La Cgil, nel giudicare importante e positivo il lavoro e le decisioni unitarie di questa fase, e come già affermato in premessa, ritiene essenziale che le tre Organizzazioni Sindacali, Cgil Cisl Uil, elaborino insieme un Manifesto politico sui valori della confederalità e dell'unità sindacale, predisponendosi alla costruzione di un progetto comune per avviare un percorso che traguardi la costruzione di una nuova unità fra le tre organizzazioni sindacali.

Rinnovamento e regole

Una politica che miri al rinnovamento dell'organizzazione passa sia attraverso un sistema di regole che ne consente l'attuazione, sia attraverso progetti formativi sostenuti da adeguate risorse economiche che investono un numero consistente di quadri, in particolare giovani e donne.

Le regole per l'elezione dei gruppi dirigenti devono rispondere sempre di più ai bisogni di un'organizzazione complessa come la Cgil.

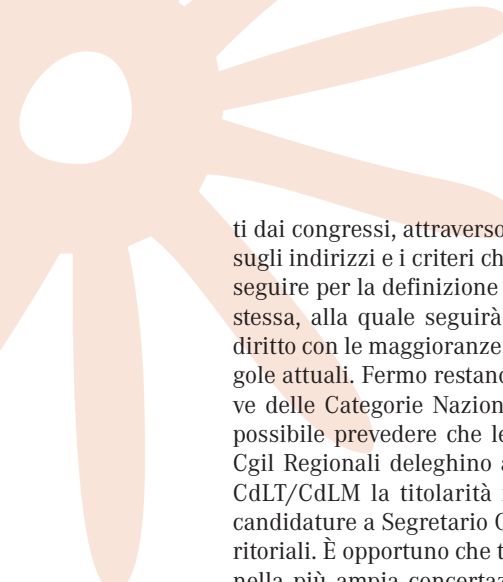
Obiettivi:

- una nuova politica di quadri finalizzata al rinnovamento ed al ringiovanimento del gruppo dirigente;
- una politica di formazione che coinvolga l'intero gruppo dirigente a partire dagli eletti nelle Rsu/Rsa;
- una maggiore attenzione alle particolari condizioni contrattuali ed alle esigenze professionali delle strutture confederali, delle categorie e dei servizi

Per questo è necessario ragionare sull'esperienza di questi anni rispetto all'individuazione ed elezione dei gruppi dirigenti, avviando una riflessione che consenta di definire una proposta sulla base del dibattito che scaturirà dalla Conferenza di Organizzazione, da assumere nel Comitato Direttivo e al prossimo Congresso nel pieno rispetto delle rispettive competenze.

A tal fine si avanzano alcune prime indicazioni:

- a) vanno confermate le norme dell'art. 6 dello statuto e del punto 6 del regolamento che prevedono sia il voto segreto sia la durata massima dei mandati, quest'ultima norma va rafforzata e completata. In modo particolare va modulata e precisata l'attuale possibilità di permanenza nel medesimo incarico oltre i limiti dei due mandati nei casi di mutamento della platea congressuale, di accorpamento tra due o più strutture o nel caso di dirigenti chiamati, in tempi diversi, a dirigere contemporaneamente più strutture di dimensioni molto ridotte. Tuttavia la regola rigida degli otto anni, pur necessaria, ha generato in alcuni casi una tendenza all'attendismo, una preoccupante delegittimazione interna ed esterna dei dirigenti coinvolti nei processi di mobilità, la ricerca di collocazioni autonome sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione. Sono elementi di criticità che si sono verificati negli ultimi anni e che vanno corretti attraverso una preventiva, attenta, programmata politica dei quadri, che consenta ai centri regolatori di governare con maggiore efficacia l'avvicendamento dei gruppi dirigenti;
- b) assegnare una funzione politico-partecipativa per la selezione dei gruppi dirigenti ai comitati direttivi elet-



ti dai congressi, attraverso una discussione preventiva sugli indirizzi e i criteri che i centri regolatori debbono seguire per la definizione e valutazione della proposta stessa, alla quale seguirà il voto segreto degli aventi diritto con le maggioranze numeriche previste dalle regole attuali. Fermo restando la titolarità e le prerogative delle Categorie Nazionali e delle Cgil Regionali, è possibile prevedere che le Categorie Nazionali e/o le Cgil Regionali deleghino alle Categorie Regionali e/o CdLT/CdLM la titolarità nella formalizzazione delle candidature a Segretario Generale delle Categorie Territoriali. È opportuno che tale formalizzazione avvenga nella più ampia concertazione e condivisione tra Camere del Lavoro e strutture regionali di categoria, anche per lo Spi che pratica la delega alla struttura regionale;

- c) la consultazione, quando decisa, dai centri regolatori, sarà utilizzata come fase di ascolto con le modalità indicate dagli stessi, purché non sostitutiva delle funzioni dei Comitati Direttivi.

“L’esperienza di questi anni ci consegna, infatti, uno squilibrio fra lo strumento della consultazione individuale e la sovranità dei Comitati Direttivi. Essi sono stati spesso relegati sostanzialmente a luoghi di ratifica formale, col voto segreto, di decisioni che non li hanno visti davvero protagonisti. In sostanza, devono costituire luoghi di discussione collegiale ed esplicita sulle candidature, sulle ragioni per le quali vengono avanzate, sulla loro adeguatezza e rappresentatività, anche relativamente ai nostri pluralismi”;

- d) le modalità di permanenza temporale negli incarichi esecutivi per tutte le strutture soggette ad accorpamenti o a modifiche territoriali, oggi non previste, devono essere normate e collocate all’interno del punto 6 delle delibere regolamentari in coerenza con i suoi principi ispirativi;
- e) definire progetti con lo Spi per l’utilizzo dei dirigenti non pensionati nelle strutture che organizzano i pensionati/e a tutti i livelli, escluse le leghe, al fine di favorire e contribuire al necessario processo di rinnovamento di tutta la Cgil, nonché il decentramento ed il reinsediamento sociale. Fermo restando quanto previsto dall’art. 10 dello Statuto Spi che vincola al rispetto dell’equilibrio tra pensionati e non pensionati nella formazione dei gruppi dirigenti (almeno la metà dei componenti degli organismi esecutivi deve essere costituita da pensionati), nonché il rigoroso rispetto della norma antidiscriminatoria;
- f) fermo restando il diritto individuale dell’iscritto ad essere elettore ed eleggibile, a tutti coloro che fanno parte di organismi esecutivi di ogni livello, ad esclusione delle leghe dello Spi, la Cgil chiede l’impegno politico – al compimento del 65° anno di età – a rimettere il proprio mandato, nel rispetto delle decisioni delle categorie comunque coerenti con il limite massimo definito con questo impegno politico. Per lo Spi tale impegno è derogato di ulteriori due mandati. Nella seconda metà della vigenza congressuale è riconosciuta la facoltà, dell’organismo dirigente competente, di prorogare sino al congresso successivo il mandato esecutivo oltre la soglia di età stabilita. Nella definizione dei gruppi dirigenti, i centri regolatori e coloro che, come previsto dallo Statuto, ne hanno facoltà, eserciteranno il diritto di proposta tenendo conto e favorendo, il rispetto del

suddetto impegno politico. Per quanto riguarda le leghe dello Spi il centro regolatore nazionale, d’intesa con i centri regolatori delegati, regolerà l’effettuazione di particolari e motivati progetti territoriali, ad integrazione dell’applicazione della regola sul doppio mandato, per favorire rinnovamento e ricambio tra le diverse generazioni di pensionati e sviluppare la rappresentanza di genere ed il volontariato;

- g) evitare in linea di massima di assegnare a dirigenti pensionati la direzione di strutture degli attivi prevedendo un percorso che regoli politicamente e temporalmente tale necessità, anche al fine di promuovere non solo il rinnovamento ma anche il ringiovanimento;
- h) regole per favorire l’entrata dei giovani e l’ingresso delle donne a tutti i livelli dell’organizzazione, dai posti di lavoro fino alle massime responsabilità di categoria e confederali;
- i) estendere la regola del limite massimo degli otto anni o del doppio mandato anche ai gruppi dirigenti del Sistema Servizi, nazionali e regionali, degli altri organi di costituzione, di emanazione, di controllo, nomina e designazione da parte della Cgil;
- j) individuare criteri e percorsi ivi compresi quelli formativi atti a favorire maggiore mobilità anche per i dirigenti senza incarico di segreteria, prevedendo altresì modalità e tempi per la periodica rotazione negli incarichi dei funzionari;
- k) deve essere rafforzata la funzionalità degli organismi rappresentativi e deliberanti, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni degli organi esecutivi indicati statutariamente. La regolare convocazione degli organismi dirigenti ed esecutivi, come previsto dallo statuto e dalle delibere regolamentari, è la garanzia di una direzione collegiale sia politica che gestionale;
- l) per coloro che operano in Cgil in qualsiasi punto dell’Organizzazione con qualsiasi incarico – in qualità di dipendenti distaccati retribuiti o ex legge 300 – vige il vincolo politico a porre termine al proprio rapporto di lavoro all’atto della maturazione del diritto alla pensione di anzianità, dopo 40 anni di contributi previdenziali versati, evitando, da parte di tutti i centri regolatori, di assegnare loro incarichi di direzione politica, escluso lo Spi.

Le Risorse

Se la nostra scelta è la centralità del territorio, l’integrazione dell’intero sistema Cgil sul territorio e il rinnovamento/ricambio generazionale, allora dobbiamo adeguare le risorse e la loro ripartizione in funzione di questa impostazione ed anche in ragione delle differenti necessità derivanti alle specificità dei territori e delle categorie.

È necessario quindi che, sulla base degli orientamenti che la Conferenza assumerà, il Direttivo Nazionale deliberi, nei tempi previsti dal regolamento della Conferenza stessa, decisioni coerenti con il progetto politico organizzativo. Le deliberazioni dovranno tenere conto della crescente differenza della rappresentanza tra categorie e della diversità del valore della quota delega per effetto dell’incidenza delle diverse tipologie di rapporto di lavoro presenti nei settori.

I punti che andranno affrontati riguardano:

- le risorse alle strutture confederali e categoriali;
- la realizzazione dell’obiettivo di generalizzare la quota dell’1% di contribuzione per chi si iscrive alla Cgil. Il centro regolatore confederale definirà con le singole fe-

derazioni nazionali di categoria e con lo Spi i percorsi unitari possibili per un graduale raggiungimento dell'obiettivo stesso e sulla omogeneità della base di calcolo di riferimento

- il sostegno dell'azione sindacale sul territorio (CdLM/T e categorie), in coerenza con l'obiettivo di allargare la nostra rappresentanza ed i confini della contrattazione e negoziazione sociale e territoriale. Tale trasferimento di risorse dovrà essere strettamente connesso all'effettivo sostegno di progetti finalizzati all'insediamento, alla sperimentazione organizzativa, al proselitismo ed allo sviluppo del ruolo negoziale. A tal fine, l'attuale fondo di reinsediamento viene così modificato:

- fatte salve le prerogative delle singole strutture di seguito elencate e l'autonoma determinazione da parte delle stesse nella finalizzazione di risorse per progetti specifici, al finanziamento del fondo concorrono: la Cgil nazionale, il sistema nazionale dei servizi e le sue verticalità, le federazioni nazionali di categoria, lo Spi, le Cgil regionali, con quote di partecipazione in percentuale o cifra fissa, determinata dal comitato direttivo della Cgil entro tre mesi dallo svolgimento del congresso confederale.

- Il Comitato direttivo della Cgil nomina una propria commissione composta da: centro confederale, sistema dei servizi, federazioni nazionali di categoria e Cgil regionali. La commissione che resterà in carica per l'intera vigenza congressuale opera sulla base di apposito regolamento ed ha i seguenti compiti:

- a) deliberare sugli investimenti di solidarietà, i progetti nazionali ed i progetti regionali/territoriali e la relativa attribuzione di risorse;
 - b) verificare e controllare i progetti dal punto di vista della coerenza con le finalità decise dal comitato direttivo della Cgil della effettiva realizzazione del progetto finanziato;
 - c) la commissione avrà anche il compito di revoca motivata dei finanziamenti assegnati;
 - d) a commissione periodicamente relazionerà al comitato direttivo della Cgil in relazione alla propria attività di verifica e controllo;
 - e) tra i criteri per determinare il concorso al finanziamento del fondo e la destinazione delle risorse potrà essere previsto anche il riferimento al numero di iscritti e alle potenzialità di insediamento di ciascun territorio regionale;
 - f) al fine di evitare ogni possibile dispersione o frammentazione organizzativa la Commissione esaminerà solo i progetti che - predisposti da una o più strutture territoriali (CDLT/CDLM e/o Categorie comprensoriali/regionali - siano presentati da uno o più centri regolatori e che prevedano il coordinamento da parte della/e struttura/e proponente/i.
- la trasformazione della quota di canalizzazione dell'1% in costo tessera a decorrere dall'1/1/2009. Il costo tessera sarà rapportato alla tipologia del rapporto di lavoro e sarà periodicamente aggiornato;
 - regole vincolanti e certificate per chi riceve risorse a titolo sia di investimento sia di solidarietà. È fatto obbligo a tutte le strutture di evidenziare in sede di approvazione del bilancio consuntivo, tutte le risorse derivanti dalla bilateralità, sia economiche, sia strumentali ivi compresi eventuali distacchi di personale a carico dell'ente bilaterale. Il complesso di queste risorse deve

essere valorizzato in termini economici;

- quali e quante le entrate dagli Enti Bilaterali e il relativo utilizzo. Gli enti bilaterali devono essere ricondotti alla pura funzione mutualistica e solidale, essi non hanno funzione contrattuale, di certificazione sul mercato del lavoro. Le attività degli enti bilaterali devono essere separate da quelle dell'organizzazione, attraverso la definizione di specifiche forme di incompatibilità;
- predisporre al bilancio sociale con un preciso programma di vigilanza e visibilità tra risorse utilizzate e risultati organizzativi effettuati nell'anno caratteristico di riferimento e controllo di tutti gli strumenti a nostra disposizione e all'utilizzo del bilancio consolidato;
- deve essere chiaro ed esplicito il sistema della canalizzazione fondato su criteri omogenei di carattere nazionale. Come si canalizza e verso chi si canalizza, sia rispetto alle quote associative, che rispetto ad altre entrate e risorse disponibili.

Laddove venga meno l'istanza congressuale per le Federazioni regionali di categoria e si determini un conseguente percorso di alleggerimento della struttura regionale, le risorse eccedenti andranno destinate a favore delle istanze comprensoriali della Categoria attraverso una modifica delle quote di riparto decisa dai centri regolatori competenti.

Il nodo che si pone quindi per tutta la Cgil è quello di mettere in moto un processo di redistribuzione delle risorse esistenti, verso il territorio, privilegiando le strutture comprensoriali confederali e di categoria che rendano effettiva e strutturale la scelta del decentramento.

In questo senso un segnale tangibile di tali orientamenti potranno essere costituiti dalla generalizzazione dei Comitati degli iscritti nei luoghi di lavoro e nelle forme di coordinamento di sito o di filiera produttiva omogenea. Prevedendo esplicitamente di affidare a queste strutture decentrate compiti mirati riferiti al proselitismo, alla valorizzazione del sistema dei servizi e per quanto riguarda i comitati degli iscritti. Tali strumenti dovranno sostenere e valorizzare la capacità di elaborazione dei nostri delegati, per rendere più elevata qualitativamente la contrattazione di livello aziendale o di ambito territoriale ed i coordinamenti di settore.

Ciò comporta la necessità di concertare fra le diverse strutture e nel rispetto dell'autonomia politica e statutaria di ciascuna di esse, a livello di CdLT/CdLM, opportune forme organizzative che siano funzionali ed esigibili al fine di una gestione comune di funzioni orizzontali (Amministrazione, Ufficio Stampa, Formazione, ecc.) con lo scopo di aumentare le economie di scala.

Alla luce del progetto organizzativo che scaturirà dalla Conferenza di Organizzazione, il Comitato Direttivo, come previsto dal Regolamento, delibererà eventuali nuove percentuali di riparto.

4. LE GIOVANI E I GIOVANI, IL NOSTRO FUTURO

“Anche per la Cgil (come per il resto della società italiana) si pone il problema di assicurare un radicale ricambio generazionale”.

I giovani sono per la Cgil un bene prezioso, perché sono il nostro futuro. E per far vivere la memoria di chi ha rappresentato il passato vi è bisogno di chi si candida a rappresentare il futuro. Non è un obiettivo ma un vincolo per tutta la Cgil.

La Cgil deve intercettare i giovani, conquistarli all'impegno sindacale, permettergli di acquisire esperienze e conoscenza, per diventare ottimi dirigenti, rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro, nelle camere del lavoro, nel territorio, nel sistema dei servizi, nelle strutture nazionali. Dobbiamo saper cogliere oggi come ieri, anzi oggi più di ieri, il grande senso del cambiamento che è avvenuto e di come vi sia la necessità di saperlo interpretare per realizzare obiettivi in grado di dare speranza al futuro di tutti i giovani e meno giovani.

I giovani sono il termometro della società, sono la spinta per la voglia di vivere in un mondo ove la libertà è sinonimo di pace, ove la democrazia si lega con la partecipazione, ove il rifiuto della violenza è rifiuto di stragi, di terrorismo, di guerra. I giovani hanno sempre manifestato questi loro sentimenti con il senso di appartenenza a una età della vita talmente bella e irripetibile che non può essere spezzata né gettata. Un'età della vita la cui esperienza li deve accompagnare nel lungo cammino che hanno di fronte a loro.

In questo lungo cammino devono poter incontrare anche la Cgil, e la Cgil li deve saper accogliere, tenere, e predisporli a farsi guidare.

Occorre avere e dare fiducia ai giovani.

La Cgil ha il compito di stare con i giovani e di saperne rappresentare sogni e bisogni, coinvolgendoli nell'organizzazione, conquistarli e consegnarli responsabilità.

Dare spazio alle nuove generazioni è un nostro preciso dovere.

I giovani di oggi entrano tardi nel mondo del lavoro e spesso come precari, in un sistema produttivo frantumato, in un settore industriale ed in un settore pubblico profondamente cambiati, in un sistema del terziario e dei servizi che toglie loro la possibilità dello stare insieme, che spezza il collettivo e produce la solitudine del lavoro atipico.

Per questo è importante ricercare e consolidare i rapporti con i giovani prima che entrino nel mercato del lavoro: quando sono nella scuola, dalle medie all'Università attraverso una azione straordinaria della Confederazione per conquistare le nuove generazioni al sindacato, ai suoi valori ed ai suoi compiti. Ciò può essere attuato promuovendo iniziative di tipo sindacale – educativo nelle scuole, iniziative improntate a far conoscere i valori che guidano la nostra azione per la tutela dei lavoratori, la storia del sindacato e del movimento operaio attraverso le sue lotte e le conquiste, il ruolo dei lavoratori delle organizzazioni sindacali nella lotta di liberazione e nella costruzione della Democrazia.

Aprirci ai bisogni dei giovani lavoratori e lavoratrici – nativi e migranti – e metterli al centro delle nostre strategie sindacali, realizzare le condizioni per il pieno dispiegamento della loro soggettività nell'ambito delle strutture sindacali, rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'ac-

cesso a una vera cittadinanza nel dibattito e nella vita della Confederazione.

Questi sono i compiti fondamentali cui ci troviamo di fronte: compiti urgenti cui occorre rispondere con urgenza.

I giovani arrivano a noi se li sappiamo intercettare ovunque. Da questo punto di vista, l'obiettivo fondamentale è la costruzione di un'organizzazione più aderente alla composizione effettiva del mondo del lavoro: vogliamo costruire quindi una Cgil più giovane, più femminile e più multietnica. Un obiettivo di questo genere ha però bisogno di una molteplicità di strumenti che siano oggetto, una volta introdotti nella strategia dell'organizzazione, di una valutazione attenta e responsabile.

In particolare, occorre conseguire nel medio periodo una crescita consistente del peso quantitativo dei giovani lavoratori e lavoratrici sul totale degli iscritti. Contestualmente, occorre favorire il rinnovamento della platea dirigente attraverso una politica dei quadri che – grazie a una qualificata regia confederale – garantisca un accesso diffuso e di qualità dei giovani a ruoli di responsabilità e direzione. Per fare questo, abbiamo bisogno di delineare obiettivi, realmente esigibili, capaci di conseguire nel medio periodo una riduzione dello iato generazionale fra la composizione effettiva del mondo del lavoro e la platea degli iscritti e fra questa e i quadri dirigenti.

Si tratta di un impegno ambizioso che impegna la Cgil non solo nella necessaria evoluzione del suo funzionamento organizzativo, ma anche nel rinnovamento delle sue politiche e pratiche sindacali, in direzione di una più efficace azione di rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici più giovani.

Guai a noi ad essere così presuntuosi da pensare che comunque il sindacato, la Cgil, sono una tappa obbligata dove prima poi si arriva. Non è più così e noi non possiamo sbagliare. Dobbiamo portarli nella Cgil e poi conquistarli ad essere sindacalisti di cuore e di testa. Di cuore e di testa significa trasmettere responsabilità e propositività nelle analisi, nella individuazione degli obiettivi, nella costruzione delle rivendicazioni, nella contrattazione, nella ricerca di una intesa credibile e condivisa.

La conferenza d'organizzazione deve rappresentare dunque il momento in cui far vivere una riflessione organica sulle politiche organizzative, perché la sfida che si pone dinanzi a un sindacato moderno è quella di trasformarsi in uno strumento di partecipazione e rappresentanza dell'intera galassia del lavoro, nei diversi modi nei quali esso si esplica.

Occorre avviare un progetto organizzativo che assuma alcune prime decisioni:

- è necessario dare un segnale immediato della volontà di ringiovanimento dei gruppi dirigenti. A questo fine è necessario promuovere la presenza non inferiore al 20% di giovani under 35 nella composizione dei direttivi di categoria e confederali, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti previsti dallo Statuto. Tale "quota giovane" rappresenta il primo passo effettivo per una riduzione dello iato generazionale fra la composizione effettiva del mondo del lavoro e la platea degli iscritti e fra questa e i quadri dirigenti e gli organismi esecutivi. A questo scopo la Conferenza di Organizzazione ritiene necessario che si definiscano tappe intermedie di verifica in questo processo temporalmente definito,
- rendere obbligatori percorsi formativi finalizzati alla preparazione dei giovani quadri e delegati in ingresso.

La formazione come studio e impegno nel sindacato, che deve camminare insieme con l'obiettivo di costruire gruppi dirigenti che trasformino il sapere della teoria in pratica di lavoro quotidiano;

- costruire liste elettorali per il rinnovo delle Rsu individuando ovunque una forte e crescente presenza di giovani che abbiano meno di 35 anni, attraverso la garanzia di un'adeguata rappresentatività dell'effettiva composizione generazionale della platea dei lavoratori coinvolti;
- garantire ai giovani lavoratori un ruolo partecipativo e di responsabilità nei Comitati degli Iscritti;
- ragionare su come rendere "giovane" il nostro statuto e le nostre regole, prevedendo vincoli di promozione di giovani quadri, con particolare attenzione a coloro che sono impiegati con rapporti di lavoro atipico,
- darsi il vincolo politico, sostenuto da azioni e percorsi concreti in coerenza con quel sistema di obiettivi precedentemente richiamato, di inserire, non solo nei direttivi ma anche nelle segreterie di categoria e confederali a tutti i livelli, dirigenti giovani per prepararli ad assumere in prima persona le più alte responsabilità. Nel quadro di una politica di rinnovamento generazionale dei gruppi dirigenti diffusi occorre valorizzare i giovani lavoratori e le giovani lavoratrici: i luoghi di lavoro devono rappresentare per la Cgil il naturale e quindi prevalente canale di accesso ai gruppi dirigenti. Contestualmente, occorre prevedere forme di accesso alle nostre strutture riservate a giovani provenienti da esperienze associative, di studio e di ricerca, anche al fine di accrescere la qualità dell'elaborazione e la diffusione di competenze settoriali sempre più indispensabili al lavoro sindacale;
- Istituire, laddove possibile, dipartimenti e/o responsabili per le politiche giovanili al fine di accrescere in modo significativo l'elaborazione e l'iniziativa delle nostre strutture su materie rilevanti per la condizione giovanile. Questi dovranno garantire forme di coordinamento fra strutture confederali e di categoria, Nidil e le associazioni studentesche per individuare specifici piani di lavoro che siano in grado di sperimentare nuove forme di intervento sindacale, e che servano ad intercettare i ragazzi e le ragazze nei diversi ambiti della società (ad es. formazione ed orientamento nelle scuole, studenti lavoratori, periferie e disagio sociale, lavoro intermittente e/o stagionale),
- introdurre spazi aperti e flessibili di confronto, socializzazione, elaborazione e iniziativa, ai vari livelli dell'organizzazione, tra i giovani iscritti, delegati e quadri attraverso la costituzione di consulte quali luoghi in cui far emergere l'esistenza, reale e potenziale, di una sensibilità generazionale all'interno della Cgil. Queste, che dovranno anche prevedere la partecipazione delle associazioni studentesche, possono rappresentare un'occasione di partecipazione attiva ed innovativa alle politiche dell'organizzazione in particolare per chi – come molti dei giovani presenti nelle nostre strutture – si trova ai margini dal dibattito confederale perché fuori dai circuiti "classici" della rappresentanza quali direttivi e segreterie;
- prevedere l'organizzazione di un meeting nazionale annuale dei giovani iscritti, delegati e quadri della Cgil in collaborazione con le associazioni studentesche e le organizzazioni sindacali europee, e aperto al contributo di altre realtà associative e del volontariato.

5. LE NOSTRE RAPPRESENTANZE PER UNA NUOVA CONFEDERALITA' NEL LAVORO CHE CAMBIA – TRASFORMAZIONI E POSSIBILI ACCORPAMENTI

“Se la disarticolazione del mercato del lavoro ci consegna una battaglia per nuovi diritti e tutele, è vitale affermare il valore della democrazia e allargarne progressivamente gli spazi. Allo stesso modo occorre operare su tre fronti distinti:

- a) estendere la contrattazione ben oltre i confini finora definiti;*
- b) completare l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di quelli territoriali;*
- c) generalizzare le Rappresentanze sindacali unitarie, anche tramite l'elezione nelle aziende fino a 15 dipendenti di Rsu interaziendali di filiera”.*

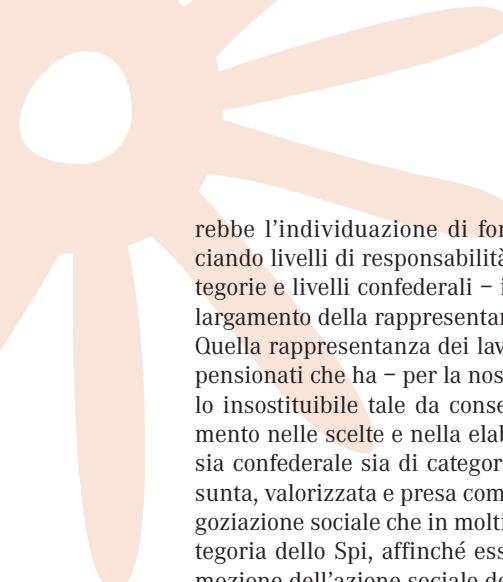
Il lavoro è al centro delle nostre riflessioni. Operare per restituire la dignità che merita è una necessità che ci impone anche di rivisitare il nostro modello organizzativo, soprattutto alla luce delle profonde trasformazioni che ne ridefiniscono frontiere produttive, relazioni internazionali, tipologie contrattuali.

Con l'estensione della contrattazione si risponde alla necessità di far fronte ai mutamenti di una società che per la sua complessità ci impone di perseguire risultati per lavoratori e lavoratrici anche oltre l'impresa.

La contrattazione territoriale infatti si sta arricchendo di così tanti contenuti (casa, salute, tariffe, servizi sociali, ecc.) che hanno diretta incidenza sul reddito delle persone e che determinano spesso la condizione reddituale tanto quanto di un rinnovo contrattuale.

Questa è la ragione per la quale vanno individuati – in particolare in rapporto con le amministrazioni pubbliche, ma non solo – gli ambiti territoriali prevalenti, a partire da una efficace lettura e interpretazione dei bilanci degli enti locali. Il rilancio della contrattazione territoriale sociale, e della negoziazione sullo sviluppo del territorio e la salvaguardia dell'ambiente, vuol dire coinvolgere lavoratori, pensionati, giovani, cittadini iscritti e non ai sindacati, con un chiaro riferimento alla natura confederale. Per queste ragioni è necessario rafforzare la relazione tra contrattazione nei luoghi di lavoro e negoziazione sul sistema di welfare locale e sulla politica dei redditi, riconoscendo competenze specifiche di categoria e sedi confederali di co-decisione. Sulla negoziazione sociale territoriale si afferma la co-titolarità tra Confederazione, Spi e categorie dei lavoratori attivi quale pratica confederale ordinaria di azione sindacale da attuare a tutti i livelli e in tutte le fasi negoziali e come soluzione strategica che accresce l'efficacia dell'iniziativa nei confronti delle controparti. La struttura confederale è investita della funzione di regia e di responsabilità della sintesi.

Per il sindacato confederale si impone quindi la necessità di costruire sistemi di relazione con tutti i soggetti sociali, istituzionali, d'impresa che sono presenti e operano sul territorio. In questo senso sarebbe utile iniziare a sperimentare, nell'ambito della contrattazione decentrata, forme e azioni contrattuali intercategoriali, fermo restando le rispettive titolarità contrattuali: in questo caso si impor-



rebbe l'individuazione di forme organizzative – intrecciando livelli di responsabilità di direzione politica tra categorie e livelli confederali – in grado di assicurare un allargamento della rappresentanza.

Quella rappresentanza dei lavoratori, delle lavoratrici, dei pensionati che ha – per la nostra organizzazione – un ruolo insostituibile tale da consentirne il più alto coinvolgimento nelle scelte e nella elaborazione politico-sindacale, sia confederale sia di categoria. In questo contesto va assunta, valorizzata e presa come riferimento l'attività di negoziazione sociale che in molti territori è condotta dalla categoria dello Spi, affinché essa diventi riferimento e promozione dell'azione sociale dell'intera confederazione.

Per questo il modello organizzativo che risponde a questa esigenza deve tener conto:

- dell'organizzazione del lavoro e quindi della contrattazione di secondo livello;
- dei cambiamenti intervenuti nei settori produttivi: industriali, dei servizi, nel terziario, nel lavoro pubblico;
- dei cambiamenti in atto sul territorio, tesi ad una sempre maggiore frantumazione del modello produttivo e allo sviluppo di un tessuto economico molecolare e poco solidale da una parte, e a nuove grandi concentrazioni internazionali e finanziarie dall'altra;
- del modello organizzativo rappresentato da aree, siti, filiere produttive;
- del modello organizzativo rappresentato dalle aziende a rete;
- delle trasformazioni intervenute nel mercato e nell'organizzazione del lavoro.

Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu)

Bisogna porsi il tema, con tutte le implicazioni che ne derivano, dei rischi di una crisi della confederalità nei posti di lavoro. Bisogna ripartire e riposizionarci nel posto di lavoro per irrobustire dal basso la cultura di sindacato generale più volte richiamata come valore imprescindibile da salvaguardare. In tale quadro è fondamentale che le Rsu assumano sempre più anche una funzione confederale, accompagnata da una soggettività politica, andando oltre la sola azione di contrattazione aziendale.

Il modello delle Rsu, come titolari e agenti della contrattazione di secondo livello, ha prodotto interessanti risultati e va senz'altro confermato, attraverso la trasformazione in proposta unitaria degli obiettivi contenuti nelle Tesi n° 8 del XV Congresso Le federazioni di categoria nel quadro delle scelte operate dal documento Cgil - Cisl - Uil "Linee di riforma della struttura della contrattazione" nel capitolo sulla democrazia sindacale definiranno regole e criteri per l'elezione delle Rsu e per la loro generalizzazione.

Nel ribadire il valore del ruolo del Ccnl, occorre incrementare, qualificare ed estendere la contrattazione di secondo livello e determinare maggiori poteri alle Rsu, in azienda e sul territorio per tutte le materie di loro titolarità e a loro assegnate dal Ccnl.

Per rafforzare il legame tra Rsu e Sindacato Generale occorre prevedere modalità organizzative unitarie, per rendere più strutturale la partecipazione delle Rsu nella formazione delle decisioni non solo di carattere contrattuale. I progetti formativi dei lavoratori dovranno sempre essere accompagnati da un'attenta e costante verifica, un modo concreto per aiutare soprattutto i giovani lavoratori a "spendersi" sul mercato delle professionalità, così come previsto dall'Unione europea nel "Programma di azione

nel campo dell'apprendimento permanente 2007-2013" con le modifiche da noi proposte e dallo stesso disegno di legge del Governo italiano, la cui approvazione consideriamo urgente proprio per recuperare il ritardo del nostro paese rispetto agli obiettivi di Lisbona.

In questo contesto le innovazioni tecnologiche, di prodotto e di processo, hanno ormai assunto caratteristiche di continuità e trasversalità in tutti gli ambiti di lavoro e quindi coinvolge ogni lavoratore dipendente.

Pertanto la formazione continua assume un ruolo strategico nello sviluppo sociale ed economico del nostro paese ed esige che la Cgil eserciti le sue capacità di analisi e di proposta al fine di meglio orientare la gestione dei Fondi Interprofessionali. L'ipotesi che le parti sociali potessero sostituire il pubblico nella gestione delle risorse derivanti dallo 0,30 ha bisogno di un nuovo slancio ideale e programmatico fondato sulla qualità sia dei percorsi di formazione finanziati, sia dei percorsi contrattuali da praticare. In assenza di questo, le ingenti risorse economiche che ogni anno si accumulano a disposizione dei fondi interprofessionali (nell'ordine di centinaia di milioni di euro) finiscono per costituire soprattutto un fattore di forte esposizione per le organizzazioni sindacali sia sul versante gestionale che politico. La Cgil riafferma e sostiene con forza la centralità della contrattazione confederale e di categoria ai diversi livelli e quindi dei suoi contenuti nei percorsi di formazione continua. Gli attuali "accordi" sono spesso una generica presa d'atto da parte delle Organizzazioni e rappresentanze Sindacali con effetti ben precisi: i progetti formativi sono generici e sono andati in formazione pochi lavoratori (quasi esclusivamente quadri ed impiegati), le donne sono scarsamente coinvolte e sono praticamente assenti quelle categorie di lavoratori che più necessitano di formazione, come ad esempio gli stranieri. Per intervenire in maniera adeguata occorre che i livelli di coordinamento all'interno della Cgil siano puntualizzati, definiti e sostenuti. Non si tratta di creare nuove strutture ma di avere un unico luogo di elaborazione e coordinamento per la formazione continua." Per determinare le condizioni di intervento sulla struttura complessiva dei fondi e della nostra azione sindacale, in modo tale che la formazione continua diventi a tutti gli effetti materia di contrattazione che coinvolge pienamente i lavoratori interessati ed i loro delegati. In tale ambito deve diventare decisivo il rapporto tra la contrattazione dei piani formativi, nei luoghi di lavoro e sul territorio, e le procedure di approvazione dei progetti formativi ed il relativo finanziamento.

Consapevoli che in una situazione nazionale e internazionale di competitività spinta il fattore umano è determinante, il tema dell'esigibilità della formazione continua nelle aziende, con progetti formativi condivisi, collegati all'organizzazione del lavoro, degli orari, della sicurezza, della salute e della tutela dell'ambiente, nonché della contrattazione dei premi di risultato, diventa decisiva.

Le Rsu, i sindacati confederali (e nazionali) devono farsi promotori/trici affinché tutte le aziende "virtuose" operanti nei territori possano chiedere all'Inps di trasferire il proprio contributo dello 0,30% a fondi interprofessionali per ottenere il finanziamento di piani di aggiornamento e formazione – aziendali, settoriali, territoriali – rivolti ai propri quadri, impiegati, operai. Lo 0,30 non dovrà mai essere utilizzato per coprire la formazione obbligatoria, per legge a carico delle imprese, con particolare riferimento a

quelle previste dalla 626. La formazione continua deve diventare materia specifica di contrattazione a tutti i livelli in quanto parte fondamentale del diritto individuale all'apprendimento e alla formazione.

Occorre definire con Cisl e Uil un patto "solidaristico" fra le Confederazioni.

Solidarietà che non deve sostituirsi ai reali rapporti di rappresentatività, ma che deve, attraverso un patto di consultazione, fermare la crescita del sindacalismo autonomo in alcuni settori. Un patto di consultazione che definisca il nodo controverso della "mancanza di proporzionalità", difficile da accettare per i lavoratori che democraticamente hanno indicato la loro preferenza. Si può esperire il tentativo di un innalzamento del numero delle Rsu nelle piccole e medie imprese.

Se la conferma della titolarità della contrattazione di secondo livello alla Rsu ha prodotto buoni risultati, dovremo creare le condizioni affinché il modello si estenda il più possibile anche là dove oggi non si è ancora realizzato compiutamente, con particolare attenzione ad alcune aziende a rete.

Sarebbe utile sperimentare forme di coordinamento, sempre attraverso un armonico intreccio categoria-livello confederale territoriale, delle Rsu che definiscano obiettivi comuni sia in termini di contrattazione che di altre materie normative loro pertinenti (salute, sicurezza e ambiente, formazione ecc.), estendendo in questo modo vincoli di solidarietà, una rinnovata rappresentatività e una comune disponibilità a costruire luoghi di confronto.

Stesso ragionamento potrebbe valere per unità produttive organizzate in maniera interregionale, dando sempre alla Rsu eletta democraticamente la possibilità di organizzarsi in esecutivi unitari, capaci di contrattare l'organizzazione del lavoro, assistiti dalle strutture nazionali solo laddove se ne ravvisi l'esigenza.

Per i lavoratori atipici è opportuna la scelta di inserirli nelle liste elettorali degli eleggibili e negli accordi per le Rsu. Ciò consentirebbe senz'altro una maggiore rappresentanza della forza lavoro, quella giovanile in particolare, e una maggiore attenzione nella contrattazione di secondo livello ai temi del mercato del lavoro e della stabilizzazione occupazionale, nonostante ciò non sia previsto né dalle norme dell'accordo interconfederale né dalle conseguenti intese applicative, che evidentemente occorre rivisitare. Inoltre l'inserimento di queste figure professionali darebbe risposte concrete a un vasto orizzonte di lavoratori che tende sempre più spesso ad organizzarsi autonomamente in associazioni.

Per la definizione delle liste è necessario prevedere l'inserimento di giovani e di migranti, nonché attuare le regole antidiscriminatorie e garantire la rappresentanza di genere sulla base delle norme statutarie.

Si propone di valutare l'opportunità di "elezioni primarie" tra gli iscritti per definire la lista dei possibili candidati. Individuare il luogo del reparto per la costituzione delle liste stesse.

I tempi di elezione e rinnovo delle Rsu devono diventare assolutamente vincolanti ad ogni scadenza.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente (Rls - Rlsa - Rlst - Rls di sito)

Troppo spesso i temi legati alla salute e alla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, così come la relazione tra

ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro finiscono con l'essere marginali, nonostante morti, infortuni e malattie professionali.

In Italia gli Rls, sulla scorta della nostra storia, sono inseriti a pieno titolo nelle Rsu, pur mantenendo una rappresentanza e titolarità specifiche, che spesso però si traducono in delega totale su tali temi "assolvendo" la contrattazione che invece resta fulcro per affrontare le condizioni di lavoro: organizzazione del lavoro, ritmi, turni, orari, appalti, investimenti, tipologie di rapporti di lavoro, formazione e informazione.

Sul versante della sicurezza c'è ancora molto da fare. Occorre rafforzare la figura del Rls, con uno stringente rapporto con i soggetti con titolarità negoziale, per renderne più efficace il suo operato, soprattutto in tre direzioni:

- 1) in azienda, attraverso la contrattazione; 2) fuori dall'azienda, nel rapporto con il territorio, i cittadini, le istituzioni degli enti locali; 3) nella Rsu.

Occorre estendere il ruolo del Rls all'ambiente, per rafforzarne la possibilità di lavorare a uno sviluppo sostenibile, mettendo contemporaneamente la sicurezza al centro delle attività lavorative, impegnando tutta la Rsu a una progressiva sensibilizzazione su un tema così decisivo per il futuro. Valorizzare il ruolo degli Rls di sito, previsti dalla normativa e oggetto di alcune importanti sperimentazioni. Le modifiche normative ottenute prevedono la nuova figura del Rls di sito, che, connesso alla sua auspicata contrattazione, potrà dare un contributo determinante per la salute e sicurezza dei lavoratori, a partire dalle situazioni complesse (porti, interporti, cantieri) ove coesistono pluralità di datori di lavoro.

L'impegno è quello di coprire tutti i luoghi di lavoro con propri Rls, siano essi interni o territoriali. A tal fine importante sarà la scelta della elezione (e non nomina) e la modalità dell'attuazione pratica dell'"election day" prevista dalla l.123/07.

Altrettanto utile la costituzione di un coordinamento intercategoriale e confederale territoriale, in stretto raccordo con i soggetti titolari della contrattazione – tenendo in considerazione il testo unico della legge delega su salute e sicurezza approvata recentemente in Parlamento – per dare avvio a un modello di gestione integrato della prevenzione per più settori. Sempre più gli Rls devono farsi promotori nell'interlocuzione "trilaterale" (sindacati, imprese, Inail) al fine di stimolare le imprese a investire (compresi i contributi da riduzioni dei premi assicurativi Inail) sul versante decisivo della prevenzione.

Estendere l'approccio preventivo all'ambiente, coinvolgere tutti i lavoratori in un modello partecipativo alla cui base si colloca la formazione e l'informazione; articolare la comunicazione con i contesti locali e i territori. Ciò riguarda anche le aree degli appalti, delle manutenzioni, dei servizi, aree tuttora critiche nel garantire la sicurezza e ridurre i rischi ambientali. Quanto sopra nel rispetto della titolarità contrattuale di ciascuna categoria ed una forte direzione politica confederale. Ritenendo di fondamentale importanza l'aspetto della salute sui luoghi di lavoro, si propone di creare momenti di coordinamento nel già esistente dipartimento che abbiano la finalità di formare e coordinare le RSU e gli RLS, attraverso un progetto confederale che prevede anche la costituzione di una banca dati, che consenta al dipartimento di poter interagire nello scambio di dati e consentire l'analisi degli eventi e delle iniziative. Quanto sopra nel rispetto della titolarità contrattuale di ciascuna

categoria ed una direzione politica confederale.

Un impegno così rilevante può e deve contribuire alla crescita della responsabilità sociale e costruire un esempio di buone pratiche nel panorama industriale, del lavoro pubblico e dei servizi a rete italiano.

Responsabilità sociale e buone pratiche che non possono che rimanere aggiuntive alle previsioni normative di legge e contrattuali.

Comitato aziendale europeo (Cae)

Il sindacato è chiamato a misurarsi con l'internazionalizzazione dell'economia e delle imprese; tuttavia il rapporto con le grandi multinazionali allontana sempre di più il luogo in cui le decisioni vengono assunte, mentre si avverte forte il bisogno di luoghi e spazi europei per la contrattazione e, di conseguenza, di "sindacalizzare" di più i Cae. Occorre però modificare la direttiva europea n.94/95 della loro istituzione e dotarsi di un intervento legislativo della Commissione e del Parlamento europeo mirato alla contrattazione europea per i grandi gruppi.

I Cae sono un'interessante esperienza di base e rappresentano un luogo di incontro dove si acquisiscono informazioni e si scambiano esperienze anche sindacali: ma ciò non è sufficiente, a cominciare proprio dai diritti di informazione e di partecipazione non del tutto soddisfacenti.

La stessa esperienza di dialogo sociale, importante e qualificante in sé, stenta ad affermarsi come una politica permanente, propedeutica – almeno questo era nelle intenzioni – al rafforzamento della capacità del sindacato europeo di negoziare accordi collettivi a livello confederale, settoriale, transnazionale: intese certe con un vero potere negoziale e con un bilancio dei risultati.

Ciononostante oggi siamo in grado di individuare pochi grandi temi di intervento, e certamente la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sono tra questi.

La nomina attuale da parte delle organizzazioni sindacali andrebbe sostituita con l'elezione da parte delle Rsu: se ciò non fosse possibile farlo unitariamente, la Cgil comunque dovrà coinvolgere i propri iscritti di quella impresa o multinazionale.

Comitati degli Iscritti

Per la Cgil i Comitati degli Iscritti rappresentano un organismo di straordinaria importanza da sostenere e rafforzare, proprio perché strutture di base, sia nei luoghi di lavoro che nel territorio, riconfermando i compiti a loro assegnati dalle delibere regolamentari.

Tali compiti e funzioni vanno ulteriormente rafforzati con un apposito regolamento-quadro, al fine di garantire in ogni luogo di lavoro e nel territorio le attività di proselitismo, tesseramento, promozione del Sistema dei Servizi, partecipazione, fermo restando che ad essi non competono responsabilità contrattuali e senza far diventare il comitato degli iscritti una struttura parallela o sostitutiva delle RSU. Alla assemblea degli iscritti va assicurato il compito di discussione e il diritto di proposta per le candidature della Cgil – scelte anche attraverso i non iscritti – nelle liste per le elezioni delle Rsu. Il Comitato degli iscritti è inoltre la prima istanza nella quale favorire la partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici con rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, e degli atipici, dei migranti e dei giovani. Resta quindi valida l'idea che avremmo di istituire tali organismi.

Occorre però procedere a una verifica non più rinviabile

sull'effettiva costituzione dei Comitati degli Iscritti nei luoghi di lavoro affinché si realizzino entro il prossimo Congresso. Qualora fosse confermata la diffusa difficoltà ad attuare tale decisione, sarà necessario operare per la rimozione degli ostacoli che si sono frapposti alla costituzione dei Comitati degli Iscritti. In questo senso, si può ipotizzare di riformare le regole per la costituzione dei Comitati degli Iscritti, sperimentando i seguenti criteri:

- nelle realtà ove il numero degli iscritti non superi i quindici, l'Assemblea degli Iscritti dovrà, qualora nell'impossibilità di eleggere il Comitato degli Iscritti, nominare un coordinatore al quale saranno affidate le responsabilità previste per il Comitato degli Iscritti;
- i comitati degli iscritti e/o il coordinatore degli Iscritti potranno essere scelti anche tra i componenti delle Rsu/Rsa.

Occorre anche prevedere la costituzione di coordinamenti territoriali degli Iscritti, cui concorrano i coordinatori e i comitati degli Iscritti. Ciò potrebbe rappresentare, per il territorio e per la Confederazione, un banco di prova, un luogo di diversi posti di lavoro e categorie, dove lavoratrici e lavoratori con esperienze professionali e contrattuali diverse si incontrano per condividere analisi, prospettive, progetti e strategie.

Una struttura di rappresentanza come la nostra, non può non prendere atto di un contesto sociale ricco e diversificato e fare scelte conseguenti di natura organizzativa, adottando il principio della flessibilità, ma mantenendo al contempo alcuni punti fermi. Tra questi le leghe dello Spi, insieme ai comitati degli iscritti laddove operano e le esperienze di alcune leghe di categoria svolgono un ruolo determinante sia per gli obiettivi della contrattazione sociale territoriale, che rappresenta, soprattutto per i pensionati/e un importante strumento per migliorare le condizioni di vita; sia perché essa è uno straordinario strumento con il quale lo Spi e tutta la Cgil ha costituito un enorme presidio sociale nel territorio.

Nel ribadire la validità della Lega, come istanza congressuale, bisogna operare per la sua diffusione territoriale e favorirne la sua integrazione confederale. Nell'ottica di un rafforzamento strategico dell'organizzazione nel territorio, è necessario che le istanze di base (comitati e leghe) di tutta la Cgil, trovino luoghi di coordinamento e di integrazione delle rispettive politiche. In questa ottica resta fondamentale quindi garantire alle strutture di lega un gruppo dirigente formato da pensionati e pensionate quale piena espressione della condizione sociale rappresentata.

La Lega si è rivelata uno straordinario strumento con il quale lo Spi e tutta la Cgil ha costituito un presidio sociale nel territorio.

Le Leghe dei pensionati con i Comitati degli Iscritti e le Rsu sono uno strumento utile di sostegno alla promozione del nostro Sistema dei Servizi sul territorio.

Le Leghe Spi nel territorio, nei piccoli Comuni, nei quartieri delle città, devono diventare sempre di più un punto di riferimento sia per il coinvolgimento di pensionati e pensionate nella negoziazione sociale, sia per determinare un rapporto stretto fra attivi, cittadini e pensionati sul territorio e per accrescere la rappresentanza e rappresentatività sociale della Cgil.

Trasformazioni e possibili accorpamenti

Le profondissime trasformazioni di questi anni (dei mercati, tecnologiche, di riorganizzazione dei processi produt-

tivi, dei mercati finanziari, del mercato del lavoro) hanno provocato, tra i tanti cambiamenti, una progressiva frantumazione della "linea di produzione" della ricchezza.

Sullo sfondo permangono, evidentemente, i vecchi nodi strutturali del sistema italiano: debolezza dei "fattori orizzontali" (infrastrutture materiali e immateriali, ricerca, formazione, asfitticità del mercato finanziario ecc.) e inadeguato "modello di specializzazione" e della dimensione delle imprese.

Le contraddizioni di un controverso processo di privatizzazione liberalizzazione di grandi imprese o settori hanno contribuito anch'esse alla crescita e alla moltiplicazione dei riferimenti contrattuali, produttivi e di servizio.

Alcuni punti politici-organizzativi da affrontare entro il prossimo congresso:

- a) come accompagnare i grandi mutamenti strutturali, sia in termini di strumentazione (legislativa, contrattuale), sia in termini di assetti organizzativi;
- b) semplificazione progressiva, graduale degli ambiti di azione contrattuale e di rappresentanza. A fronte dei cambiamenti intervenuti nei settori pubblici e privati e con riferimento alle proposte contenute nel documento Cgil Cisl e Uil "Linee di riforma della struttura della contrattazione", va definita una proposta di razionalizzazione degli ambiti di copertura dei CCNL e i necessari accorpamenti per aree omogenee e per settore;
- c) ricomporre, attraverso una attenta analisi, ciò che è stato frantumato sotto il profilo produttivo, dell'azione contrattuale, di tutela, di rappresentanza;
- d) la dimensione territoriale, di filiera, di sito come nuovo punto di riferimento. Emerge qui, il nodo di fondo di dare più forza, autorevolezza, risorse, capacità d'azione e coordinamento alle strutture confederali ai vari livelli. In particolare, alle Camere del Lavoro, in stretto rapporto con le Categorie interessate, al fine di ricomporre tutela e rappresentanza;
- e) la soluzione - attraverso l'accorpamento - di problemi strutturali, organizzativi, finanziari - è elemento importante ma non può essere quello decisivo. Occorre riflettere sui criteri di fondo, le ragioni politico-sindacali cruciali che spingono e motivano gli accorpamenti;
- f) alla luce del dettato congressuale e dell'esperienza fin qui maturata, la Cgil è impegnata nel garantire piena rappresentanza alle lavoratrici ed ai lavoratori con rapporto di lavoro atipico nell'ambito della contrattazione di secondo livello;
- g) la scelta di accorpamento Filcea-Fnl e successivamente, come deliberato dal XV Congresso, di Filcem-Filtea risponde a questa strategia con e per le ragioni che stanno alla base del manifesto programmatico licenziato dai direttivi congiunti di Filcem-Filtea il 21 febbraio 2007;
- h) definire tempi e modalità per attribuire alla Flc la rappresentanza di chi opera in Enti di formazione, ricerca e istruzione artistica e musicale come previsto dalla delibera del Comitato Direttivo Nazionale del 17 gennaio 2003;
- i) avviare un percorso di unificazione dei lavoratori e lavoratrici che hanno scelto di esercitare talento creatività e professionalità nella scrittura, nelle differenze forme artistiche e culturali nelle quali questa si articola. Tale percorso si avvia come coordinamento tra le varie modalità di rappresentanza nelle quali attualmente le differenti forme artistiche sono organizzate

per verificare disponibilità e convergenze, approntare programma e piattaforma politica e organizzativa, predisporre lo strumento organizzativo che il prossimo Congresso potrà formalizzare;

- l) riprendere la discussione sul comparto artigiani, a partire dal ruolo del coordinamento.

Riconfermando la titolarità del contratto nazionale e della contrattazione di secondo livello alle categorie, bisogna escludere nuovi contenitori contrattuali che determinano condizioni di dumping per i lavoratori e contraddicono la semplificazione dei contratti, escludere titolarità contrattuali diverse tra primo e secondo livello di contrattazione, contrastare la tendenza ad ampliamenti della sfera di applicazione dei contratti determinando sovrapposizioni con altri contratti. Allo stesso tempo vanno salvaguardati l'occupazione e le condizioni di miglior favore in termini collettivi nei processi di internalizzazione di attività precedentemente terziarizzate, privilegiando, negli appalti dei servizi, il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, favorendo il riferimento ad un unico contratto degli appalti. Organizzare la rappresentanza dei lavoratori attraverso il coinvolgimento delle categorie della committenza e degli appalti realizzando l'intreccio tra RSU/RSA delle stesse categorie".

I processi di accorpamento devono aiutare la ricomposizione del mondo del lavoro a partire dall'unità produttiva e dalla sua filiera e per rafforzare il ruolo della rappresentanza sociale delle rinnovate strutture organizzative dei lavoratori e delle lavoratrici.

La riforma della contrattazione e la necessità di razionalizzare il numero dei contratti sarà elemento per la discussione fondamentale su possibili nuovi accorpamenti.

Le storiche difficoltà a concludere le fasi di accorpamento necessitano di regole precise per determinare i tempi nei quali si apre e si conclude il percorso per la eventuale scelta di costituzione di nuove categorie o di diverse aggregazioni territoriali.



6. POLITICHE ORGANIZZATIVE PER PROMUOVERE E VALORIZZARE I QUADRI FEMMINILI

Caratterizzare il rinnovamento della Cgil, nel rispetto della rappresentanza di genere come prevista dallo Statuto, richiede di favorire l'ingresso e la permanenza delle donne a tutti i livelli dell'organizzazione.

Sono necessari almeno tre elementi, la cui sinergia è fattore di efficacia nei risultati:

1. politiche di genere
2. rappresentanza delle donne
3. politica dei tempi nell'organizzazione del lavoro sindacale

Politiche di genere: la Cgil nel suo complesso deve assumere politiche rivendicative in tutti i livelli di contrattazione che si misurino con la diversa condizione delle donne e con il riconoscimento del valore della differenza.

Politiche sul mercato del lavoro, sull'organizzazione del lavoro e sull'organizzazione nello stato sociale e dei servizi, che sappiano intervenire su uno spettro più ampio, commisurato alla profondità delle radici culturali che contribuiscono a determinare le discriminazioni nella società.

Politiche che sappiano incidere con efficacia anche, e soprattutto, sui divari salariali tra donne e uomini (a parità di competenze), tuttora – più che largamente – riscontrabili, in tutta Italia, in Europa, nel mondo.

Rappresentanza: verificare entro la Conferenza di Organizzazione Nazionale l'applicazione della norma antidiscriminatoria per perseguire l'obiettivo del sindacato paritario. *“Per quanto concerne la modalità di selezione dei gruppi dirigenti occorre innanzitutto trovare soluzioni certe ed esigibili – a partire dall'obbligatoria applicazione della norma antidiscriminatoria, anche nella composizione delle segreterie – in grado di rispondere ai problemi di rappresentatività. La norma antidiscriminatoria va quindi applicata e costituisce criterio di valida costituzione degli organismi esecutivi”.*

L'applicazione del vincolo attuale (40%) e della prospettiva (50%) richiede la consapevolezza e l'impegno dell'intera Organizzazione a tutti i livelli e per tutti i campi di intervento, individuando in capo alla segreteria generale e all'organismo esecutivo di cui fa parte una precisa responsabilità politica sul rispetto della norma. Al fine di applicare il vincolo statutario per la presenza di genere nei comitati direttivi si indica tassativamente, nel procedere alle cooptazioni – sostituzioni da oggi al congresso, che prevalga l'ingresso di compagne, lì dove non è rispettata la norma antidiscriminatoria, individuando in capo al/alla Segretario/a Generale e all'organismo di cui fa parte una precisa responsabilità politica sul rispetto della norma stessa.

Ai fini di costruire nuove leve di quadri femminili per raggiungere l'obiettivo del sindacato paritario è indispensabile:

- adottare specifici progetti organizzativi con percorsi mirati;
- considerare la formazione un fattore strategico,
- proporre vincoli sulle liste elezioni Rsu.

Politica dei tempi nell'organizzazione sindacale: premesso che il tema della redistribuzione del lavoro di cura come previsto dagli obiettivi dell'Unione Europea è la strategia, un contributo viene dato dall'adottare politiche di conciliazione per uomini e donne che favoriscano l'ingresso e la permanenza di donne nel sindacato. Per concretizzare la conciliazione è necessario che le strutture della Cgil a tutti i livelli adottino una politica dei tempi che tenga conto prioritariamente delle necessità di genere. In particolare emerge la necessità di fissare e rispettare puntualmente gli orari di inizio e fine lavori, dare tempi massimi per gli interventi, per consentire una effettiva partecipazione al processo decisionale nel suo complesso.

Per lo sviluppo di politiche di genere, per favorire la presenza, far crescere e riconoscere la competenza ed i talenti, assumere compiutamente la differenza di genere, richiede che vi siano luoghi di confronto, di discussione, di organizzazione, e di elaborazione delle donne della Cgil.

Il luogo scelto nella Cgil, il Forum, ha manifestato molte insufficienze; è necessario un suo ripensamento che conduca a una nuova definizione che superi i limiti di tale esperienza, a partire dalla episodicità che ha caratterizzato il Forum; una struttura di lavoro stabile e organizzata che, partendo dall'esperienza positiva dei coordinamenti tutt'ora esistenti, sia un luogo di elaborazione e proposta delle donne, un luogo aperto al contributo di tutte le compagne dell'Organizzazione, capace di confrontare le esperienze che ci sono nel territorio fuori e dentro la Cgil. Per dare concretezza a questo percorso e continuità alla relazione politica fra le donne, ai programmi di lavoro e alla loro verifica, almeno una volta fra un Congresso e l'altro va indetta l'assemblea nazionale delle dirigenti e delle delegate della Cgil, secondo un rapporto iscritte/delegate stabilito da C.D. della confederazione. La prima assemblea sarà convocata entro il 2008, con all'ordine del giorno l'individuazione di un luogo delle donne della Cgil ridefinizione dell'attuale Forum

7. TESSERAMENTO E PROSELITISMO

Il territorio, le nuove categorie, i lavoratori migranti, la frantumazione organizzativa dei piccoli e medi posti di lavoro, i giovani, le donne, gli anziani, i nuovi mestieri e le nuove professioni, la modifica profonda del territorio e del suo tessuto produttivo, sia per il lavoro sia per il profilo istituzionale e sociale, rappresentano un banco di prova per rimodernare le politiche organizzative, di proselitismo e di reinsediamento, e per sperimentare modelli strutturali e flessibili, al fine di rendere più puntuale il nostro radicamento nel mondo del lavoro.

Il problema del tesseramento quindi deve essere assunto da tutto il gruppo dirigente, come scelta politica di straordinaria importanza, attraverso un impegno costante e permanente. Un'attività più precisa e moderna, che superi metodi e sistemi di analisi e di procedure un po' troppo ripetitivi e diversificati, mentre occorre un impianto confederale strutturato, omogeneo e uniforme su tutto il territorio nazionale.

Discutere della qualità, quantità e dinamica del tesseramento vuol dire verificare la nostra azione politica, contrattuale, strategica, e quale reale consenso ha prodotto.

Dobbiamo trovare una risposta definitiva al problema che ci trascina da molto tempo, tra il rilevamento del tesseramento amministrativo, ovvero le tessere acquistate, e quello "politico" delle tessere consegnate a ogni iscritto.

Occorre invertire la situazione esistente, modificare l'impostazione diffusa dove prevale la certificazione amministrativa, non sempre corrispondente fra i dati numerici confederali e categoriali, nella consapevolezza di quanta importanza assume, specialmente nell'attuale contesto, il valore reale e non simulato della rappresentanza, che è il momento alto dell'atto materiale della "consegna della tessera", un atto democratico e partecipativo, che risponde al diritto più significativo del lavoratore iscritto, una testimonianza dovuta alla sua adesione volontaria alla Cgil, che porta in sé il grande valore del senso di appartenenza. Per queste ragioni bisogna definire regole e modelli di certificazione degli iscritti, condivisi e vincolanti per tutte le categorie e per tutte le strutture confederali in tutte le regioni d'Italia, anche in ragione della rivendicata legge sulla rappresentanza.

Occorre avere il coraggio e la volontà politica, di praticare la scelta del "Rinnovo delle deleghe sindacali", consapevoli di quanto questa impostazione organizzativa imponga un enorme impegno politico.

Si può ipotizzare un processo graduale di sperimentazione, con criteri di periodicità, da attivare in alcuni territori e categorie, con il fine di consolidare il dato di adesione alla nostra organizzazione, e con l'obiettivo di materializzare nuove deleghe, con progetti mirati di reinsediamento e di espansione sul proselitismo, per verificare con oggettività organizzativa lo spessore quantitativo e qualitativo della nostra rappresentanza.

Ripensare un progetto di "reinsediamento organizzativo", che abbia il compito, in un tempo pianificato, di produrre un progetto di sindacalizzazione, dentro una cultura organizzativa che riconsegna il primato di direzione e gestione alla Confederazione, una capacità di sintesi e di organicità nel rapporto confederazione, categorie, servizi, raccordandoli sul piano delle strategie di intervento e delle soluzioni

organizzative, premiando la centralità del territorio, come punto di intreccio e motore della nostra rappresentanza.

Si impone un progetto di lavoro moderno ed efficace, con strumenti informativi e conoscitivi che siano di sostegno alla attività sul tesseramento, realizzando una nuova "ricostruzione di confederalità", traguardando senza incertezze una obbligata unificazione di sistema, che oggi - pur in presenza di alcune qualificate esperienze - rappresentano una realtà frammentata, separata, non in grado di rispondere a nuovi bisogni di rappresentanza e rappresentatività, una destinazione di uomini, mezzi e risorse che, se così ancora utilizzate, non incidono sull'obiettivo-progetto di formare in tempo reale una diversa e nuova "cultura organizzativa" che coinvolga l'intero gruppo dirigente a questa sfida imponente, una modalità sistematica di interventi comuni fra categorie e strutture camerali, centrata sulla idea della condivisione e del coinvolgimento di tutti i livelli della organizzazione, dai posti di lavoro, ai vari segmenti sociali territoriali.

Una moderna strumentazione, ancorata a una diversa professionalità organizzativa individuale e collettiva, capace di leggere le dinamiche sociali del mondo dei lavori che sono cambiati, per destinare risorse umane ed economiche mirate a progetti reali di reinsediamento, specifici su tesseramento e proselitismo, verificabili, non viziati da logiche assistenziali, ma portatori determinanti di risposte vincolanti che conducono a un ampio e diffuso risultato qualitativo e quantitativo sulla rappresentanza.

Strumenti concreti che risolvono definitivamente la scelta confederale della "anagrafe unica degli iscritti", sempre sostenuta, ma ancora non compiuta che è una precondizione fondamentale e non più rinviabile per qualsiasi azione di studio, di analisi, di conoscenza e di consolidamento del rapporto associativo, per misurare con trasparenza e scientificità, e non con pressapochismo, la nostra forza e la nostra debolezza.

Fare avanzare la nostra conoscenza di come si sono modificati gli insediamenti produttivi, quali concentrazioni, quali dislocazioni, significa fare crescere il nostro "sapere organizzativo".

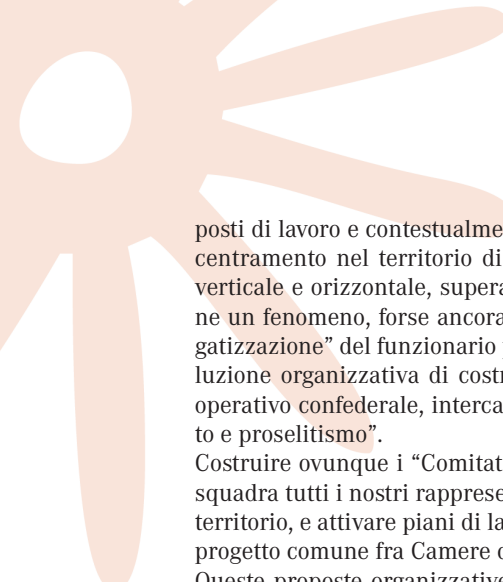
La scelta della unica "Banca dati Cgil", rappresenta un modello strutturato che porta a sinergia la rilevazione organizzativa fra il Centro Nazionale e l'intero corpo della organizzazione.

È opportuno materializzare una capacità elaborativa e conoscitiva di sintesi confederale che sappia rilevare il rapporto fra organizzati e organizzabili, i turn-over, i pensionamenti pubblici e privati, le nuove iscrizioni, i bacini di utenza, il dato categoriale di appartenenza merceologica e professionale, i giovani, i lavoratori migranti, il mondo nuovo e inedito dei nuovi lavori. Tutto ciò impone alla Conferenza di Organizzazione indicazioni precise, forse anche graduali, ma con scelte organizzative consequenziali che portino a compimento un unico e qualificato impianto di "informazione dati", che confederalizzi il rapporto fra categorie, camere del lavoro, strutture regionali settoriali e territoriali, sistema servizi Cgil, rendendolo quindi omogeneo e unificante.

Sul lavoro del tesseramento e proselitismo occorre un salto di qualità.

Va superata un tipo di mentalità che affronta questo problema come un lavoro ordinario e ciclico, quasi un momento residuale nella funzione di direzione sindacale.

Si deve praticare una forte ripresa della presenza Cgil nei



posti di lavoro e contestualmente un'efficace azione di decentramento nel territorio di parte del gruppo dirigente verticale e orizzontale, superando con questa impostazione un fenomeno, forse ancora troppo presente, di "impiegatizzazione" del funzionario politico, proponendo una soluzione organizzativa di costruire un "collettivo politico-operativo confederale, intercategoriale, per il tesseramento e proselitismo".

Costruire ovunque i "Comitati degli iscritti", e mettere in squadra tutti i nostri rappresentanti di posto di lavoro e di territorio, e attivare piani di lavoro finalizzati, con un forte progetto comune fra Camere del Lavoro e Categorie.

Queste proposte organizzative e di metodo di lavoro convergente possono camminare se l'impegno sul tesseramento si muove in una azione permanente, meno ciclica o periodica, con rilevazioni calendarizzate in termini di "numeri freddi" che non ci permettono di intraprendere azioni preventive, ma limitano l'intera organizzazione ad analisi che portano il segno burocratico.

Quindi occorre discutere, oltreché del dato numerico del tesseramento, i temi delle condizioni, potenzialità, limiti e strumenti che nel caso specifico sussistono alle attività di proselitismo e dell'organizzazione della rappresentanza.

Bisogna portare a sistema la raccolta, l'organizzazione e la sistemazione anche dei dati relativi a bacino di imprese, addetti, turn-over, quadri sindacali disponibili, che insieme al dato numerico, alla natura dell'insediamento professionale e sociale degli iscritti, consentono, se resi trasparenti e socializzati con tutta l'Organizzazione, di cogliere tutti gli aspetti del lavoro ed alimentano un sistema a rete, per conoscere esperienze, progetti, risposte date, oltreché consentire una migliore utilizzazione delle risorse (umane ed economiche/ confederali e di categoria) disponibili, a sostegno del rafforzamento e dell'allargamento della rappresentanza e rappresentatività.

In tale direzione torna utile il completamento, la unificazione e la messa in rete delle "Banche dati Cgil", la cui mancata realizzazione ed attivazione, costituirà una "infrazione" grave delle norme regolamentari.

Per migliorare la situazione organizzativa data, si indica e si impegna la struttura a fornire relazioni politico-organizzative di accompagnamento alle informazioni dei dati numerici, che possono consentire una precisa analisi sulle motivazioni di crescita o di flessione sull'andamento degli iscritti.

Il tema del tesseramento e proselitismo deve diventare un tema prioritario anche per il "sistema servizi della Cgil", superando le difficoltà ancora esistenti per essere punto di riferimento per l'insieme del mondo del lavoro, un servizio confederale determinante per la tutela individuale e collettiva per i lavoratori e per la garanzia di esigibilità dei diritti, che rappresenta un punto qualificato nel rapporto con il cittadino-lavoratore.

Un settore che esige una marcata professionalità, coniugata con un forte senso politico-sindacale del proprio lavoro e delle tante competenze.

In questa considerazione occorre essere più determinati e vincolanti e scegliere come le "attività di sportello" devono diventare un formidabile strumento di proselitismo, orientando senza incertezze tutte le strutture di servizio della Cgil a un preciso impegno, nella consapevolezza che il lavoro svolto, verso il lavoratore, è una forte motivazione per la iscrizione alla Cgil.

Così come occorre strutturare in modo permanente il pas-

saggio fra "iscritto attivo" e la nuova adesione al Sindacato dei Pensionati.

Va ulteriormente rafforzato il rapporto ad ogni livello con lo Spi-Cgil, con un ruolo attivo della Confederazione e delle categorie, attraverso convenzioni finalizzate di reciprocità di risorse e di uomini con l'organizzazione dei pensionati, con forti progetti strategici territoriali per dare continuità alla appartenenza nella Cgil. La prospettiva aperta con il consolidamento e la progressiva generalizzazione della previdenza integrativa determinerà nel medio-lungo periodo inedite problematiche sulle quali riflettere, valutare, decidere.

Tali questioni riguardano la tenuta e il potenziamento di rappresentatività, ma soprattutto rilevanti problematiche organizzative per tutto il sindacato unitario.

Per queste ragioni sarà utile sviluppare da parte delle categorie intese unitarie e accordi contrattuali che rendano praticabili al contempo procedure per l'attivazione delle deleghe di adesione al sindacato pensionati e meccanismi di coinvolgimento attivo dei medesimi nella gestione dei fondi pensione.

In questo quadro l'attività contrattuale, di servizio e di coinvolgimento attivo dei fruitori delle rendite previdenziali integrative richiederà misure di sostegno che saranno oggetto di apposite decisioni che la Confederazione, lo Spi e le Categorie interessate assumeranno di comune accordo. L'impegno permanente del gruppo dirigente, con decisioni specifiche assunte dagli organismi dirigenti sul tema tesseramento e proselitismo, deve essere ancorato ad un piano di lavoro di grande respiro, costruito unitariamente fra i livelli categoriali e territoriali, in sinergia fra il Centro Nazionale e le strutture decentrate, di periodo lungo che deve andare oltre l'esercizio politico di riferimento, una azione pluriennale su campagne di tesseramento sperimentali su temi specifici, utilizzando con più professionalità tutti gli strumenti moderni della informazione, i servizi informatici, la propaganda televisiva e stampata, in un progetto però di grande equilibrio, avendo buona memoria come il rapporto diretto con la gente che rappresentiamo sia determinante e come i valori antichi possono bene inserirsi come testimonianza di attualità e di modernità del nostro lavoro.

La Cgil ha l'esigenza di dotarsi di un Osservatorio Nazionale della rappresentanza e rappresentatività, definendo i criteri e gli indicatori statistici interni ed esterni omogenei e condivisi fra le strutture.

La Conferenza di Organizzazione impegna tutte le strutture Confederali e di categoria a partire dalla Cgil Nazionale nel convocare entro il mese di marzo di ogni anno il proprio Comitato Direttivo con all'ordine del giorno quale argomento primario il tema delle dinamiche della rappresentanza e rappresentatività in riferimento alla chiusura del tesseramento al 31/12 dell'anno precedente.

8. FORMAZIONE, CONOSCENZA E RICERCA PER UN'ADEGUATA POLITICA DEI QUADRI

La formazione sindacale svolge, ma sempre di più è chiamata a svolgere, un ruolo importante e insostituibile come risorsa indispensabile per consentire a ognuno di realizzare al meglio la propria attività e di sentirsi a pieno titolo parte di un progetto condiviso.

L'analisi della situazione, per quanto riguarda la Cgil e le Categorie, ci dice che, per quantità e qualità della formazione, siamo di fronte a dati non omogenei e ancora insufficienti. Ogni anno moltissimi compagne e compagni partecipano a percorsi formativi di varia durata e natura e questo rappresenta un patrimonio prezioso.

Il modello prevalente si riferisce essenzialmente ai compagni/e appena arrivati all'organizzazione e a giovani delegati. Limitatissimi i casi di formazione rivolta a quadri che hanno compiti di direzione particolarmente rilevanti, inesistente la condizione di processi di mobilità o di inquadramento connessi all'acquisizione di conoscenze e competenze relative alla frequenza di una attività di formazione.

L'organizzazione complessivamente investe molto, ma non pare esserci un ritorno adeguato all'investimento di risorse anche se in alcuni casi un contributo qualificato è arrivato dai Master promossi con l'Isf.

Compito della Conferenza di Organizzazione è quello di segnare un deciso salto di qualità che consideri la formazione sindacale una risorsa fondamentale per il reinsediamento della nostra organizzazione, per il suo rinnovamento, per i processi di costruzione dei gruppi dirigenti e dei percorsi interni all'organizzazione, con un'azione positiva di particolare attenzione per i percorsi di valorizzazione dei quadri femminili, per rafforzare la professionalità politica e organizzativa del gruppo dirigente a tutti i livelli.

In questo senso dobbiamo porci l'obiettivo di percorsi permanenti, che accompagnino tutta la fase di attività sindacale; di verifica e valutazione della formazione, per migliorarne costantemente qualità e fruibilità, sperimentando anche modalità e strumenti di certificazione degli apprendimenti individuali in Cgil. Per questo è necessario che quanto destinato nei bilanci per la formazione sia effettivamente utilizzato a tale scopo.

È utile sperimentare una nuova frontiera organizzativa concependo l'informazione come modello anche di auto informazione. Tale prassi diventa indispensabile per affermare il diritto delle RSU, RSA, RLS e Leghe, ad essere informate in tempo utile ed in forma mirata rispetto agli argomenti di attualità o all'evolversi delle iniziative o elaborazioni tematiche che svolgono le strutture.

In questo contesto potranno essere sperimentate modalità per le quali la fruizione della formazione possa divenire uno dei criteri utili alla definizione dei processi di mobilità e di inquadramento ai vari livelli dell'organizzazione, anche garantendo nuovi strumenti di formazione di natura sperimentale quali i congedi formativi.

In tale quadro, la formazione diventa un diritto e un dovere del dirigente sindacale, a partire dal posto di lavoro, ladove è fondamentale, soprattutto per chi assume ruoli di direzione e/o di rappresentanza della Cgil per la prima volta, programmare percorsi formativi finalizzati a rende-

re forte l'identità, il senso di appartenenza e la conoscenza dell'organizzazione.

La Cgil ha già un patrimonio di formazione significativo; questo ha però riguardato sinora solo alcuni profili e alcune attività dell'organizzazione.

È necessario pertanto rielaborarlo, ripensarlo al fine di predisporre percorsi di formazione che diventino strutturali e siano rivolti a tutto il gruppo dirigente, oggi in attività, e nello stesso tempo a compagni/e che in prospettiva potranno ricoprire ruoli di responsabilità nella nostra organizzazione.

I grandi mutamenti avvenuti richiedono conoscenza e nuove competenze, per cui è necessario adeguare la formazione alle esigenze dell'organizzazione nel nuovo contesto.

Ciò vale per i gruppi dirigenti e per le Rsu, al fine di consegnare loro una strumentazione utile allo svolgimento del loro ruolo di rappresentanza sindacale.

Infatti in questi anni sta emergendo l'esigenza, non sempre resa in modo esplicito, di conoscenza e padronanza della strumentazione di base in particolare riferita alle compagne e compagni che iniziano a svolgere ruoli di direzione.

A tal fine è necessario mettere in coordinamento le varie esperienze ed acquisire una valutazione dell'attività in itinere, organizzare approfondimenti, rilevare la domanda di formazione, offrire strumenti di valutazione e di verifica.

In questa direzione la costituzione di una vera e propria banca dati informatizzata nella quale rendere consultabili tutte le iniziative di formazione organizzate sarà sicuramente utile.

Così come è necessario, riconoscendo l'autonomia delle esperienze delle strutture come valore aggiunto, costruire un vero e proprio Coordinamento nazionale dei responsabili della formazione ove condividere le scelte di carattere strategico e progettuale tipiche dell'attività in questione.

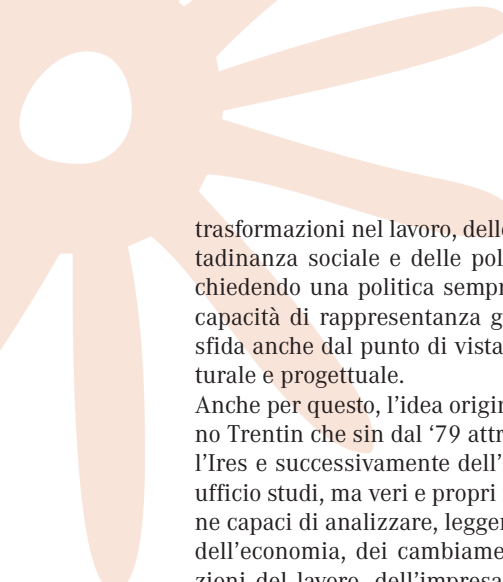
Infine, è sicuramente necessaria una riflessione specifica su una dimensione più identitaria della formazione, connessa alla storia, ai valori, alla cultura della Cgil. I quadri che si avvicinano all'attività sindacale lo fanno sulla base delle motivazioni che sono legate alla fase in corso, significativamente diversa da quella che ha caratterizzato altri momenti. In questo senso una dimensione accogliente dell'organizzazione non può che mettere in formazione gli elementi costitutivi di una grande organizzazione che non possono essere desunti dai singoli nel corso della loro presenza ai vari livelli della nostra rete organizzativa.

La formazione a distanza potrà affiancare e mai sostituire quella in presenza non solo per la sua flessibilità ma perché consente di gestire efficacemente grandi numeri con costi molto limitati. Essa dovrà essere utilizzata per scopi informativi e di mero addestramento. Importante, nelle attività di formazione, prevedere una verifica e valutazione dell'attività intrapresa, utile per la sua conferma e per dare dimensione a una modalità di formazione permanente come processo costante.

La relazione organica tra ricerca e formazione

I cambiamenti nella configurazione complessiva della vita individuale e di relazione, con le trasformazioni culturali che caratterizzano la nostra società in relazione ai mutamenti nel sistema produttivo e occupazionale, pongono problemi che nella Cgil sono stati e sono oggetto di studio, di ricerca, di formazione.

Sono le nuove sfide della società globale, delle profonde



trasformazioni nel lavoro, delle nuove dimensioni della cittadinanza sociale e delle politiche di inclusione che, richiedendo una politica sempre più confederale nella sua capacità di rappresentanza generale, ci propongono una sfida anche dal punto di vista della nostra autonomia culturale e progettuale.

Anche per questo, l'idea originaria di Luciano Lama e Bruno Trentin che sin dal '79 attraverso la nascita, prima dell'Ires e successivamente dell'Isf, vollero non un semplice ufficio studi, ma veri e propri istituti di ricerca e formazione capaci di analizzare, leggere le tendenze di prospettiva dell'economia, dei cambiamenti sociali, delle trasformazioni del lavoro, dell'impresa, e immaginando su questa lettura di costruire una politica di formazione dei propri quadri e dei gruppi dirigenti dotando così il sindacato italiano, in primo luogo la nostra organizzazione, la Cgil, di un'elaborazione teorica e di un pensiero forte a cui ancorare un'autonoma formazione e crescita dei propri gruppi dirigenti senza alcuna subalternità culturale.

Per questo è tempo di scegliere e di superare la separazione tra le attività di studio-ricerca e le attività di formazione che oggi vedono operare con scarse sinergie l'Ires e l'Isf.

Ricostituire così un nuovo, forte e autorevole istituto di ricerca e formazione. Un istituto da dedicare al dirigente che, più di chiunque altro, ci ha insegnato il valore del sapere, della conoscenza, della formazione, come condizione per l'autonomia del sindacato e per la pari dignità tra il soggetto sociale sindacato e i soggetti della politica.

La nostra idea è quella di proporre la costituzione del nuovo "Istituto di ricerca-formazione economico e sociale Bruno Trentin" al cui interno incorporare (fermo restando le relative autonomie, ma costruendo le dovute sinergie) l'Ires nazionale e l'Isf, individuando le modalità con le quali inserire gli Ires regionali e utilizzando la nuova scuola di Ariccia quale punto di incontro nel quale operare.

L'attuazione di tale progetto, in particolare sul versante delle politiche formative, avverrà in stretto rapporto con la Cgil, per tutto ciò che attiene i programmi riferiti alla formazione sindacale e il rapporto con le strutture.

Una scelta dunque di investire nella ricerca e nella formazione. Una scelta tesa a rafforzare il nostro patrimonio, rinnovando e rafforzando la nostra autonomia culturale. Una scelta tesa a confermare il nostro peso e la nostra autorevolezza nel panorama europeo.

9. LA CGIL E I MIGRANTI

Negli ultimi due anni e mezzo la presenza dei migranti nel nostro Paese ha continuato a crescere con ritmi sostenuti, rappresentando oggi il 5% della popolazione (circa 3 milioni di persone).

Il lavoro svolto in tutta l'organizzazione ha contribuito a realizzare una sempre più forte ed estesa partecipazione dei migranti alla vita della Cgil. I lavoratori stranieri iscritti alla nostra organizzazione sono ormai oltre 250.000, quasi il 10% del totale dei nostri iscritti attivi e crescono mediamente più del 20% ogni anno.

Il carattere epocale del fenomeno, che investe l'Italia con anni di ritardo rispetto ad altri paesi europei, se da un lato obbliga la società e le istituzioni ad andare oltre una mera politica di accoglienza, per ridefinire le basi stesse del proprio sviluppo e della propria coesione su una base multietnica e interculturale, dall'altro rappresenta per il sindacato e per la Cgil un'occasione storica per ripensare se stessa. Come è fin troppo evidente, la questione, per un soggetto generale come il nostro, non si esaurisce nel riconoscimento di una quota di rappresentanza da assegnare ai vari livelli della vita dell'organizzazione, quanto di affermare l'idea, per avviarne la realizzazione concreta, di un soggetto che assuma la multiculturalità quale paradigma nuovo atto a ridefinire il valore e il contenuto e la composizione della propria rappresentanza.

La recente Conferenza Nazionale Cgil sull'Immigrazione svolta a Napoli ha ribadito le valutazioni sul contesto politico e istituzionale di riferimento.

Il disegno di legge Amato-Ferrero, frutto di un confronto serrato fra i ministri competenti, le organizzazioni sindacali e il mondo dell'associazionismo, conteneva novità da noi apprezzate. Al tempo stesso nella precedente legislatura furono proposte per rendere ancora più efficace la lotta contro il lavoro nero, senza che questa si ritorca contro i migranti irregolari che scelgono con coraggio di uscire dal gioco del ricatto.

La legge Bossi Fini in questi anni ha alimentato la presenza di migranti irregolari che finiscono nel circuito del lavoro nero e, in alcuni casi, della malavita organizzata.

Il contrasto alla criminalità organizzata va accompagnato da politiche tese a modificare le modalità di ingresso nel nostro Paese e da una quanto mai urgente regolarizzazione delle centinaia di migliaia di migranti irregolari che lavorano in condizioni di sfruttamento.

Si tratta di dare visibilità ad un fenomeno così rilevante per evitare il perdurare di fasce di marginalità sociale, spesso habitat di illegalità.

In questo senso, la recente proposta di introduzione del reato di clandestinità va nella direzione opposta e rischia di sancire l'idea aberrante - sul piano politico prim'ancora che giuridico - che possano esistere responsabilità di intere popolazioni e venga negata ogni distinzione fra chi delinque e chi invece lavora ed è costretto al ricatto dell'irregolarità.

Tra l'altro, l'intenzione del Governo di intervenire con un provvedimento di regolarizzazione per le sole badanti e non per le altre tipologie di lavoratrici e lavoratori pone al Sindacato l'esigenza di rivendicare diritti uguali per chi lavora. Una politica dello Stato e delle Amministrazioni Locali, per la sicurezza dei cittadini tutti (migranti e italiani) deve puntare a riconquistare lo spazio pubblico e la presenza sul territorio attraverso servizi qualificati e capillari,

mediazione sociale, offerta culturale, informazione ed assistenza, soprattutto verso i soggetti più deboli, a partire proprio dai migranti perché si realizzi una società in grado di accogliere i e le migranti come cittadine e cittadini e di garantire loro pari opportunità.

Il protocollo del 23 luglio 2007 contiene impegni sulla condizione previdenziale dei lavoratori migranti che dovranno essere oggetto di confronto col Governo, per concretizzare le soluzioni indispensabili a rendere esigibili quegli stessi impegni.

Ma la Conferenza di Organizzazione è chiamata a verificare lo scarto esistente tra l'impegno politico e sindacale della Cgil sui temi dell'immigrazione e la presenza dei migranti all'interno delle strutture, anche in relazione a quanto previsto nella Tesi 10 del Congresso.

Il dato prevalente è quello di una diffusa marginalità della presenza di compagne e compagni migranti in ruoli di direzione della Confederazione, se si escludono quelle strutture che, data la peculiarità del proprio mercato del lavoro, negli anni più recenti hanno realizzato un forte investimento verso i lavoratori stranieri. Questo dato rischia di produrre uno scarto evidentissimo tra la risorsa umana rappresentata dalle donne e dagli uomini migranti che scelgono il sindacato e la stessa qualità dell'iniziativa sindacale, a partire da quella contrattuale, dove il carattere multietnico del mondo del lavoro viene ancora affrontato in modo marginale, con evidente penalizzazione della valorizzazione professionale degli stessi lavoratori stranieri. La Conferenza di Organizzazione dovrà pertanto sottoporre a verifica gli impegni assunti nell'ultimo Congresso, per quanto riguarda la presenza dei migranti nei compiti di direzione sindacale generale.

L'obiettivo dovrà essere la messa in opera di un'azione straordinaria in grado, da oggi al prossimo Congresso, di realizzare un aumento significativo delle immigrate e degli immigrati chiamati a ricoprire incarichi di direzione sindacale, in considerazione della reale rappresentanza nelle strutture di riferimento.

Sempre nei tempi che vanno dalla Conferenza di Organizzazione al prossimo Congresso, ogni categoria deve presentare un progetto teso ad assegnare rappresentanza adeguata agli stranieri, comunque proporzionale al numero di quelli iscritti alla categoria stessa.

Contemporaneamente, attuare con le categorie nazionali e Cgil regionali un progetto di sviluppo della rappresentanza dei lavoratori immigrati nei luoghi di lavoro e negli organismi dirigenti delle categorie stesse.

Ciò comporta la verifica delle sedi e degli strumenti necessari, innanzitutto, la realizzazione dei dipartimenti politiche dell'immigrazione, la costituzione dei Comitati Immigrati/e, la definizione del ruolo e dei compiti dei coordinamenti regionali e provinciali degli immigrati e la loro interazione con il resto della confederazione anche al fine di favorire la discussione e l'elaborazione sui temi legati all'immigrazione in sostegno al dibattito nella organizzazione. La Cgil dovrà, nello sforzo di inserimento dei migranti, prestare molta attenzione e rispetto alla pluralità delle identità nazionali di provenienza. In secondo luogo, il ruolo centrale della formazione, che dovrà assumere il valore della interculturalità quale terreno di incontro di culture diverse, sia tra quelle dei migranti e quella dei nativi, sia tra quelle degli stessi migranti.

Così come va rafforzato ed esteso l'impegno nel favorire la partecipazione nei corsi di formazione, a partire da quelli

realizzati con i fondi interprofessionali, delle lavoratrici e dei lavoratori migranti.

È necessario costruire corsi di formazione per delegati e quadri sulla legislazione in materia di immigrazione.

Al tempo stesso dovranno essere sostenuti, anche finanziariamente, progetti di reinsediamento, anche attraverso il coinvolgimento degli immigrati con opportune iniziative interculturali e progetti di inserimento nelle strutture territoriali e di categoria, di lavoratrici e lavoratori stranieri, per creare le condizioni di un ricambio nei gruppi dirigenti, che veda la crescita degli immigrati in ruoli di direzione.

Analogo investimento dovrà interessare lo sviluppo e l'integrazione di specifiche attività di tutela individuale rivolte agli immigrati con le attività già svolte dal sistema dei servizi, che in tutti questi mesi hanno spesso supplito alla carenza e incapacità della pubblica amministrazione di rispondere ai bisogni e agli adempimenti burocratici ai quali gli immigrati sono obbligati, dall'attuale quadro legislativo, rappresentando un argine all'exasperazione e al caos. Tale impegno non può però trasformarsi in sostituzione dei compiti delle Istituzioni, a partire dall'applicazione del "decreto flussi".

In questo senso va superata la fase degli interventi di natura emergenziale per dare nuovo impulso alle attività politico-sindacali e politico-organizzative mirate al radicamento della Cgil tra i migranti.

Le lavoratrici ed i lavoratori frontalieri rappresentano una particolarità: proprio perché abitano in un Paese e lavorano in un altro, questi lavoratori abbisognano di una doppia tutela: per i diritti e contro la discriminazione e per il rispetto dei contratti sul posto di lavoro; per il diritto alla salute, alla sicurezza sociale, ad un'equa e certa imposizione fiscale nel Paese di residenza; alla formazione, con il pieno riconoscimento reciproco dei percorsi formativi e dei titoli di studio.

Il frontaliero, pur risentendo dell'andamento della congiuntura economica, ha assunto sempre più le caratteristiche di un fenomeno strutturale, per qualità e dimensioni, del mercato del lavoro nelle fasce territoriali di confine: sono oltre 60.000 i frontalieri italiani in Svizzera, Francia, Austria, repubblica di San Marino, Principato di Monaco ed ora, con la nuova situazione creatasi ai confini, anche in Slovenia.

Occorre innanzitutto conoscere meglio la composizione della forza lavoro frontaliera, per governare realmente questo particolare settore del mercato del lavoro. L'azione conoscitiva è indispensabile per rispondere meglio alle esigenze di questi lavoratori, ampliando la rete dei servizi, potenziando l'attività di patronato per l'assistenza su pratiche di pensione, malattia, infortunio; organizzando nei maggiori centri di confine le assemblee dei lavoratori frontalieri sui diritti contrattuali, la disoccupazione ed il fisco, favorendo l'organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro, attraverso accordi di collaborazione con i sindacati dei Paesi in cui sono occupati.

10. IL SISTEMA SERVIZI E LE POLITICHE D'INTEGRAZIONE

Il Sistema Servizi oggi ha la necessità di dover passare da una politica di gestione funzionale del servizio a una politica che veda la persona, i lavoratori, i giovani, i precari, i pensionati al centro della definizione di un'offerta di tutela rispondente ai nuovi bisogni e al cambiamento delle dinamiche economiche, sociali e a quelle relative al mercato del lavoro; il che presuppone la realizzazione di un pacchetto integrato di servizi risultato dell'analisi dei bisogni e della domanda anche differenti tra area e area del nostro paese, la fruibilità del servizio stesso e non ultimo il raggiungimento di economie di scala.

È necessario, in altre parole, avere una visione sistemica del servizio che racchiuda in sé la capacità di dare risposte qualificate dal punto di vista tecnico, la capacità di reperire e registrare informazioni, la capacità di individuare i bisogni non espressi, la capacità di promuovere e indirizzare una politica integrata dei servizi sempre più efficace nel territorio.

Va indagato e fatto uno specifico approfondimento sul rapporto fra categorie e sistema servizi, nell'ambito della relazione fra tutela individuale e tutela collettiva, a partire da una analisi delle esperienze concrete nelle diverse regioni. La vicinanza al territorio deve significare la possibilità di essere presenti a ridosso dei luoghi di lavoro, per dare lì risposte sindacali e di servizio, anche ad esempio attrezzando sedi mobili nelle aree industriali.

L'individuazione, la progettazione e la realizzazione dei temi e dei progetti che concorrono ad un diverso e migliore funzionamento dei servizi devono avere come elemento unificante il rapporto tra funzioni di rappresentanza e attività di tutela e servizi. Occorre quindi procedere verso una visione comune sul ruolo dei servizi che veda coinvolte tutte le strutture confederali, dei servizi e di categoria in funzione della persona vista come portatrice di molteplicità di bisogni e di domande individuali e collettive.

L'esigenza è quella di migliorare, estendere e qualificare la rete dei servizi con il duplice obiettivo di rafforzare il sindacato sia negli aspetti rivendicativi sia in quelli dell'adesione e del proselitismo e, contemporaneamente, allargare l'offerta di servizi e l'esigibilità e promozione dei diritti e tutele individuali.

La realizzazione di un compiuto ed integrato sistema Cgil esige una forte direzione confederale. La confederalità della direzione deve mettere al centro la persona (lavoratore, pensionato) per realizzare tutela ed ampliamento dei diritti individuali e collettivi. Pertanto, nella valorizzazione dell'attuale rete di collaborazione dello Spi, va costruita un'effettiva integrazione con l'insieme delle categorie. La necessità che la tutela individuale si trasformi anche in potenzialità di contrattazione collettiva, richiede che le categorie devono poter essere interfaccia diretta delle lavoratrici e dei lavoratori sui temi contrattuali e normativi la cui titolarità è delle categorie medesime, allo scopo di offrire servizi ed informazioni puntuali e coerenti con le scelte contrattuali.

L'intreccio tra vertenza individuale e ruolo delle categorie rappresenta una condizione essenziale per una politica organizzativa funzionale alle esigenze dei singoli lavoratori e della stessa confederazione.

Pertanto è necessario individuare sedi e modalità di costan-

te relazione tra confederazione, sistema dei servizi e categorie di indirizzo delle politiche, con particolare riferimento agli uffici vertenze. La scelta di confederalizzazione degli uffici vertenze, pur avendo prodotto risultati diversi nei singoli territori, richiede anche in ragione della frantumazione del sistema produttivo e della crescente domanda di vertenzialità individuale - che il patrimonio di conoscenze ed attività venga condiviso con le categorie, al fine di determinare non solo un veicolo di proselitismo, ma anche di contrattazione collettiva e la possibilità di organizzare nuove imprese.

Tutto il sistema integrato dei servizi deve rafforzarsi nell'ottica del proselitismo fondato sul riconoscimento dell'iscritto e la sua valorizzazione.

Di conseguenza le politiche tariffarie vanno coordinate regionalmente ed unitariamente nel territorio, incentivare il tesseramento e non la pratica in sé permette di finalizzare le risorse dei servizi alla qualità degli stessi e alla convenienza degli iscritti, ridefinendo con le categorie l'utilizzo delle risorse che provengono dall'attività vertenziale.

Impegno prioritario deve essere il pieno utilizzo dell'anagrafica unica degli iscritti e degli utenti, ciò permetterebbe di accompagnare gli iscritti nei loro spostamenti, tra lavori o alla pensione, senza disperdere conoscenze e proseliti.

L'anagrafica unica oltre che mezzo di comunicazione può rappresentare un potente strumento di analisi sociale, di supporto alla contrattazione collettiva grazie ai dati statistici rappresentati dalla conoscenza di iscritti, Caaf, Inca ed uffici vertenze.

In un quadro di progettualità comune con tutti i soggetti erogatori di servizi e tutele, è possibile individuare almeno tre contesti nei quali avviare concretamente i percorsi di integrazione:

1. la comunicazione;
2. la formazione;
3. le reti informatiche.

1. Comunicazione

È necessario investire nell'efficacia del sistema comunicativo. Questo è il punto di partenza della riflessione in virtù della mole imponente di risorse investite nell'attività di comunicazione da parte della Cgil e del Sistema dei Servizi. Proprio per l'importanza che l'organizzazione attribuisce alla comunicazione diventa necessario svolgere un lavoro di ricognizione e di razionalizzare, ai vari livelli e migliorare la capacità comunicativa esterna e interna della Cgil.

L'attività editoriale, gli spot pubblicitari, i giornali, le campagne di affissione, il sito etc. sono tutti utili strumenti che però vanno messi in relazione sia politica che organizzativa alle decisioni della Cgil Nazionale e coordinate con le altre verticalità del sistema ai vari livelli dell'organizzazione.

Si stanno consolidando sinergie importanti sul piano della comunicazione, tra Inca, Caaf, Sol e Uvl che renderanno sempre più visibile il "fare sistema": l'obiettivo è quello di presentare un piano integrato di comunicazione nazionale del sistema per il 2008.

2. Formazione

I Servizi, decentrati sul territorio e nei luoghi di lavoro, con orari rimodulati che ne agevoli l'accesso a partire dalle specificità territoriali, debbono reggersi su tre elementi imprescindibili: 1) una forte professionalità "verticale" (sapere); 2) una forte professionalità di "sistema" (saper fare); 3. una forte capacità di "vivere" l'organizzazione" (saper essere).

Le tre capacità devono integrarsi: soddisfare quindi la do-

manda; semplificare e ottimizzare l'accesso all'intero sistema; promuovere l'adesione al sindacato e la militanza.

Ne consegue che è necessario attivare percorsi di alta qualità per chi ha la responsabilità di dirigere le attività a livello locale: la proposta è dunque quella di definire due moduli formativi a livello nazionale.

Il primo, che è in avanzata fase di progettazione, è il master di indirizzo economico-sociale che, in collaborazione con l'Isf, è destinato a giovani quadri e dirigenti del sistema servizi.

Il secondo modulo è il progetto formativo, già sperimentato negli anni passati, e che quindi va riattualizzato, rivolto a tutti gli operatori del sistema sulla "identità".

3. Informatica

Il quadro generale dei sistemi informatici, applicativi etc., presenti nel mondo Cgil, si caratterizza per la sua diversificazione e varietà.

È necessario svolgere una verifica sulle funzionalità dei diversi sistemi e di costruire le azioni di standardizzazione minima al fine di fornire il supporto necessario alle politiche della Cgil. I data base possono, se adeguatamente gestiti e progettati, essere uno strumento importante per leggere le modificazioni del contesto socioeconomico di riferimento e essere quindi importante elemento di sostegno alla strategia della Cgil.

La sfida che ci aspetta, difficile e di lunga lena, è quella dell'integrazione delle reti informatiche.

Non si propone la realizzazione di un sistema unico nazionale Cgil, ma la valorizzazione dei programmi informatici esistenti e la loro integrazione.

Dunque l'obiettivo è di mettere in rete i programmi che attingono all'attività del sistema servizi: programmi del tesseramento, siinca, e i vari programmi sul fisco, livelink etc.

L'idea guida è quella di avere un sistema aperto al quale tutti possano accedere. Un sistema che consenta ad ogni struttura di entrare e, in una logica di sistema, elaborare i dati di cui necessita. Funzionale allo sviluppo del modello relazionale tra l'azione di rappresentanza e quella della tutela individuale è la definizione di progetti di integrazione nel sistema servizi e la messa in campo di programmi di intervento con le categorie, per accrescere la rappresentanza, da un lato, e dall'altro per ampliare l'attività del sistema servizi.

A tale proposito assume rilievo la finalità di operare nella direzione di una reale integrazione dei data base oggi esistenti ai vari livelli della Cgil.

La scelta è quella di mettere in rete la mole di informazioni, che oggi i vari programmi operanti nella nostra organizzazione, dispongono.

Non si propone la realizzazione di un sistema Nazionale informatico "unico" ma la valorizzazione dei programmi e applicativi informatici, allo stato, esistenti, al fine di creare le proficue economie di scala e qualificate risposte ai bisogni delle strutture.

La Cgil vuole dotarsi di un proprio applicativo nazionale, chiamato "Omnibus", nel quale, in modo graduale, verranno integrati i vari data base provenienti dal Sistema Servizi quali SIINCA, i vari applicativi Fiscali, Live-Link Uffici vertenze e saranno convogliate le anagrafi degli iscritti regionali confederali e di categoria.

La Cgil nazionale si pone l'obiettivo di integrare gli archivi informatici e le banche dati (che non possono essere affidate a soggetti terzi) per leggere, studiare, analizzare le modificazioni del contesto socio-economico e le relative dinamiche, per adeguare la propria strategia rivendicativa confede-

rale e per potenziare le politiche organizzative e avendo come elemento unificante il rapporto tra il ruolo della tutela collettiva e la attività di tutela individuale e di servizio.

A tale scopo la Cgil nazionale insedierà, con criteri definiti dalla Segreteria Nazionale, una "Commissione di indirizzo e di progetto" che definirà le linee guida del percorso di integrazione informatica.

Previdenza complementare

Il diritto contrattuale alla previdenza complementare fa parte di un processo ormai irreversibile di sviluppo del sistema di Welfare nel nostro Paese.

La CGIL si impegna a dotarsi a tutti i livelli di un assetto organizzativo strutturato, con un forte coordinamento confederale, per attuare un sistema integrato di consulenza e informazione ai lavoratori in materia di previdenza complementare quale attività ordinaria.

A partire dal livello territoriale va riaffermato il ruolo centrale delle categorie e va realizzata una integrazione stabile con il sistema dei servizi (in particolare INCA e CAAF).

È essenziale inoltre il ruolo delle Categorie quali parti istitutive dei Fondi, per consolidare ed estendere il diritto alla previdenza complementare a partire dal lavoro nelle piccole imprese artigiane e per avviare un processo di accorpamenti in grado di superare l'eccessiva frammentazione di alcuni Fondi negoziali.

Le scelte organizzative

Sul versante politico-organizzativo la scelta di collocare la responsabilità della politica dei servizi nell'ambito del Dipartimento Nazionale di Organizzazione, va realizzata ai vari livelli. Ovviamente ciò non significa togliere l'autonomia gestionale ai responsabili dei servizi, bensì lavorare dentro una logica di direzione politica e coordinamento dei servizi.

L'esperienza di questi anni del positivo rapporto tra il sistema servizi e lo Spi rende essenziale il rapporto anche con le altre categorie che sono elemento imprescindibile per una vera politica dell'integrazione dei servizi. Ciò è possibile a partire da una piena valorizzazione della attuale rete dello Spi che attraverso donne e uomini e risorse ha garantito l'estensione e la qualità dei servizi.

Il nodo è quello di una cabina di regia che va istituita in accordo con le categorie a livello di camere del lavoro e di regionali Cgil, nella quale devono confluire tutti i responsabili dei servizi, oltre allo Spi e alle categorie degli attivi, che, sotto la direzione del dipartimento organizzazione, assumano le priorità di intervento e definiscano le scelte per favorire il proselitismo, il potenziamento e l'integrazione del sistema servizi, ivi compresa la politica delle risorse e delle tariffe. Tutte le risorse a disposizione dei servizi devono essere impegnate per la qualità degli stessi e utilizzate per favorire la convenienza dell'iscrizione all'organizzazione definendo eventuali tariffe differenziate per gli iscritti a basso reddito. Il sistema di rappresentanza del lavoro va qualificato prevedendo, con la responsabilità confederale, anche a livello territoriale, a partire da quello regionale, forme integrate di elaborazione giuridica, alla luce anche dei nuovi poteri legislativi affidati alle regioni innanzitutto in tema di lavoro e di diritti delle persone.

Partendo da tali livelli sarà altresì possibile costruire un sistema nazionale a rete che colleghi le esperienze giuridiche, vertenziali e legali, come luogo di arricchimento della elaborazione della cgil e come coordinamento delle attività di assistenza del lavoro sia nazionale che territoriale.

11. ENTI E ASSOCIAZIONI COLLATERALI – LE FONDAZIONI

Da tempo, le politiche della Cgil hanno affiancato, al compito di rappresentanza e tutela collettive, la difesa e lo sviluppo dei diritti individuali, nella definizione di un'idea di solidarietà generale: un'interpretazione, cioè, più larga del concetto di rappresentanza sociale, che considerasse le persone non solo alle prese con problematiche di carattere lavorativo, ma anche nella sempre crescente complessità di ambito sociale, quindi, come lavoratori e come cittadini. Si tratta di sviluppare una riflessione sul rapporto con l'associazionismo in generale e i nuovi soggetti della rappresentanza sui temi della sussidiarietà, del rapporto con il terzo settore e le stesse fonti di finanziamento.

Si tratta di chiarire nella reciproca autonomia i compiti di rappresentanza e di tutela, definendo i confini di intervento. È importante impostare una riflessione e un percorso attraverso l'individuazione di un modello condiviso tra le diverse esperienze degli Enti e delle Associazioni di emanazione Cgil.

Vale per Sunia e Federconsumatori

Considerata la loro autonomia statutaria e svolgendo una analisi ed un bilancio delle esperienze realizzate nelle diverse realtà, occorre ripensare il progetto di convenzione politica con la Cgil, al fine di rendere sempre più sinergica la loro azione nei diritti dei cittadini con i diritti dei lavoratori, lavoratrici, pensionati e pensionate.

Ciò è necessario alla luce della diversità dei risultati fin qui raggiunti, ma anche in ragione di un più diretto impegno della Cgil su questi obiettivi.

Vale per l'Auser

Attraverso protocolli con lo Spi e con la Cgil, a sostegno del suo essere "Associazione per l'autogestione dei servizi e la solidarietà".

Vale per l'Alpa

Che in funzione di quanto già avvenuto con la Conferenza dei Servizi di Fiuggi, si configura come Associazione di emanazione Cgil e ad essa affiliata, che svolge il proprio ruolo e opera con la propria autonomia nell'area Cgil del Sistema Servizi.

Le Fondazioni

Le Fondazioni, a partire dalla "Di Vittorio", hanno assunto una funzione molto rilevante nella nostra organizzazione. La Fondazione Di Vittorio viene costituita dalla Cgil nel 1992, nella forma giuridica dell'Associazione, con una missione prevalentemente storica. La Fondazione organizza convegni nazionali e internazionali. Nel corso di questa attività si sono intessuti rapporti con Università ed Istituti di Ricerca italiani e stranieri.

Nel 2001 ha assunto la forma giuridica di Fondazione rispondendo ai requisiti di legge e superando la precedente forma associativa.

Gli attuali scopi della Fondazione sono la conoscenza, la divulgazione e l'approfondimento della storia della Cgil, lo studio dell'evoluzione della ricerca economica e istituzionale, l'analisi delle articolazioni delle forme espressive della cultura, le problematiche della ricerca scientifica della sostenibilità e dei saperi, il confronto tra i modelli di in-

tegrazione economica e sociale europea e i grandi temi della politica internazionale.

In questi anni sono sorte Fondazioni nell'ambito di alcune nostre strutture, quali luoghi di approfondimento, confronto e dibattito sui modelli di sviluppo collegati alle categorie cui fanno riferimento.

Tali Fondazioni hanno prioritariamente lo scopo di diffondere i valori e le ragioni del lavoro, attraverso gli strumenti della ricerca e della conoscenza, della formazione e della informazione, per promuovere la cultura e l'affermazione dei diritti in un modello di sviluppo economico, sostenibile e solidale.

Si propone un coordinamento nazionale in capo alla Cgil per definire, ambiti di ricerca congiunta e coordinata su tematiche comuni.

È inoltre necessario individuare criteri per l'assegnazione degli incarichi di direzione e l'utilizzo degli esperti **Archivi Storici** In tale contesto è indispensabile consolidare la rete degli Archivi Storici per rilanciare il Progetto del Portale degli Archivi Storici della Cgil.

L'esigenza è di rendere visibile e utilizzata nella società la nostra storia, i nostri valori, oltre a dare continuità alla messa in sicurezza di tutto il nostro Patrimonio documentale, fotografico, iconografico, valorizzando anche le esperienze maturate negli anni dalle categorie e/o di singoli territori.

12. LA CGIL E LE POLITICHE INTERNAZIONALI ED EUROPEE

Lo scontro tra modelli di sviluppo e tra modelli di competizione economica diversi si manifesta infatti in ogni singolo paese con una forte interdipendenza con quanto avviene nelle diverse aree di integrazione economica regionale e su scala mondiale e investe contemporaneamente il ruolo e la natura delle politiche pubbliche degli stati e delle istituzioni sovranazionali, così come le strategie e i comportamenti delle imprese e del capitale finanziario. Per esempio, innegabilmente proprio nelle diverse risposte possibili alla globalizzazione e più in generale all'esigenza di un differente ordine democratico globale risiede una delle cause principali dei dissidi e delle difficoltà oggi presenti nel processo di integrazione europea.

Il numero dei disoccupati nel 2006 supera i 195 milioni. A livello mondiale aumenta la divaricazione fra la forte crescita economica a livello globale e l'occupazione. Negli ultimi 10 anni la produttività è cresciuta del 26%, mentre l'occupazione dello 16,6%, e il 44% sono giovani. Le donne sono il 49,6%, mentre gli uomini il 74% degli occupati con più di 15 anni.

Questo scenario conferma che il tema dominante per i sindacati, in Europa e nel mondo, resta quello della redistribuzione della ricchezza prodotta, in termini di occupazione e lavoro dignitoso, di salari, di migliori condizioni di vita e servizi sociali.

A livello Europeo il tentativo di abbassare le tutele sociali, previste dalla Carta, ha allargato la divaricazione tra le politiche sostenute in ambito nazionale e comunitario e l'affermazione dei diritti sociali, divaricazione che trova nel mancato inserimento effettivo della Carta Europea dei diritti fondamentali (la Carta di Nizza) nel Trattato Europeo, la sua principale manifestazione. Non si può infine dimenticare come alcune istituzioni internazionali (dal Fondo Monetario all'OCSE) rappresentino il centro propulsore dell'ideologia neoliberale, che continua ad orientare il processo di globalizzazione economica, le quali sostengono imprese e governi nella spinta al ribasso del costo del lavoro, indicata ancora quale via maestra per fronteggiare le sfide della globalizzazione, contrapponendo il salario all'occupazione e considerando il lavoro a tempo indeterminato il maggior ostacolo alla crescita di quest'ultima.

Ferme restando le priorità espresse al Congresso di Rimini, la scelta di passare da un'attività di "relazioni internazionali" alla costruzione di una "politica internazionale ed europea" della Cgil determina alcune conseguenze sul piano della elaborazione, delle coerenze di comportamento e delle modalità organizzative.

È necessario dunque un significativo investimento politico, culturale, formativo e di risorse per far sì che, nella consapevolezza della crescente interdipendenza, la dimensione internazionale ed ancor più quella europea da elemento di contesto diventi terreno di iniziativa, politica, culturale e contrattuale della Confederazione e divenga un investimento per affrontare priorità reali, piuttosto che un diversivo da queste o un prezzo da pagare a importanti obblighi di solidarietà.

Sempre di più le politiche economiche e monetarie dell'Unione Europea, quelle sociali e quelle che riguardano i diritti del lavoro e delle persone hanno ricadute sulle legisla-

ni nazionali, tali da fare dell'Europa una questione che riguarda più la politica interna che quella internazionale.

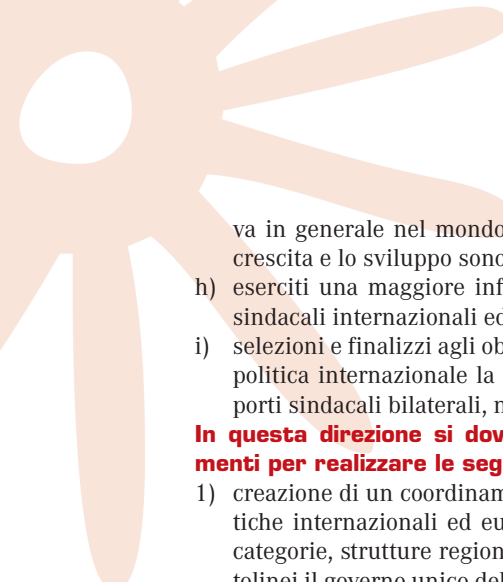
A questo fine sarà necessario:

- rafforzare e qualificare il ruolo sindacale della CES;
- utilizzare le sedi e gli strumenti della formazione per migliorare e rafforzare conoscenze, informazione, formazione a tutti i livelli della nostra organizzazione, sull'intreccio sempre più stretto tra le politiche nazionali e quelle europee.
- migliorare e qualificare ulteriormente le strutture e sedi già operanti sulle politiche comunitarie ed i centri decisionali confederali, di categoria e unitari, al fine di potere intervenire efficacemente sin dalla fase di elaborazione (come già avvenuto per la Direttiva Bolkestein, il Libro Verde sul Mercato del Lavoro, i sistemi previdenziali e di protezione sociale, le politiche industriali e contrattuali dei grandi gruppi europei, la Direttiva Reach, ecc.) fino al recepimento di tutta la normativa comunitaria.

La decisione della Ces di convocare, accogliendo una proposta dei sindacati italiani, la propria prima Assemblea organizzativa nel 2009 e la nascita della nuova Confederazione Unitaria Mondiale (Cis) esprimono come la portata della sfida sia presente nelle organizzazioni sindacali internazionali ed offrono potenzialmente un contesto più positivo per noi a patto di saper garantire coerenza, selezione delle priorità e maggiore capacità di esercitare, costruendo le necessarie alleanze, un'influenza diretta sui gruppi dirigenti delle organizzazioni sindacali internazionali ed europee. Nel fare ciò dobbiamo contare sulla nostra forza e autorevolezza, ma essere anche consapevoli della natura peculiare dell'esperienza e del modello sindacale confederale italiano ed essere pertanto più capaci di rappresentare il contributo all'unità del mondo del lavoro e all'efficacia dell'azione di rappresentanza dei lavoratori che si incarna nella pratica della confederalità.

Per affrontare una sfida di tale entità occorre che la nostra iniziativa internazionale:

- a) si basi su scelte assunte e condivise dall'insieme del gruppo dirigente ed entri a pieno titolo nell'attività delle nostre strutture e nella formazione "politico-culturale" del nostro gruppo dirigente;
- b) assuma un carattere più stabile e meno occasionale ed co e rafforzi il suo profilo di unitarietà tra i vari ambiti organizzativi nei quali si realizza;
- c) manifesti maggiore coerenza tra Confederazione, categorie, strutture regionali e territoriali e sistema dei servizi;
- d) si radichi maggiormente anche nelle imprese a partire da quelle multinazionali, valorizzando e riqualificando l'azione dei Comitati Aziendali Europei e di altre forme di coordinamento e di rete tra le rappresentanze sindacali all'interno delle multinazionali;
- e) accentui la coerenza della nostra attività di cooperazione allo sviluppo con il progetto di sindacato dei diritti su scala globale;
- f) contribuisca al rafforzamento della Ces e della Confederazione Internazionale dei Sindacati (e delle corrispondenti Federazioni di Categoria) e alla loro evoluzione in effettive organizzazioni sindacali a livello mondiale ed europeo, con un costante impegno ad allargarne la rappresentatività al complesso del mondo del lavoro (economia informale, lavoratori precari, pensionati ecc);
- g) sostenga la nascita e il rafforzamento di sindacati organizzati e rappresentativi e della contrattazione collettiva



va in generale nel mondo a partire dai paesi dove la crescita e lo sviluppo sono più forti;

- h) eserciti una maggiore influenza nelle organizzazioni sindacali internazionali ed europee;
- i) selezioni e finalizzi agli obiettivi strategici della nostra politica internazionale la rete Cgil e unitaria dei rapporti sindacali bilaterali, nazionali e non.

In questa direzione si dovrebbero definire orientamenti per realizzare le seguenti proposte:

- 1) creazione di un coordinamento permanente sulle politiche internazionali ed europee tra Confederazione e categorie, strutture regionali e metropolitane, che sottolinei il governo unico della nostra politica internazionale, valorizzando le esperienze in atto, e produca scelte impegnative nel quadro di autonomia dei vari livelli e delle diverse articolazioni organizzative della nostra organizzazione;
- 2) realizzazione di un programma formativo e informativo su questi temi per i gruppi dirigenti di tutte le strutture, che contribuisca anche alla possibilità, per un numero maggiore di quadri della nostra organizzazione, di assumere impegni e responsabilità di direzione operativa nelle organizzazioni sindacali europee e mondiali;
- 3) rafforzamento dell'integrazione tra Dipartimento Internazionale e Progetto Sviluppo per orientare maggiormente le attività di cooperazione verso la missione sindacale che caratterizza l'esistenza dell'istituto;
- 4) definizione di proposte per aumentare il grado di trasparenza e di rappresentatività dei processi decisionali delle organizzazioni sindacali internazionali e della Ces, se vogliamo attribuire ad esse una sovranità contrattuale maggiore: in sostanza per dare concretezza e certezza democratica alla "cessione di sovranità" dal livello nazionale a quello europeo e mondiale. L'assemblea organizzativa della Ces, prevista per il 2009, e la fase ancora di avvio della nuova Confederazione Internazionale dei Sindacati offrono un'occasione importante per avanzare positivamente in questa direzione;
- 5) analisi dell'esperienza dei Comitati Aziendali Europei e dei Consigli Sindacali Interregionali al fine di riqualificarne funzioni e attività;
- 6) affinamento del coordinamento e dell'interazione con l'Inca, lo Spi, con la Fondazione Di Vittorio in particolare in rapporto all'attività rivolta agli Italiani all'estero;
- 7) sviluppo della collaborazione con il Dipartimento Immigrazione per l'intervento e l'interazione con i paesi d'origine dei lavoratori migranti nel nostro paese nelle dinamiche dell'integrazione e del loro contributo allo sviluppo dei loro stessi paesi;
- 8) potenziamento della dimensione unitaria della nostra politica internazionale ed europea;
- 9) riconoscimento dell'organizzazione dei pensionati all'interno della Ces e della Cis come funzionale al perseguimento di politiche di welfare in grado di rappresentare le moderne e globali trasformazioni

13. LA COMUNICAZIONE DELLA CGIL

Da sempre, la Cgil ha attribuito grande importanza alla comunicazione, interna ed esterna. Forme e modi di comunicare, numerosi e vari nel tempo, si sono rinnovati o semplicemente sommati.

Varie e numerose sono anche le informazioni che si possono trasmettere. Proprio per questo, affiancando i canali tradizionali, la Cgil ha la necessità di rafforzare ulteriormente, e innovare, un sistema d'informazione e comunicazione con al centro le tematiche del lavoro, del suo valore, del Sindacato come soggetto moderno della trasformazione sociale, produttiva ed economica del paese.

È stato già avviato un processo di riorganizzazione dell'ufficio stampa, vale a dire della struttura che tiene i rapporti con i mass media, con l'obiettivo di portarlo a termine prima della Conferenza d'Organizzazione.

Edit. Coop. ha proposto alla Cgil un progetto per rilanciare, approfondire e meglio diffondere la comunicazione sui temi sindacali, che prevede un sito d'informazione quotidiana (e, in prospettiva, un'agenzia stampa sul lavoro) e una web radio.

L'attuale sito www.rassegna.it, curato dai redattori di Edit. Coop., dovrebbe essere riprogettato e potenziato nella sua funzione di notiziario socio-sindacale via internet, prefigurando una vera e propria agenzia quotidiana online del lavoro, con notizie anche dal Parlamento e dal Governo sui temi sociali, sindacali ed economici.

La web radio, invece, è un'ipotesi completamente nuova, anche nell'approccio tecnologico, con una sua specifica produzione, che sarebbe fruibile sia in rete sia tramite podcast, su una filiera di radio analogiche locali e nazionali.

Sia la web radio sia il sito si propongono come obiettivo una più ampia comunicazione sulle tematiche sindacali, per offrire servizi e informazione in tempo reale, sollecitare una partecipazione attiva, uno scambio di esperienze e di idee. Tutto questo, razionalizzando, valorizzando e riorganizzando il nostro sistema di comunicazione, nazionale, regionale e territoriale, anche attraverso un coordinamento delle attività e l'uso delle diverse tecnologie, in una configurazione di rete che moltiplichi l'efficacia informativa della Cgil.

Questa nuova fase richiede il necessario coinvolgimento in modo sistematico e strutturato del complesso degli uffici stampa della Cgil, territoriali, regionali e di categoria.

Il progetto guarda alle lavoratrici e ai lavoratori, ai giovani, occupati e non, alle pensionate e ai pensionati, e più in generale al pubblico del web, che attraversa fasce di tutte le età - particolarmente quelle giovani - per informare e formare laicamente sui diritti e i doveri del lavoro, sulla responsabilità sociale, sull'impegno nel tempo del non lavoro. È rivolto, però, anche alle strutture della Cgil, per fornire, in tempo reale, un'adeguata informazione sulle tematiche trattate dall'Organizzazione e sulle posizioni in merito alla situazione economica, politica e sociale.

La Cgil intende realizzare un progetto sull'insieme di questi temi e l'utilizzo degli strumenti dell'informatica, dell'informazione e comunicazione interna ed esterna al sindacato.

Gli ordini del giorno

ODG 1. Bilancio consolidato e bilancio sociale

La Conferenza di Organizzazione Nazionale impegna il Dipartimento di Organizzazione della Cgil Nazionale a predisporre entro il 31/12/08 un deliberato regolamentare utile a determinare l'adozione del Bilancio consolidato di tutta l'Organizzazione Cgil a partire dal livello territoriale confederale. Il deliberato dovrà riconfermare l'autonomia giuridica e amministrativa di ogni struttura in applicazione delle declaratorie sancite dall'art. 24 e art. 25 dello Statuto della Cgil Nazionale.

Nello stesso, verranno definite le regole e la programmazione temporale per rendere vincolante a tutte le strutture la predisposizione del Bilancio sociale, quale indispensabile prassi per evidenziare in forma comparata i risultati economici/finanziari con quelli politici/organizzativi nell'anno caratteristico di riferimento.

Il deliberato regolamentare dovrà essere approvato, al fine di renderlo esigibile e attuativo, dal Comitato Direttivo della Cgil Nazionale.

ODG 2. Sul sistema di riparto delle quote

La Conferenza di Organizzazione ritiene necessario l'avvio di un'approfondita riflessione circa la possibilità di apportare modifiche strutturali al sistema di riparto delle quote di canalizzazione.

In questa ottica, la Conferenza di Organizzazione propone che il comitato direttivo della Cgil, in sede di attuazione delle deliberazioni assunte dalla Conferenza, proceda alla costituzione di un'apposita commissione cui sia affidato il compito di approfondire e proporre eventuali soluzioni sui seguenti temi relativi ai meccanismi di canalizzazione:

- 1) diversificazione del costo tessera in ragione dei differenti effetti economici sul valore della quota tessera dovuti all'incidenza delle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
- 2) incidenza del rapporto tra numero di iscritti e numero di unità locali collegate;
- 3) incidenza della tipologia degli apparati di ciascuna struttura;
- 4) messa in atto delle misure politico-organizzative, anche graduali, che consentano tendenzialmente di giungere a realizzare l'obiettivo del rapporto 75/25, privilegiando la destinazione di maggiori risorse al territorio.

Tale commissione esaminerà anche la possibilità di rafforzare le attuali norme statutarie in caso di violazione delle regole su utilizzo e canalizzazione delle risorse.

ODG 3. Rafforzare l'insediamento nell'artigianato

Ferme restando le titolarità contrattuali e di iscrizione in capo alle singole categorie, al fine di rafforzare ed estendere la presenza organizzata e la rappresentanza della Cgil nei settori e nel comparto artigiani:

- si conferma la scelta di operare nel comparto dell'artigianato attraverso specifici coordinamenti eletti dai Comitati Direttivi.

La conferenza impegna gli organismi:

- a generalizzare i coordinamenti dell'artigianato a livello nazionale, regionale e territoriale confederali e di categoria.
- ad adottare un vincolo di destinazione d'uso delle risorse provenienti dell'artigianato per sostenere l'attività dello stesso in misura prevalente, esplicitandola, in apposito capitolo di bilancio;

Si assume l'impegno a generalizzare la politica della elezione periodica dei delegati di bacino, garantire adeguate presenze dei lavoratori del comparto negli organismi dirigenti.

Infine, sostenere il percorso di radicamento nel comparto anche con l'esigibilità del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro ed il primato della contrattazione in relazione alle funzioni e l'indirizzo della bilateralità.

ODG 4. La Cgil e Agenquadri

La Conferenza Nazionale della CGIL riunita a Roma nei giorni 29/31 maggio 2008, alla luce del documento finale prodotto dalla Conferenza AgenQuadri/CGIL Nazionale svoltasi a Roma il 6 maggio 2008, assume le proposte in esso contenute e impegna il Comitato Direttivo CGIL a:

1. rinnovare il patto di affiliazione della CGIL con AgenQuadri, con conseguente automatica affiliazione delle categorie e delle strutture territoriali, con un unico tesseraamento distintivo per quadri e alte professionalità;
2. al completamento organizzativo di AgenQuadri sui due livelli connessi alle sedi di contrattazione nazionale e territoriale;
3. al coinvolgimento delle esperienze formative di AgenQuadri nel coordinamento nazionale previsto nel documento politico;
4. alla creazione di coordinamenti AgenQuadri omogenei per settori, con l'obiettivo di costruire un network di quadri e alte professionalità competenti, tali da supportare l'ottimizzazione delle proposte contrattuali, ma anche attività di studio, analisi, ricerca e formazione.



ODG 5. Le proposte dei giovani per estendere la rappresentanza

Questo ordine del giorno trae origine dai contenuti discussi il 27 e 28 novembre nel seminario nazionale dei giovani quadri e delegati a Firenze.

Qualsiasi proposta o ragionamento si voglia portare in discussione per la nostra conferenza di organizzazione, occorre prima di tutto interrogarsi sui punti di difficoltà nel radicamento e nella sindacalizzazione dei lavoratori. Nuove difficoltà che non possono non far riflettere su cosa è cambiato, nella società e nell'esercizio della nostra rappresentanza, negli ultimi anni.

Certamente la scomposizione dei processi produttivi è il primo ostacolo alla socializzazione tra i lavoratori, al riproporsi e rinnovarsi di una visione collettiva che parli delle loro condizioni di lavoro e di vita, alla possibilità che il messaggio di emancipazione collettiva, di cui il sindacato è portatore, raggiunga le fasce meno tutelate e più bisognose. Infatti, in virtù della sempre maggiore libertà di movimento dell'impresa e dei capitali nel mercato globale, è in atto un progressivo fenomeno di scomposizione del processo produttivo, il quale non si concentra più in un unico luogo e in un'unica tipologia contrattuale, ma in una filiera che spesso si estende oltre i confini nazionali.

Conseguenza del processo descritto è l'erosione della tipologia di lavoro dipendente classico, dotato di diritti e di salario contrattati su base collettiva: infatti da una parte avanza una fascia sempre crescente di manodopera precaria, che costituisce la periferia facilmente amputabile e sostituibile della filiera produttiva dell'impresa; dall'altra una fascia di lavoratori ad alta formazione, fortemente integrati nell'azienda, di cui costituiscono il nucleo centrale. Entrambe queste fasce tendono a sfuggire alle forme di rappresentanza classiche del lavoro. La prima perché composta da soggetti che trovano grandi difficoltà, nella frammentazione delle esperienze di vita e di lavoro della società contemporanea, ad organizzare rivendicazioni collettive che sarebbero indispensabili per conquistare i diritti da cui sono esclusi.

La seconda perché composta da soggetti che tendono a vedere nel proprio capitale di conoscenza lo strumento principale per conquistare reddito e soprattutto autonomia nel lavoro.

Una tale riorganizzazione dei processi produttivi, inoltre, in Italia, ha luogo in un contesto sociale caratterizzato dalla presenza di una forte cultura familista e di persistenti chiusure corporative e gerontocratiche che contribuiscono all'aggravarsi dei suoi effetti sociali: in altre parole, le contraddizioni del nuovo modello produttivo, sono qui scaricate in misura ancora maggiore su soggetti deboli quali i giovani, le donne, gli immigrati e gli spazi di mobilità sociale si restringono ulteriormente.

Anche a seguito di questo processo, per come complessivamente si presenta, è cambiato il rapporto con il lavoro, non più inserito in una visione collettiva, bensì vissuto come esperienza esclusiva della propria condizione individuale.

È sempre più frequente infatti, soprattutto fra le giovani generazioni, che si preferisca affidarsi alla propria individuale capacità di scalare un mercato del lavoro così iniquo e malsicuro, senza metterlo in discussione, e si accetti così l'insicurezza che ne discende come se fosse il sottofondo ansiogeno, scontato e immutabile della propria esistenza.

In tale senso il rapporto con il sindacato sempre più si sostanzia con una domanda di tutela individuale, trasformandosi in un rapporto di utenza unidirezionale.

Per questo, se non vogliamo snaturare il senso del nostro sindacato, l'obiettivo deve essere quello di rilanciarne il ruolo, come attore collettivo, a partire dall'azione praticata concretamente sul posto di lavoro.

RIUNIFICARE IL MONDO DEL LAVORO

È inevitabile rilanciare una dimensione di azione che sia mirata a riportare ad unità il processo produttivo nel momento della rappresentanza e della contrattazione.

Questo lo si persegue, sulla dimensione globale, operando un grosso investimento nel rapporto con il sindacato europeo come strada maestra per organizzare e affermare la presenza di una voce internazionale dei lavoratori, e, sulla dimensione locale, contrastando la precarietà attraverso la contrattazione, anche in forme innovative come quelle di sito, filiera, distretto che puntino all'estensione dei diritti e alla sindacalizzazione di sacche grigie e nere dei processi produttivi.

Come impegni concreti in questa direzione potremmo nei territori in cui si situano case madri di multinazionali sperimentare linee guida negoziali in rapporto con il sindacato internazionale. Dall'altra parte, ogni struttura confederale potrebbe individuare almeno un sito o una filiera produttiva dove sviluppare un'esperienza di contrattazione intercategoriale, così da sperimentare e diffondere buone pratiche.

LIBERARE SPAZI DI PARTECIPAZIONE

È sempre più urgente mettere in campo azioni tese a fare del sindacato confederale un attore collettivo che sia coinvolgente e partecipato, e non vissuto come burocratico e distante.

Mentre il mondo attorno a noi è preso da un moto di riorganizzazione attorno a strutture che molto spesso si presentano come orizzontali, diffuse e reticolari, continuare ad agire e pensare solo verticalmente rischia di ingessare, nel lungo periodo, la nostra organizzazione.

Storicamente la vita della nostra organizzazione si struttura in base ai ruoli assegnati negli organismi di rappresentanza. Questo modello è la garanzia del rispetto del mandato dei rappresentati. Troppo spesso però diventa un freno alle possibilità di partecipazione, all'emergere di spazi di elaborazione e formazione, alla valorizzazione delle esperienze innovative.

L'esigenza è quella di rendere più permeabile e orizzontale l'organizzazione, liberare il dibattito e la partecipazione, anche al di là delle rigide regole della rappresentanza e dei ruoli formali.

In particolare occorre ripensare il rapporto fra strutture decisionali e strutture che viceversa debbono produrre elaborazione: accanto ai luoghi decisionali che devono tracciare la direzione politica, bisogna poter liberare energie e risorse per creare altri spazi, più informali, in cui la discussione si possa animare.

In questo caso non servono strutture burocratiche, lo strumento utile è l'individuazione di luoghi flessibili e aperti, con un obiettivo mirato: per esempio gruppi di gestione di campagne specifiche che affrontino problematiche emergenti o gruppi di studio sui temi innovativi della contrattazione, per mettere in condizioni coloro che sono portatori di competenze o semplicemente di sensibilità di condividerle e sperimentarle a prescindere dal ruolo che ricoprono.

RILANCIARE LE CAMERE DEL LAVORO

A fronte del bisogno, sempre più evidente, di luoghi ed occasioni di costruzione del legame sociale, fuori e dentro il lavoro, dobbiamo puntare a rilanciare il ruolo delle Camere del Lavoro, che rappresentano, da questo punto di vista, un patrimonio inestimabile, evitando il rischio che queste possano ridursi a meri contenitori funzionali.

Una profonda risignificazione delle Camere del Lavoro non può che accompagnarsi ad un rilancio di una contrattazione territoriale che dia spazio a quei temi (mobilità, casa, servizi sociali, pianificazione urbana) oggi marginali nell'azione sindacale, puntando sulla partecipazione diretta dei lavoratori e dei cittadini.

Le Camere del Lavoro devono essere spazi di socializzazione, creatività culturale, mobilitazione territoriale, per valorizzare – grazie al ricorso a strumenti diversi: campagne territoriali, gruppi tematici, web – le competenze e la partecipazione dei soggetti presenti sul territorio, anche al di fuori dei consueti canali sindacati.

POTENZIARE LA COMUNICAZIONE IN RETE

Anche dal punto di vista della comunicazione, la Cgil non deve arroccarsi nella mera comunicazione unidirezionale. Non possiamo sottovalutare le potenzialità proprie alle diverse forme di comunicazione – a partire dal web – nella costruzione di nuovi spazi di partecipazione, socializzazione ed iniziativa sindacale.

È necessario estendere in modo massiccio l'utilizzo della rete nel funzionamento ordinario dell'organizzazione a partire dal rapporto con i lavoratori. Tali strumenti consentono una comunicazione infinitamente più efficace e continuativa di quella attuale, oltre a permettere pratiche di interattività e bidirezionalità della comunicazione che amplierebbero le nostre possibilità di confronto e partecipazione democratica sulle decisioni intraprese.

ESTENDERE LA RAPPRESENTANZA/ RINNOVARE LA CGIL

Ma nel tentativo di costruire una Cgil più permeabile alle nuove istanze provenienti dalla società, non può sfuggirci l'obiettivo fondamentale della costruzione di un'organizzazione più aderente alla composizione del mercato del lavoro, così come oggi si compone. Diventa quindi sempre più necessario intraprendere un'azione di carattere straordinario per estendere la nostra presenza tra le soggettività e le fasce lavorative sotto-rappresentate, al fine di ricomporre il mondo del lavoro e rafforzare il nostro peso contrattuale. Rispetto a un problema di questo tipo non sono sufficienti né impegni generici, né interventi spot: piuttosto diventa urgente mobilitare la nostra cultura organizzativa rispetto a questo ordine di priorità.

Pertanto si propone di definire entro 1 anno dalla conferenza di organizzazione un sistema di obiettivi, realmente esigibili, capace di conseguire nel medio periodo una riduzione dello iato fra la platea degli iscritti e la composizione effettiva del mercato del lavoro (indicatore 1) e fra i quadri dirigenti e la platea degli iscritti (indicatore 2).

Gli obiettivi dovrebbero consistere in una riduzione dello iato nel medio periodo: a titolo indicativo potremmo stabilire l'obiettivo di ridurre del 50% lo iato per entrambi gli indicatori nell'arco dei prossimi 4 anni. Le soggettività lavorative da utilizzare per costruire gli indicatori possono essere molteplici: per esempio si potrebbero prendere in considerazione i giovani (under 35), gli immigrati, i precari, le alte professionalità, tenendo ben presente che, parlando di obiettivi di reinsediamento e di rinnovamento dei quadri, la norma antidiscriminatoria è in molti casi ancora disattesa.

Una volta stabiliti gli obiettivi e gli indicatori di misurazione devono essere definite le politiche strategiche, composte da una molteplicità di strumenti e progetti, che prevedano il carattere dell'investimento straordinario sul piano organizzativo ed economico, anche mediante l'accantonamento di apposite e consistenti risorse.

È inoltre necessario valutare in maniera responsabile, in tempi certi e scadenziati, la progettazione degli interventi e i rispettivi stadi di avanzamento, così da monitorare attentamente sia l'efficacia delle azioni rispetto alle condizioni date, sia la capacità dei gruppi dirigenti nel perseguire gli obiettivi stabiliti.

Una scelta di questo tipo consente di responsabilizzare l'organizzazione intera in maniera tale da determinare un quadro di riferimento condiviso, anche intorno strumenti che troppo spesso utilizziamo in maniera disorganica: per esempio le politiche di reinsediamento e proselitismo, le campagne di comunicazione, la poli-

tica dei quadri, la formazione. Per esempio una politica dei quadri attenta ed efficace punta a costruire percorsi sindacali coerenti, che valorizzino le esperienze, le competenze, le capacità maturate.

Per avvicinarci agli obiettivi di rinnovamento sopra citati e già dichiarati nel documento della Conferenza d'organizzazione, dovrebbero essere adottati alcuni strumenti straordinari: per esempio indirizzare in maniera prioritaria le proposte per i nuovi ingressi nei ruoli dirigenti a quadri giovani, concorrendo all'adempimento della norma antidiscriminatoria e all'incremento della presenza di immigrati; allo stesso modo una priorità dovrebbe essere individuata rispetto all'ingresso di nuovi funzionari e distaccati.

Inoltre le politiche di rinnovamento non possono prescindere dalle capacità e competenze acquisite: per questo è prioritario destinare gli interventi formativi ai quadri e delegati più giovani. In conclusione, se la solidarietà e la confederalità sono il nostro valore fondante, il problema dell'estensione della nostra rappresentanza non può non essere il principale punto di riferimento della nostra azione sindacale e delle conseguenti politiche organizzative.

ODG 6. Contro la cancellazione fondo per il piano contro la violenza alle donne

Le delegate e i delegati alla Conferenza di Organizzazione della CGIL, esprimono forte dissenso e preoccupazione per la cancellazione del fondo che avrebbe finanziato dal 2009 il piano contro la violenza alle donne. Le risorse di tale fondo andranno invece a copertura della soppressione dell'ICI per la prima casa.

Il fenomeno della violenza contro le donne determina un numero elevatissimo di vittime di tutte le età, estrazione sociale ed etnie e si consuma troppo spesso in famiglia e nella maggior parte dei casi di partner o ex-partner, parenti, conoscenti ed amici.

Le delegate ed i delegati alla Conferenza di Organizzazione ritengono che vi debba essere una applicazione corretta della legislazione vigente che non trasformi la vittima in colpevole e che siano nel contempo attivate le opportune norme di prevenzione e di sostegno alle vittime come previsto nel piano.

Ritengono inoltre che è opportuno che sia approvata al più presto la legge contro lo stalking.

ODG 7. Una Consulta per il sindacato Scrittori

Il Sindacato nazionale Scrittori, nel suo ultimo congresso tenutosi a Roma, in Corso d'Italia lo scorso giugno, ha sancito con voto unanime il rientro del più importante e storico Sindacato scrittori, che ha annoverato fra le proprie fila in oltre 60 anni di storia, oltre al fondatore Corrado Alvaro, i più importanti rappresentanti della letteratura italiana del dopoguerra, da Alberto Moravia a Giorgio Bassani, da Alberto Arbasino a dacia Maraini, fino all'attuale Presidente Giuseppe D'Agata, il rientro nella Confederazione a cui lo legano valori, principi etici e morali. Attualmente il Sindacato, come tutte le altre forme di vita culturali del paese, è in una fase di rinnovamento non privo di difficoltà. Ancora oggi nel 3° millennio assistiamo a forme di prevaricazione e sfruttamento di quei diritti morali ed economici propri della creazione artistica e non solo. Diritti che riteniamo essere uno dei pilastri dell'umana e civile convivenza, e che faticano non poco a trovare su tavoli appropriati, l'adeguato riconoscimento. È per questo che chiediamo con urgenza la creazione di una Consulta, con la presenza di intellettuali a vario titolo impegnati, onde poter dar voce e rappresentatività a tutti quei valori fin qui richiamati.

MATERIALI

Conferenza di Organizzazione CGIL



CGIL: i nostri valori al lavoro

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



Chiuso in tipografia il 9 giugno 2008 • Stampa Fratelli Spada

