

CGIL



RELAZIONE INTRODUTTIVA DELLA CONFERENZA D'ORGANIZZAZIONE 2015

C'è stata in questo anno una serie di avvenimenti non tutti positivi, anzi alcuni straordinariamente negativi, come il Jobs Act.

La Conferenza d'organizzazione parte dall'idea di come noi contrattiamo e dall'idea di quale contrattazione serve in questo momento per poi declinare altri temi come la democrazia, il territorio e la formazione sindacale.

La priorità è partire da quei provvedimenti del Governo che hanno, a nostro modo di vedere, aumentato il tasso di precarizzazione del lavoro e non l'hanno di certo diminuito.

La Cgil continua a battersi per creare le condizioni perché si riducano sensibilmente il numero dei contratti nazionali di lavoro, 450 e oltre contratti nazionali sono un punto di debolezza per i lavoratori e di straordinario vantaggio per le imprese e noi vogliamo riequilibrare questa cosa.

Al di là di questo, partiamo da una considerazione: oggi il numero delle lavoratrici e dei lavoratori che non sono tutelati da alcun contratto nazionale di lavoro è in aumento. Se aumentano quelli che sono esclusi dalla contrattazione diciamo che ci vuole un'azione, una riflessione, anche delle sperimentazioni che ci consentano di includere quelli che oggi vengono esclusi.

Per questo immaginiamo una serie di cose, dagli appalti, alla contrattazione di filiera o di sito, delle sperimentazioni che, con il coordinamento confederale, possano consentire alla Cgil e a tutte le sue categorie di fare una contrattazione che ricomprenda anche quelle persone che oggi stanno fuori dalla nostra attività di tutela e di negoziazione.

Non da meno la contrattazione sociale territoriale di fatto è diventata una contrattazione di parità economica agli altri livelli di contrattazione, oltre che elemento fondamentale per evitare disuguaglianze e disparità, ma oggi tutti vari livelli dell'amministrazione pubbliche puntano al risparmio intingendo a piene mani dai fondi destinati a scuole, asili, assistenza anziani, disabili e sanità.

Dieci milioni di persone non accedono alle cure e altri tre milioni si indebitano per curarsi. L'austerità è anche malasanità: i tagli ingrassano la sanità privata, mentre il Governo sta varando un piano per altri miliardi di tagli.

In due distinti rapporti appena usciti, Corte dei Conti e Censis spiegano che «*il parziale successo delle misure di contenimento dei costi sanitari*» cozza profondamente con – *l'appropriatezza dell'offerta sanitaria*» e che «*la sanità è sempre più privata*», con una spesa direttamente sostenuta dalle tasche dei cittadini, che cresce al ritmo di un miliardo l'anno: 33 miliardi di euro nel 2014 a fronte dei 110 di finanziamento del SSN.

Nel nostro territorio per completare la riforma sanitaria per intensità di cura sono previsti l'istituzione delle Case Della Salute ma oggi è operativa solo quella di Donoratico, delle altre 12 nessuna notizia e programmazione.

I nostri compagni e compagne dello SPI, in questi giorni, stanno presidiando il territorio con manifestazione e raccolta firme, ma questa azione non può essere lasciata solo in carico allo SPI:

la nostra organizzazione, a livello di CAMERA DEL LAVORO TERRITORIALE, deve costituire un coordinamento per seguire tutte queste tematiche e, in tutte le propaggini dell'organizzazione devono le informazioni in merito devono essere a disposizione degli iscritti e iscritte, in modo da favorirne la partecipazione attiva.

La riorganizzazione

Altro elemento di non poco conto è il territorio. Nel documento del Direttivo Nazionale si legge: “Cambiare per radicarci di più nel territorio dando più forza e centralità alle Camere del lavoro intese come insieme tra Confederazione, categoria e sistema delle tutele individuali e quindi come luogo essenziale della confederalità”.

Il tentativo è quello di cercare di ridurre all'osso quelli che sono i palazzi, le nostre sedi e cercare di spostare il più possibile i dirigenti e i funzionari del sindacato nel territorio a lavorare in categoria per fare la contrattazione in azienda, sociale territoriale o a lavorare nel sistema delle tutele e dei servizi.

In questo come CDL di Livorno siamo già a buon punto: ormai sono circa 4 anni che abbiamo improntato la nostra attività, che è finalizzata a migliorare l'efficienza e la riduzioni dei costi per lasciare sempre maggiormente le risorse a disposizione delle categorie, così da poter attivare nuovi percorsi con nuovi delegati e alla fine di quest'anno, nella nuova ripartizione delle spese anno 2016, le categorie troveranno una consistente riduzione del contributo annuale verso la CDL per i servizi.

Segnalo la scelta di non sostituire la compagna componente della segreteria che nei mesi scorsi è andata in pensione: i fondi previsti per lo stipendio della compagna sono stati destinati alle categorie che hanno messo a disposizione della confederazione due compagni e una compagna per formare un gruppo, non solo di sostegno alla segreteria, ma anche per permettere al gruppo di formarsi attraverso il confronto con materie confederali, utile alla formazione per futuri incarichi che l'organizzazione deciderà di affidargli e lo spostamento di un compagno e una compagna dalla categoria FILLEA verso i servizi.

Nel nostro caso i risultati sono quantificabili e per certi versi anche inattesi, anche da parte dei più ottimisti: gli ultimi 4 bilanci consuntivi sono conosciuti, a fronte anche della riorganizzazione ci sono stati avanzi di gestione importanti che hanno permesso di abbattere crediti inesigibili e la ricostruzione anche del fondo accantonato del TFR dei dipendenti.

Questo dovrebbe indurre anche gli altri livelli dell'organizzazione ad affrontare il problema dei

livelli sovrapposti o duplicazioni, che non hanno motivo di esistere, per esempio alcune strutture regionali e nazionali, nonché contenere le segreterie al numero strettamente necessario, non escludendo anche incarichi a scavalco con le categorie.

contrattazione

E' chiaro, è evidente quando diciamo contrattazione inclusiva, quando parliamo di appalti, anche in questo caso il nostro territorio è stato già un laboratorio di esperienze nella contrattazione di filiera o di sito, come parco industriale Solvay e raffineria ENI, nonché molti protocolli per gli appalti, quando parliamo di bilateralità ragioniamo del lavoro che c'è, del lavoro che è da conquistare, del lavoro che è da tutelare e da quello che bisogna estendere e creare.

E' evidente anche che c'è un'azione che si tiene tutta assieme, non possiamo ragionare per compartimenti stagni o per capitoli come se una cosa non fosse connessa all'altra, l'iniziativa per il lavoro è un'iniziativa che caratterizza e caratterizzerà le priorità della Cgil in questa lunga fase di crisi e noi dobbiamo cercare di dare un volto anche da un punto di vista organizzativo alla nostra organizzazione, che sia un volto utile a supportare l'azione per il lavoro che stiamo producendo.

Le nostre sedi devono essere presidiate sempre con personale motivato e con un forte approccio identitario, formato e specializzato a dare sostegno e risposte a chiunque si rivolge a noi. L'istituzione dell'operatore unico va in questo senso e noi nel nostro territorio siamo già avanti in alcune delle nostre sedi.

In questo momento diventa fondamentale anche la tutela individuale, in un momento di crisi le richieste dei nostri iscritti e lavoratori aumentano sia in termini di assistenza, che di ricorso agli ammortizzatori e per il mancato riconoscimento del lavoro svolto quale ferie TFR etc.

Questa conferenza deve affrontare per forza la presenza nei territori delle categorie ponendo il problema delle risorse in primo luogo: è pensabile continuare ad avere categorie con meno di 1000 iscritti/e? o è pensabile valorizzare alcune esperienze come la nostra: noi abbiamo accorpato **nella figura del segr.gener. fino al superamento delle istanze congressuali e prevedere categorie di più camere del lavoro come esempio aree vaste?**

La partecipazione e la selezione dei gruppi dirigenti

Quanto alla democrazia e alla partecipazione, l'idea è di essere coerenti perché noi abbiamo firmato con convinzione, al di là di qualche nostra struttura che non era d'accordo, il Testo unico sulla rappresentanza e la rappresentatività. Quell'accordo dice che gli iscritti e i delegati dei luoghi di lavoro devono avere più ruolo e più potere. Noi proponiamo alla Conferenza di decidere alcune cose che spostino significativamente l'asse della partecipazione.

Vogliamo codificare che gli iscritti nei luoghi di lavoro abbiano il diritto e il dovere di essere loro a scegliere quali siano i nostri candidati per le Rsu o quali siano quelli da eleggere nelle Rsa, che gli iscritti abbiano il potere di decidere quali siano le proposte che la Cgil porta al confronto con le altre organizzazioni sindacali per costruire le piattaforme rivendicative.

Pensiamo, inoltre, che ci debbano essere ambiti, come il Comitato degli iscritti, che garantiscano agli stessi iscritti che, almeno periodicamente, la Cgil, la categoria, la Confederazione, vadano in quell'azienda, vadano a parlare, facciano parlare, ascoltino, facciano partecipare, facciano decidere
i lavoratori.

Noi siamo un'organizzazione che deve avere un rapporto quotidiano con i propri iscritti e le proprie iscritte. Abbiamo approvato un documento che dice una cosa molto semplice: quando sarà finita la Conferenza di organizzazione in Cgil non ci potrà essere più nessun dirigente, vuoi segretario generale, vuoi componenti della segreteria, che non sia stato eletto da un organismo composto per la maggioranza assoluta dei suoi membri da delegati dei luoghi di lavoro o da attivisti delle leghe dello Spi, dobbiamo ridare potere vero ai luoghi di lavoro e alle leghe dello Spi.

La scelta è la nuova assemblea generale che nell'intento è certamente corretta, ma va accompagnata con quale risorse per renderla operativa? ricordiamo a tutti che oggi con le agibilità sindacali si copre a stento il CD che di fatto fino a oggi è garantito dalla legge 300, come sarà possibile coprire i componenti dell'Assemblea generale?

Di fatto va affrontato e sicuramente approvata la riduzione dei CD di tutte le istanze congressuali con debite proporzione fra categorie e CDL.

Identità e formazione

I processi di ristrutturazione, frammentazione e disarticolazione del mondo del lavoro determinano un'evoluzione del rapporto tra sindacato e lavoratori, ciò infatti ha indebolito la valenza ideologica che caratterizzava, nel passato, il legame con gli iscritti, mettendo invece sempre più in risalto la sempre maggiore "strumentalità" attribuita dal lavoratore alla sua associazione di rappresentanza. Ciò significa che la capacità di un'organizzazione sindacale di mantenere o guadagnare consenso, e quindi forza, passa sempre più attraverso una sua capacità di apparire ai lavoratori come concreto ed efficace strumento di tutela dei propri interessi. Questi ovviamente rappresentano un insieme di bisogni e di domande che si modificano e si evolvono nel tempo, la motivazione associativa diventa quindi sempre più concreta e composita. Serve quindi comprendere i multiformi bisogni espressi dai lavoratori e rendere coerenti con essi le attività, le iniziative e i servizi del sindacato. Qualsiasi iniziativa volta ad allargare il consenso ha vita breve se non è realizzata nella massima sintonia all'interno dell'organizzazione e non è duratura nel tempo.

Bisogna quindi lavorare sul processo e non su prodotto e per presidiare efficacemente questo lavoro bisogna essere in grado di:

- rappresentare adeguatamente la CGIL
- avvicinare e far conoscere l'organizzazione a chi non la conosce
- mantenere uno stretto rapporto con gli iscritti

Per farlo occorrono delegati e funzionari (di tutti i livelli e gli apparati) motivati, che si sentano parte integrante dell'organizzazione, ma anche provvisti di:

- competenze relative a caratteristiche, identità, valori e strategia dell'organizzazione
- capacità relazionali (ascolto, orientamento, argomentazioni, persuasione)

- capacità organizzative per:
 - lavorare per obiettivi
 - preparare piani di lavoro
 - attivare iniziative

In questo contesto riteniamo fondamentale che la formazione sindacale diventi una risorsa per la nostra organizzazione, per il suo rinnovamento, per i processi di costruzione dei gruppi dirigenti così da rafforzare la professionalità politica ed organizzativa del gruppo dirigente a tutti i livelli.

Parlare di identità e valori richiede una grande consapevolezza nel saper conciliare il vecchio con il nuovo, saper anticipare e saper conservare, in un concetto potremmo dire “rinnovare senza stravolgere”.

La nostra organizzazione ha una storia e dei valori antichi e in questo senso la formazione deve contribuire alla costruzione di un "collante identitario" che sappia tenere insieme vecchie e nuove generazioni così da permettere l'allargamento e il rafforzamento della rappresentanza.

I grandi cambiamenti avvenuti richiedono conoscenza e nuove competenze per cui è necessario adeguare la formazione alle esigenze del nuovo contesto e riteniamo fondamentale la coerenza di un piano nazionale della formazione e la costruzione di una rete che valorizzi e faccia dialogare tra loro le esperienze positive che negli ultimi anni sono maturate nelle varie strutture o nei vari territori. Serve però una regia che sappia tenere insieme un quadro che oggi appare molto disarticolato e lasciato troppe volte alla buona disponibilità dei singoli.

In Cgil ci sono tanti luoghi, categorie o territori, dove si fa dell'ottima formazione. Bisogna mettere in rete queste esperienze, queste buone pratiche, bisogna renderle disponibili all'insieme dell'organizzazione, bisogna avere un equilibrio sano tra iniziative della Confederazione e iniziative delle categorie e poi bisogna, con delle regole precise, garantire una cosa, cioè che la formazione e l'aggiornamento siano un'opportunità, e a volte anche un dovere, per tutti.

Non piace una Cgil dove la formazione la possono fare le strutture che hanno le risorse per farla e quelle che non hanno le risorse devono rinunciare. Tanto meno piace una Cgil dove a fare i corsi di formazione possono andare i delegati che hanno tante ore di permesso sindacale e quelli che hanno la sfiga di operare in luoghi di lavoro dove ci sono poche agibilità sindacali debbono rinunciare

La formazione deve diventare uno strumento vincolante nella selezione dei gruppi dirigenti, garantendo sia ai delegati sia ai funzionari un'offerta formativa che sia in grado da un lato di fornire alle giovani generazioni quel sapere antico che guida l'azione sindacale e dall'altro sia in grado di rafforzare le competenze dei sindacalisti, siano essi giovani quadri o dirigenti con più lunga esperienza.

Questo comporta l'individuazione di risorse economiche certe, senza lasciare nulla al caso, e la definizione di un piano articolato e omogeneo che sappia definire, con un'attenta analisi dei fabbisogni formativi, percorsi di formazione che sappiano valorizzare appartenenza all'organizzazione e aggiornamento delle competenze. In questo senso è indispensabile che ogni struttura destini una percentuale di risorse in bilancio alle attività formative, prevedendo allo stesso tempo strumenti e risorse utili a favorire e a incentivare la partecipazione di tutti quei lavoratori che hanno ridotte agibilità sindacali.

Riteniamo altresì che a tutti i delegati di prima nomina debbano essere offerti percorsi formativi che permettano loro di conoscere nel dettaglio la nostra organizzazione, i processi di contrattazione e gli strumenti dell'azione sindacale. Nell'ambito delle metodologie didattiche questo potrebbe essere

fatto anche attraverso momenti di affiancamento presso le nostre strutture, così da favorire un apprendimento che non sia solo teorico.

La partecipazione a questi percorsi pensiamo debba essere fortemente incentivata, ovviamente trattandosi di delegati e non di funzionari non potremmo renderla obbligatoria. Riteniamo però che la formazione sia propedeutica alla costruzione del gruppo dirigente, ecco quindi che la formazione deve essere resa obbligatoria per quadri, funzionari e dirigenti sindacali a tutti i livelli, che dovranno in caso di assenze pagarne le necessarie conseguenze.

In questo senso sarebbe auspicabile la dotazione di un libretto formativo che contenga al proprio interno tutti i percorsi formativi svolti da ogni singolo così da rendere vincolante quel processo di accrescimento e aggiornamento delle competenze e delle conoscenze.

Conclusioni

In conclusione questa Conferenza d'Organizzazione risolverà tutti i problemi attuali? forse no, ma certamente è l'inizio di un percorso che, accompagnato dalle varie delibere che il CD nazionale emanerà, nel tempo, come fatto fino a oggi, porterà sicuramente un cambiamento profondo nella nostra organizzazione, mettendola al passo con i tempi e ridando lo slancio per arrivare a festeggiare i 200 anni, alla faccia dei detrattori e gufi.

LUIGI MASTELLONE

SEGRETARIO D'ORGANIZZAZIONE CGIL PROVINCIA DI LIVORNO