

Relazione al IX Congresso della Filcams Emilia Romagna.

Compagne e compagni, invitati e gentili ospiti, un saluto e un ringraziamento a tutti per la vostra partecipazione al IX Congresso della Filcams Regionale dell'Emilia Romagna, a cui sono certo vorrete dare il vostro prezioso contributo nell'ambito della discussione.

A questo punto della discussione nel percorso congressuale molte cose sono state dette. Aggiungere delle osservazioni che possano risultare nuove non è affatto semplice. Avere poi la pretesa di aggiungere osservazioni, oltre che nuove, anche intelligenti diventa praticamente impossibile.

Condivido integralmente i contenuti del nostro documento congressuale, tanto che non potrei aggiungere nulla, pertanto non mi ci soffermerò oltremodo limitandomi ad alcune osservazioni di contesto e sulle modalità della nostra discussione. Dedicando viceversa maggiore spazio e attenzione, nella seconda parte di questa mia relazione, alla nostra organizzazione di categoria: la Filcams in relazione ai temi con i quali dovremmo, a mio personale giudizio, misurarci nel prossimo futuro.

La partecipazione alle assemblee congressuali di base nella nostra regione è stata straordinaria: sono state realizzate 881 assemblee rispetto alle 673 del Congresso precedente, con un considerevole incremento degli iscritti che hanno votato i documenti. Un gran risultato se si considera che noi siamo un'organizzazione che si rivolge prevalentemente ad una platea di lavoratrici e lavoratori caratterizzata dalla massima frammentazione in piccole aziende, ma anche quando si tratta di grandi aziende con migliaia di dipendenti, spesso sono organizzate in diverse unità produttive e con una profonda articolazione di turni di lavoro, con l'inevitabile difficoltà ad organizzare anche una semplice assemblea.

Questo importante risultato è, a mio giudizio, dovuto al concorso di diverse motivazioni che meritano di essere brevemente richiamate:

- anzitutto uno straordinario impegno delle compagne e dei compagni delle strutture territoriali che hanno affrontato la campagna congressuale con la massima attenzione e nel contempo gestito per così dire l'ordinario, al quale si è aggiunto com'è noto la preparazione dello sciopero generale contro la finanziaria del 25 novembre u.s. Un grande sforzo di cui va dato merito a gruppi dirigenti territoriali che devono confrontarsi quotidianamente con problemi complessi fra mille difficoltà, non sempre adeguatamente supportati da altri livelli dell'organizzazione, ma che con grande impegno e incrollabile voglia di fare riescono sempre a conseguire, come in questo caso, ottimi risultati;
- la grand'attendibilità che la CGIL ha saputo conquistarsi fra i lavoratori e più in generale nella società, nella gran battaglia di resistenza contro i nefasti attacchi del Governo Berlusconi ai diritti dei lavoratori e più in generale alla democrazia. Una lunga battaglia portata avanti, specificatamente nella prima parte della legislatura, in solitudine e a surrogato d'altri soggetti un po' assenti, che richiederebbe un lungo elenco per essere raccontata, ma che voglio simbolicamente riassumere nella gran manifestazione del 23 marzo del 2002 a Roma con una partecipazione calcolata in milioni di donne e uomini. Tale attendibilità non poteva non tradursi in attenzione, da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, alle proposte che oggi la CGIL mette in campo per "riprogettare" il paese;

- presentiamo alla discussione un documento unitario dopo 20 anni di Congressi svolti su documenti contrapposti. Un documento che presenta tesi alternative su questioni certamente non marginali come le politiche contrattuali e la democrazia, ma che parte dal riconoscersi tutti nella premessa e dalla condivisione totale di 8/10 delle tesi. Un risultato che rappresenta la logica conseguenza di una gestione della CGIL nei difficili 4 anni trascorsi, che hanno visto l'assunzione unanime, da parte dell'intero gruppo dirigente, delle scelte e delle decisioni nei passaggi fondamentali. Tale risultato non poteva non essere apprezzato dall'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che si riconoscono nella nostra organizzazione;
- presentiamo alla discussione un documento importante, complessivamente importante anche nelle sue tesi alternative. Un documento che io amo definire radicale, non nella declinazione estremista, ma giacché propone un'idea del lavoro e un'idea di società radicalmente diversa, non solo dalle nefandezze di questi ultimi anni di Governo Berlusconi, ma chiama in causa anche politiche realizzate da precedenti Governi: sul mercato del lavoro, sulle politiche per l'immigrazione, sull'istruzione, sulla mancata ricerca e innovazione e sulla crisi del modello industriale.

Queste e probabilmente molte altre sono le ragioni che spiegano l'attenzione e la partecipazione così straordinaria delle lavoratrici e dei lavoratori al nostro Congresso. Ciò è giustamente motivo di grande orgoglio per noi, ma anche la consapevolezza di una gran responsabilità che c'è consegnata. Dobbiamo sapere che saremo giudicati, non tanto per i risultati che sapremo conseguire che dipendono inevitabilmente da diversi fattori e non tutti sotto il nostro controllo, ma soprattutto sulla coerenza fra ciò che stiamo affermando nel progetto e la determinazione dell'azione che metteremo in campo per realizzarlo. Sulla coerenza e sulla determinazione saremo giudicati.

Da questo punto di vista penso che sia stata giusta la scelta di celebrare il nostro Congresso alla sua data naturale, concludendo la nostra discussione ad un mese dalla scadenza elettorale. E' una bella prova d'autonomia perché noi affermiamo ora qual è il nostro progetto a prescindere dalla composizione politica del futuro interlocutore governativo.

A questo proposito cito un passaggio contenuto in una delle tesi alternative che condivido molto "il sindacato può avere Governi avversari, quando questi promuovono una legislazione che riduce i diritti del lavoro e praticano la rottura dell'unità sindacale, ma non può avere Governi amici a cui delegare le proprie funzioni". Quest'affermazione assolutamente condivisibile, per quanto mi riguarda, non si traduce in indifferenza al quadro politico del prossimo Governo, come per altro lo stesso estensore della tesi precisa. Io auspico che le prossime elezioni politiche siano vinte dal centro sinistra e che ci sia un cambio nella guida del paese, per il semplice motivo che, con una riedizione del Governo Berlusconi, la realizzazione del nostro progetto risulta incompatibile. Saremmo condannati ad altri 4 anni di resistenza, cosa che non mi angustia tanto dal punto di vista della tenuta della nostra organizzazione che ha dimostrato di sapersela cavare, ma il paese non riuscirebbe a sopportarlo e nel paese specificatamente le condizioni di quella parte che noi rappresentiamo ne uscirebbero irrimediabilmente massacrate.

Questo significa che l'auspicato Governo di centro sinistra è di per sé una garanzia al riconoscimento e assunzione delle nostre proposte. Temo che non sarà così semplice. Temo che i prossimi mesi non saranno meno duri di quelli trascorsi, anche alla presenza dell'auspicato cambio di quadro politico al Governo. Temo che il teorema già noto della necessità di

risanamento del Paese, quindi prima i sacrifici poi si vedrà, sarà un argomento che ci sarà riproposto.

Questo sarà il primo banco di prova della nostra giustamente rivendicata autonomia. Autonomia che non significa assolutamente indifferenza alle condizioni devastate dell'economia del Paese. La CGIL per la sua storia e per cultura non si esimerà dal farsi carico anche d'interessi generali, ma i documenti congressuali indicano molto bene e con precisione dove principalmente devono essere recepite le risorse necessarie per il risanamento e per il rilancio del sistema produttivo, vale a dire nell'ambito del capitalismo finanziario e della rendita speculativa che in questi anni, favorita dall'azione del Governo, ha continuato a lucrare ingenti profitti, mentre era progressivamente eroso il valore del reddito da lavoro dipendente.

Così come non ci potrà essere un poi nel porre rimedio alle conseguenze devastanti della legislazione in materia di mercato del lavoro. Il disastro di una precarietà diventata ormai strutturale che consegna intere generazioni ad un rapporto con il lavoro caratterizzato dall'assoluta insicurezza deve essere profondamente rivista, ricostruendo un impianto che rimetta al centro il rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e a tempo pieno, salvo il caso d'espressa volontà del lavoratore per un rapporto di lavoro a tempo ridotto.

Ci si presenta un compito difficile e impegnativo. Un compito che per essere svolto al meglio richiede una CGIL unita e compatta così come lo è stata nei 4 anni trascorsi. E' imperativo per tutti noi trovare le modalità per arrivare ad una sintesi unitaria anche sulle tesi delle politiche rivendicative e della democrazia, al fine di arrivare alla conclusione del 15° Congresso della CGIL con un documento complessivamente unitario. Sarebbe paradossale che, mentre il Congresso precedente trovò una conclusione unitaria pur partendo da due documenti complessivamente contrapposti, ciò non si dovesse verificare in questo Congresso dove siamo partiti con un documento prevalentemente unitario. Temo che non saremmo capiti proprio da quelle lavoratrici e lavoratori nostri iscritti che hanno partecipato così numerosi e attenti alle assemblee congressuali di base.

Durante la fase di discussione precongressuale, una riunione della Direzione regionale della Filcams assunse all'unanimità l'impegno di sostenere al Congresso nazionale della Filcams, l'eventuale sintesi unitaria risultante dall'iter congressuale nella nostra regione, indipendentemente dagli schieramenti e dalle appartenenze originarie.

Le conclusioni unitarie dei Congressi delle Camere del Lavoro Territoriali fanno sperare che trovi conferma nel Congresso della CGIL regionale che si svolgerà la prossima settimana. Pertanto chiedo a quest'assemblea congressuale, tramite la discussione che seguirà e nei deliberati conclusivi, di confermare e rafforzare quell'impegno assunto dai vostri Segretari Generali, traducendolo in un mandato vincolante del nostro Congresso per l'intera delegazione che parteciperà al Congresso della Filcams nazionale.

Davvero pensiamo di poterci dividere fra favorevoli e contrari al referendum a scrutinio segreto fra i lavoratori per la validazione delle piattaforme e degli accordi che li riguardano? Oppure se deve stare all'autonoma valutazione delle organizzazioni sindacali decidere com'equilibrare le

proprie richieste nazionali rispetto all'insieme della situazione sociale ed economica, anziché avere un quadro di regole concordate a cui fare riferimento?

Personalmente valuto il referendum fra i lavoratori, il terreno più avanzato di democrazia sindacale da praticare tutte le volte che è possibile e non ho nessuna reticenza a riconoscerlo come un valore fondamentale per tutta l'organizzazione. Ma nel frattempo che si realizza per tutti i lavoratori, la possibilità di un reale esercizio di tale diritto, anche creando la necessaria strumentazione legislativa di supporto, è proprio impossibile coniugare quest'orizzonte sacrosanto con la necessità in ogni caso di rinnovare contratti nazionali per settori dove, per condizioni oggettive di frantumazione e polverizzazione e con l'attuale strumentazione in nostro possesso oggi, non sarebbe in alcun modo praticabile una consultazione referendaria con una decorosa partecipazione degli interessati.

Come si può essere contrari all'idea di un sindacato che nel definire le proprie rivendicazioni nei contratti nazionale ne determina anche le compatibilità con riferimento all'insieme della situazione sociale ed economica, puntando al risultato esercitando la contrattazione e all'occorrenza mettendo in campo i necessari rapporti di forza. Vi garantisco che non ho nessun pregiudizio verso l'uso dei rapporti di forza, non lo ritengo uno strumento delle relazioni sindacali arcaico e superato (i padroni per esempio non hanno nessuna remora a farne ampio uso quando i rapporti di forza sono a loro vantaggio), ma quando si deve rinnovare i contratti per settori oggettivamente deboli, dove la forza in campo è pari a zero, un quadro di regole certe che consenta la realizzazione di quei rinnovi deve in ogni caso farci schifo per forza e a prescindere. Ciò deve significare la riproposizione dell'accordo del 23 luglio 1993? Certamente no. Deve significare un qualsiasi quadro di regole? Ancora no. Ma cosa impedisce al nostro interno una sintesi che affermi il non pregiudizio verso la ricerca di un quadro di regole che assicurino garanzie nei rinnovi dei contratti nazionali per tutti i lavoratori, senza però costituire una gabbia, un freno, una zavorra per chi ha più forza. Mi si obietterà che un accordo con tali caratteristiche non è facilmente realizzabile, per indisponibilità delle controparti. E' probabile, ma questo è sempre vero, così com'è vero per l'intero documento di cui stiamo discutendo. E d'altra parte non è che rifiutando le regole si ha maggiore certezza di rinnovare i contratti, rifiutando le regole si è certi solo del fatto che non ci sono regole.

Non vorrei sembrarvi semplicistico, ma penso che si dovrebbe provare a ricercare una possibile sintesi nella quale possano riconoscersi, non tanto le nostre, se pur degnissime, posizioni e convincimenti, ma le oggettive diversità e le variegate complessità esistenti nell'universo mondo del lavoro. Mondo del lavoro che meriterebbe, e credo che sia la nostra prima ragione di esistere, di essere rappresentato nella sua interezza.

Solo perché significa che sono ormai vecchio purtroppo, di Congressi della CGIL ne ho visti tanti, da diversi livelli di responsabilità e ruoli. Immancabilmente ad ogni Congresso si propone una discussione ferocissima fra noi per affermare quelle che sono le nostre giuste convinzioni. Sacri principi scolpiti nella pietra fin nel minimo dettaglio e chi sgarra è un traditore del proletariato. Altrettanto immancabilmente dal giorno dopo la conclusione del Congresso ognuno di noi continua a fare come prima, che spesso significa che fa come può rispetto alle situazioni reali che gli si presentano, nei migliori dei casi cercando di essere il più coerente possibile con quanto deliberato, nei casi peggiori continuando a praticare le proprie convinzioni anche quando sono uscite sconfitte dal Congresso. Quasi mai nessuno è chiamato a risponderne se non in casi

estremi. Non mi riferisco specificatamente a nessuno, questo è un costume largamente in uso da sempre nell'organizzazione e taglia trasversalmente le diverse anime e le appartenenze. Sembra paradossale ma è come ci fosse una netta separazione fra la rappresentazione delle diverse posizioni politiche e la gestione della pratica sindacale quotidiana.

A partire da queste considerazioni, che non chiedo a nessuno di condividere, ho maturato nel tempo la moderatissima convinzione che, almeno per quanto riguarda gli obiettivi della contrattazione e non del modello che ovviamente deve essere certo e universale, anziché una discussione così feroce sui sacri principi che non vedono mai successivi momenti di verifica, mi risulterebbe preferibile che si uscisse dal Congresso con un'indicazione d'orizzonte, una direzione di marcia. Dando per scontato fin dall'inizio che ci sarà chi si muove più veloce e chi inevitabilmente più lentamente, ma provando ad andare tutti dalla stessa parte e con la possibilità di chiedere conto a chi eventualmente decidesse di andare in un'altra direzione.

A questo punto per non smentire la dichiarazione iniziale termino qui la parte di relazione che si riferisce a temi di carattere generale, quindi:

- tralascio di elencare le nefandezze legislative compiute dal Governo Berlusconi, sarebbe superfluo essendovi ampiamente note vivendole direttamente sulla vostra pelle. C'è solo da augurarsi che con la prossima primavera si possa voltare finalmente pagina;
- trascuro dolendome lo scenario internazionale: la globalizzazione, i conflitti, un modello di sviluppo mondiale basato sullo sfruttamento, la miseria e la fame di $\frac{3}{4}$ della popolazione mondiale, il terrorismo, la guerra, il non dimenticare mai che siamo un paese in guerra, perché richiederebbe uno schema di ragionamento diverso da quello che mi sono proposto e la sintesi in poche battute scadrebbe nella banalità. Recupereremo parzialmente con la tavola rotonda del pomeriggio;
- ritengo scontato che è chiaro a tutti che per la realizzazione del nostro progetto non è ininfluenza quel che succede in Europa e nel Mondo. Cito dalla premessa al documento congressuale: "Una proposta di quest'importanza non avrebbe fiato se non dovesse prevalere, a livello europeo e globale, un'idea di sviluppo che assuma come profilo la qualità e come limiti invalicabili i diritti umani, del lavoro e la sostenibilità ambientale". Detta in altri termini per capirci, se la tristemente nota direttiva Bolkenstein divenisse simbolicamente il tratto caratterizzante del processo d'integrazione sociale europeo, tutto quello di cui stiamo discutendo non avrebbe nessuna possibilità di essere realizzato.

Comunque per farla breve, di tutto questo che ho sommariamente accennato consiglieri, a chi non l'avesse eventualmente già fatto, una lettura attenta dei documenti integrali e non della sola sintesi, perché sono in ogni caso molto meglio di qualsiasi mia reinterpretazione.

Mi permetto solo un ultimo inciso su un problema che si è imposto in questi ultimi mesi all'attenzione generale, con un qualche rimbalzo anche al nostro interno. Mi riferisco al movimento anti TAV in Val di Susa, che ha un illustre precedente a Scansano contro l'installazione di un sito per lo stoccaggio di scorie nucleari. Non tanto per schierarmi con chi n'afferma l'assoluta necessità o viceversa la totale inutilità oltre che dannosità per la salute degli abitanti locali, non ho sufficienti elementi di conoscenza e non è precisamente questo che m'interessa al momento, ma da un punto di vista puramente metodologico.

Mi è assolutamente chiaro che per procedere nel processo d'integrazione europea, inevitabilmente occorre progettare e realizzare infrastrutture, come appunto il trasporto di merci e persone, che guardino a quella dimensione, quindi non subordinabile a tutti i possibili localismi. Ma quando un'intera comunità insorge, a partire dai propri rappresentanti istituzionali e in modo trasversale rispetto all'appartenenza politica, come appunto abbiamo visto in Val di Susa e ancora prima a Scansano, credo che sarebbe un grave errore ignorarlo.

Certo il Governo ci dà una mano a ricompattarci affrontando i problemi dal punto dell'ordine pubblico e inviando la polizia di stato a manganellare orde d'improbabili anarchici insurrezionalisti, ma risolto il problema delle buone maniere temo che, anche al nostro interno e più in generale nell'attuale schieramento politico d'opposizione, alberghi l'idea che le istanze del movimento anti TAV si riducano ad egoismi localistici che non tengono conto degli interessi più generali del paese.

Io credo che questo sia un tema che si presenterà sempre con maggiore frequenza nel futuro. In pratica come coniugare l'esigenza di realizzare opere infrastrutturali che rispondono a progetti nazionali o addirittura sovranazionali, con l'ambiente, la salute, la qualità della vita e il sistema sociale ed economico delle popolazioni investite da tali realizzazioni. Quindi l'inevitabile esigenza di un loro coinvolgimento, partecipazione, ascolto e ricerca di consenso, partendo da un presupposto che a me parrebbe quasi scontato e cioè che nonostante e contro la loro volontà non mi sembrerebbe il migliore dei modi, ma che non sono certissimo di poterlo dare per scontato anche solo al nostro interno.

Non credo che sia liquidabile come un problema che riguarda esclusivamente la politica, perché ne veniamo immediatamente investiti a prescindere dalla nostra volontà, per il semplice motivo che la nostra presenza diffusa sul territorio fa sì che diventiamo interlocutori di qualsiasi soggetto che si propone un obiettivo che riguardi il territorio stesso, proprio com'è successo in Val di Susa e come succede quotidianamente in situazioni di minore rilevanza, come per altro io ritengo giusto. Quindi se tutto ciò è vero penso che faremmo bene ad attrezzarci per il futuro, al fine di riuscire a produrre qualcosa di meglio che non sia semplicemente i dividerci a nostra volta fra favorevoli e contrari.

La Filcams.

Alcuni sostengono che la crisi del modello industriale unitamente alla tendenza sempre più spinta a processi di terziarizzazione, inevitabilmente determineranno lo spostamento, a favore dei settori del terziario, dell'asse del modello produttivo del nostro paese; quindi per quanto ci riguarda specificatamente turismo, servizi e centri commerciali a gò-gò.

Da ciò conseguirebbe, per proprietà transitiva, che anche i sindacati che si occupano di terziario sono inevitabilmente destinati a diventare grandi e politicamente rilevanti, rispetto a quelli derivati dal modello industriale che altrettanto inevitabilmente sono destinati a seguire il declino dei propri settori.

A partire da questo quadretto, spesso si propone una discussione al nostro interno, che lamenta un'ostinata distrazione da parte della CGIL alle nostre istanze, inspiegabilmente troppo concentrata a perseguire un'idea di sindacato ancora organizzato attorno al modello industriale nonostante le previsioni di cui sopra.

Personalmente ritengo che la prospettiva di un modello economico che vede la totale assenza di un qualsiasi progetto industriale, non sia una grande idea, nemmeno per i settori del terziario. Quindi auspico, così come indicano i documenti congressuali, "che sia favorita l'esigenza di politiche di sostegno alla ricerca e all'innovazione, finalizzate al bisogno di cambiare qualità delle specializzazioni produttive, raccordandosi con le scelte di politica industriale e di sviluppo dei più grandi paesi dell'Unione Europea".

Detto questo, in ogni caso anch'io ritengo che il terziario sia destinato a crescere, resta da vedere se come elemento qualificato e complementare di un progetto generale di rilancio della nostra economia, o come conseguenza ingovernata della totale assenza di qualsiasi politica economica. Penso per esempio che una buona politica sul turismo, giacché siamo nella capitale del turismo, che valorizzi le immense risorse naturali del nostro paese e ne rispetti le compatibilità ambientali, possa rappresentare una risorsa economica importante e in grado di offrire occasioni di prospettiva occupazionale.

Se tutto questo è vero, è altrettanto vero che anche i sindacati che si occupano di terziario sono destinati a crescere. La Filcams lo dimostra vantando, nell'arco degli ultimi 20 anni, una crescita dei propri iscritti costante ed omogenea su tutto il territorio nazionale, potendo a questo punto addirittura concorrere ad una virtuale zona medaglie nell'ambito delle categorie dei lavoratori attivi.

Questa crescita numerica, che probabilmente si confermerà anche in futuro, sarà sufficiente per conquistare la centralità nell'attenzione della CGIL esautorando, accettando per un momento questo modo di ragionare, la centralità del modello sindacale industriale?. Temo di no, perché la crescita numerica, seppure importante perché ti fa assumere consistenza, se non accompagnata da una crescita politica dell'intero gruppo dirigente di quest'organizzazione, che le permetta di aumentare la propria capacità d'iniziativa e di rappresentanza della platea dei lavoratori di riferimento e nel contempo di contribuire efficacemente alla discussione in CGIL sui temi d'interesse generale, potrebbe risultare non sufficiente.

Detta in altri termini si può affermare che un'organizzazione può diventare numericamente grande pur rimando politicamente irrilevante. A mio personalissimo giudizio la Filcams corre questo rischio, in pratica di non riuscire a conquistare, anche per il futuro, un peso politico all'interno della discussione in CGIL, proporzionale al proprio peso organizzativo.

A questo proposito vorrei, in ciò che resta di questa mia relazione, proporre alcune riflessioni critiche sul terreno della nostra iniziativa svolta nel passato e possibilmente da svolgere nel futuro, facendo anche alcune proposte di lavoro, con la speranza di dare un piccolo contributo alla nostra crescita politica, senza nessuna pretesa d'essere esaustivo e con la piena

consapevolezza della parzialità del mio punto di vista. Lo farò nel modo che mi è più congeniale, vale a dire un po' ruvidamente e senza diplomazie, chiarendo però, fin da questo momento, che non vuole essere in alcun modo un atto d'accusa e tanto meno una presa di distanze. Dichiaro fin d'ora di avere condiviso, magari anche a seguito di discussioni feroci, tutte le scelte compiute dalla nostra organizzazione e n'assumo fino in fondo tutte le responsabilità. Milito in Filcams ormai da troppo tempo, in parte con livelli di responsabilità di direzione tali, che sarebbe oltremodo ipocrita da parte mia il tentativo di chiamarmi fuori. Credo però che quando si discute fra e di noi, si debba fare per davvero e senza formalismi, senza il timore di esprimere valutazioni che potrebbero risultare spiacevoli. E quale occasione migliore del congresso.

Comincerei col suggerire di farla finita con quella lamentazione di natura piagnona relativa alla presunta indifferenza della CGIL nei nostri confronti. L'attenzione della CGIL e degli altri soggetti interni all'organizzazione non s'implora ma s'impone, dicendo e possibilmente facendo delle cose intelligenti. Lo scopo non deve essere quello di sostituire un modello sindacale ad un altro, ma quello di contribuire ad una crescita di tutta la CGIL, rendendola sempre più in grado, anche dal punto di vista organizzativo, d'essere rispondente ad un mondo del lavoro sempre più composito e articolato.

A tal fine occorre superare una condizione d'assenza cronica della Filcams nelle discussioni generali in CGIL a tutti i livelli. La Filcams non si vede, la Filcams non si sente, spesso non si sa se la Filcams ha una posizione propria nel merito delle questioni che sono proposte alla discussione. La Scarsa visibilità è un nostro limite, non solo nel rapporto interno all'organizzazione, ma anche verso l'esterno, sulle questioni di nostra competenza nell'ambito della rappresentanza e nel rapporto con le nostre controparti. Il paradosso è che ciò avviene anche quando realizziamo risultati corretti che meriterebbero ampiamente di essere propagandati. Siamo vittime di una sorta d'esagerato pudore collettivo al riconoscerci dei meriti.

A partire da queste considerazioni la prima proposta di lavoro che mi sentirei di avanzare è di organizzare una discussione d'approfondimento sul tema: "come possiamo migliorare la nostra capacità di comunicazione?", sia intesa nella declinazione di come stare dentro la discussione a tutti i livelli nella CGIL, sia intesa nella declinazione di come comunicare al di fuori di noi i risultati della nostra iniziativa.

Le Politiche contrattuali tentando un approccio di carattere trasversale e non settoriale.

Il Contratto nazionale.

Mi sembra ovvia la rilevante importanza del contratto nazionale nei nostri settori, essendo spesso e volentieri l'unico livello contrattuale applicato, come preciserò meglio in seguito. Quindi è assolutamente condivisibile la posizione dell'insieme della CGIL, replicata nei documenti congressuali: "il contratto nazionale di lavoro rimane lo strumento universale e indispensabile per concorrere alla difesa e all'incremento del potere d'acquisto delle retribuzioni e per aumentare i salari contrattuali, nonché per garantire pari diritti su tutto il territorio nazionale, per tutte le lavoratrici e i lavoratori".

Stabilito questo, mi è meno chiaro se esiste una posizione Filcams sulla discussione più specifica di modello contrattuale. Ad ogni modo, forse tardivamente, mi permetto di suggerire che una nostra eventuale posizione non dovrebbe prescindere dalle seguenti valutazioni:

- i tempi di realizzazione dei rinnovi contrattuali, nel senso che non esiste modello contrattuale che regga senza perdere la sua efficacia, se il tempo medio di realizzazione degli accordi continua ad essere di 2 anni. Questo problema richiama il tema delle regole, vale a dire garanzie su tempi certi nei rinnovi ed eventualmente cosa succede nel caso di lungaggini, che non può essere la riproposizione semplicemente dell'IVC, che spesso non è nemmeno applicata perché diventa essa stessa oggetto di scambio al tavolo delle trattative;
- la riduzione e razionalizzazione dei contratti nazionali, che nei nostri settori sono tanti e spesso realizzati in fotocopia con le diverse controparti. Questo per altro si riflette negativamente sui tempi di rinnovo, dovendo condurre le trattative tenendo un precario equilibrio fra i diversi tavoli collaterali;
- la necessità di innovare sul piano della contrattazione nazionale. Ho apprezzato molto il convegno realizzato ai primi di novembre dello scorso anno sugli appalti dei servizi alle imprese, che per altro parzialmente smentisce la precedente denuncia di mancanza di visibilità della Filcams vista la partecipazione di tutti i rappresentanti delle associazioni imprenditoriali, nonché la presenza dell'allora Presidente della Confcommercio e dell'ex Ministro Bersani. Ma se è condivisibile la reiterata volontà di proseguire nel rafforzamento delle regole nella gestione degli appalti uscita rafforzata da quel convegno, mi è viceversa parsa leggermente timida la nostra posizione sul versante contrattuale, che pur proponendosi il giusto obiettivo di rendere omogenei gli istituti contrattuali che regolano i cambi d'appalto, ne riconferma l'articolazione in distinti contratti nazionali per la ristorazione collettiva, per le imprese di pulizie e per gli istituti di vigilanza. Viceversa ritengo che dobbiamo dire forte e chiaro che nel nostro orizzonte l'obiettivo per questi tre settori è la riunificazione in un unico contenitore contrattuale, perché fra tutte le considerazioni che si possono legittimamente fare, la preminente è che il tratto caratterizzante di questi tre settori è costituito proprio dall'attività in appalto e che sempre più le imprese si organizzano per fare fronte all'insieme di questi servizi.

So bene che praticare l'obiettivo di razionalizzare, ridurre e innovare i contratti nazionali non è tema che dipenda unicamente dalla nostra autonoma volontà. Esiste la necessità di verificare eventuali convergenze con Fiscascat e Uiltucs, ma soprattutto non sono marginali le volontà delle associazioni imprenditoriali, le quali mi sembrano attualmente soggette a processi di disarticolazione e frantumazione della rappresentanza, anziché a processi di riunificazione. Ma ciò detto, che è indiscutibilmente vero, il nostro compito è quello di costruire una posizione nostra, condivisa dall'intero corpo dell'organizzazione, come condizione minima necessaria all'avvio di un percorso di confronto con tutti gli interlocutori interessati.

Quindi avanzerei una seconda proposta di lavoro, vale a dire avviare una discussione che coinvolga l'intero corpo dell'organizzazione, non solo la sfera dei segretari regionali e dei segretari d'aree metropolitane, allo scopo di definire e poi esplicitare una posizione nell'ambito di queste materie.

Contrattazione di secondo livello.

Sulla contrattazione di secondo livello la Filcams ha affrontato una discussione importante nei primi mesi dello scorso anno che ha trovato la sua sintesi, a mio parere veramente efficace, nello slogan “inclusione degli esclusi”, che significa dare continuità e coerenza alla nostra contrarietà ai doppi regimi salariali fra vecchi e nuovi assunti, ma anche reintervenire su quei modelli organizzativi che, forse un po’ troppo sbrigativamente, hanno scaricato su nuove assunzioni appositamente realizzate la copertura d’orari disagiati, oltre che contrastare la precarietà determinata da vecchia e nuova legislazione sul mercato del lavoro, praticando il più possibile l’obiettivo della stabilizzazione occupazionale.

Credo che questa posizione che ho succintamente richiamato, frutto di quella discussione fatta, sia ampiamente condivisibile, per altro mi sembra che riecheggi in modo significativo anche nei documenti congressuali. Credo altresì che occorra vigilare affinché l’obiettivo di includere gli esclusi trovi la sua giusta declinazione nella modalità sopra descritta, perché il medesimo risultato si può realizzare anche più facilmente nella direzione esattamente opposta, vale a dire portando tutti alle condizioni degli attuali esclusi, realizzando per questa via la totale inclusione nella generale esclusione. Dico ciò non per amore del paradosso, ma perché talvolta mi sembra di avvertire, nella discussione al nostro interno, un malcelato fastidio nei confronti di quei settori di lavoratori intransigenti nella difesa dei propri diritti, spesso accusati d’egoismo e indifferenza nei confronti delle nuove generazioni che entrano al lavoro. Per altro in alcune occasioni ciò è pure vero, ma ci andrei piano a costruirci sopra un teorema generale preferendo eventualmente verificare caso per caso. Al momento quello che m’interessa affermare è che la determinazione di un giusto e condivisibile obiettivo non è di per sé sufficiente, ma occorre verificare che la pratica contrattuale dell’insieme dell’organizzazione si muova in logica conseguenza, senza darlo per scontato a priori. Tornerò in seguito su quest’argomento.

Vorrei prima dedicarmi un attimo a quella che rappresenta la prima grand’area d’esclusione, al titolo stesso della contrattazione di secondo livello, costituita dalle lavoratrici e dai lavoratori assoggettati alla contrattazione territoriale e non aziendale.

Vorrei intanto partire dal ricostruire succintamente il quadro di riferimento di ciò di cui stiamo parlando:

- una prima area di lavoratori è costituita da quanti avrebbero diritto, per demando dei contratti nazionali, ad una contrattazione di carattere regionale: studi professionali, farmacie private, imprese di pulizie artigiane, acconciatura;
- una seconda area di lavoratori è costituita da quanti avrebbero diritto, per demando dei contratti nazionali, ad una contrattazione territoriale intesa come provinciale, anche se non mancano esempi a livello nazionale e per alcuni settori, tentativi e anche qualche realizzazione, di declinazione a livello regionale: la ristorazione collettiva, le imprese di pulizia, gli istituti di vigilanza, le imprese turistiche con meno di 15 dipendenti, le imprese commerciali con meno di 30 dipendenti;
- una terza area prevalentemente di lavoratrici in questo caso, non ha diritto ad un bel niente perché il contratto nazionale non demanda ad una contrattazione di secondo livello, costituita dalle collaboratrici domestiche/assistenti familiari, ufficialmente 1 milione di lavoratrici, ufficiosamente stimate almeno il doppio considerato l’alto tasso di lavoro irregolare nel settore;
- il resto della nostra platea di riferimento è teoricamente assoggettato alla contrattazione aziendale.

Se ho sbagliato qualcosa nella ricostruzione, è certamente per difetto. In realtà di tutta questa potenziale contrattazione, a livello nazionale ne viene praticata pochissima, ma nemmeno nella nostra regione riusciamo a fare molto meglio. L'unico contratto territoriale che è rinnovato con continuità e con diffusione sui nostri territori, è quello della vigilanza privata, per il resto riusciamo a fare il contratto regionale per le farmacie private, a realizzare 4/5 accordi territoriali rispettivamente per la ristorazione collettiva e le imprese di pulizie che rappresentano circa il 50% dell'intero totale contrattato a livello nazionale, quasi nulla riusciamo a fare nell'ambito del terziario e del turismo e in ogni caso l'esistente è spesso vecchio di oltre 10 anni.

Anche quando viene realizzata è in ogni caso una contrattazione di scarsissimo livello, che non incide pressoché in nulla sul piano normativo e anche su quello salariale generalmente distribuisce poco e in qualche occasione nulla. Ciò ovviamente non è la conseguenza di gruppi dirigenti sindacali territoriali incompetenti e distratti al problema, ma semplicemente spesso mancano i rapporti di forza necessari a fare meglio, i padroni lo sanno e com'è nella loro natura se n'approfittano.

Parliamo di milioni di lavoratrici e lavoratori a cui, nei fatti, è negato il diritto ad un secondo livello contrattuale integrativo a quello nazionale, diritto che viceversa è dato per scontato nelle nostre discussioni; perché formalmente sancito nei contratti e negli accordi confederali generali. Sarebbe opportuno che non ci dimenticassimo di questa realtà quando ci accapigliamo fra noi per stabilire modalità più avanzate dell'iniziativa sindacale, modalità più avanzate che sono opportune quando aprono la pista per l'insieme del movimento dei lavoratori, che potrebbero viceversa essere un disastro qualora abbandonassero al loro destino quote così significative del mondo del lavoro.

Su questo terreno credo che la Filcams si giochi molto sulla possibilità di diventare politicamente grande, nel senso che ritengo improbabile che ciò possa avvenire se non si riuscirà a trovare le modalità per garantire, un diritto elementare e indispensabile come quello della contrattazione integrativa, ad una platea così vasta che rappresenta la stragrande maggioranza dei propri rappresentati.

Con molte meno certezze che in altri ambiti e con toni più sommessi, provo in ogni caso ad avanzare qualche ipotesi di lavoro su questa materia:

- abbandonerei la lodevole intenzione, ma con scarsissimi risultati, dei tentativi di rendere esigibile la contrattazione di secondo livello tramite normative definite nei contratti nazionali. Le quote salariali predefinite, così come l'elencazione delle materie demandate, a mio parere anziché semplificare ed aiutare spesso e volentieri diventano dei vincoli. Ogni qualvolta che presenti una piattaforma per i primi mesi, se non anni in alcuni casi, si rimane inchiodati ad una discussione sulla legittimità delle rivendicazioni e sulle compatibilità definite dal contratto nazionale. Forse varrebbe la pena di approfondire l'esperienza che hanno realizzato i meccanici con la definizione nel contratto nazionale di una quota salariale specifica, non da realizzare poi con la contrattazione, ma a risarcimento della mancata contrattazione; con però la consapevolezza che tale metodo, per la generalità dei nostri settori, probabilmente significherebbe esaurire in sé il tema della contrattazione integrativa;
- assumere l'obiettivo dell'affermazione della contrattazione territoriale come una priorità per l'intera organizzazione, quindi non limitarsi ad esortare le strutture territoriali ad occuparsene, ma selezionando 10 territori che rappresentino le diverse caratteristiche dei

- diversi settori e farne 10 casi nazionali, sui quali concentrare la pressione di risorse, competenze, capacità organizzativa e peso politico dell'intera struttura;
- riesaminare il rapporto fra contrattazione territoriale e contrattazione aziendale, almeno in settori come la ristorazione collettiva e le imprese di pulizie, perché se è stato vero in passato che la scelta della contrattazione territoriale era dettata dall'esigenza di evitare che la contrattazione aziendale incidesse sulla capacità competitiva d'aziende che concorrono fra loro partecipando a gare d'appalto, oggi i processi di concentrazione che si sono realizzati ci propongono imprese di carattere nazionale e in alcuni casi multinazionale, quindi con economie di scala tali da consentirgli tranquillamente l'assorbimento di differenziali di costo derivanti da un'eventuale contrattazione aziendale, rispetto alla concorrenza rappresentata da aziende esclusivamente locali;
 - ricercare e approfondire possibili connessioni, anche interloquendo con il versante istituzionale, fra la pratica della contrattazione territoriale, oltre che l'applicazione dei contratti nazionali e il rispetto della legislazione in materia di lavoro, e i requisiti che concorrono a determinare le certificazioni di qualità delle imprese e dei sistemi territoriali a vocazione turistica.

Non so dire di più, ma avanzo una terza proposta di lavoro: la costituzione di un gruppo di lavoro nazionale che assuma come obiettivo l'approfondimento di come affermare la contrattazione di secondo livello nei diversi settori e che funzioni da strumento di coordinamento delle iniziative necessarie a tale scopo.

Ritornando alla contrattazione integrativa aziendale, assumendo come paradigma del ragionamento quella che svolgiamo nella grande distribuzione organizzata, ma alla quale possiamo assimilare tutta la contrattazione aziendale prescindendo dal settore d'appartenenza.

Ho già in precedenza detto della condivisibilità dell'obiettivo dell'inclusione degli esclusi e anche dell'esigenza di non dare per scontato che è declinabile per tutti noi allo stesso modo, ma credo che è opportuna una discussione precisa per verificare se concordiamo sull'identificazione dei soggetti da considerarsi fra gli esclusi.

Abbiamo già detto delle nuove figure del mercato del lavoro introdotte dalla legge 30 e relativo decreto legislativo 276, gli assunti specificatamente per orari e condizioni disagiate, ci metterei quella parte rilevante di lavoro a termine che non risponde né ad esigenze stagionali, né a punte d'attività e nemmeno a sostituire lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto, ma che ormai rappresenta una quota rilevante e permanente dell'organico strutturale, ma considererei fra gli esclusi, o perlomeno parzialmente esclusi, anche i lavoratori a part time involontari.

Del Part time non ne parla più nessuno, forse per effetto di tipologie di rapporti di lavoro sempre più strampalate che ci sono proposte, il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche quando non è una scelta del lavoratore, probabilmente appare normale. Andando un po' controcorrente vorrei dedicare a loro un po' d'attenzione.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, nonostante tutta la portata innovativa della legislazione in materia di mercato del lavoro, continua ad essere il vero strumento principe della flessibilità a

disposizione delle imprese dei nostri settori. Certo il part time a chiamata sarebbe ancora meglio, ma per quale motivo mai un'impresa dovrebbe aprire un conflitto con le organizzazioni sindacali che sono pregiudizionalmente contrarie a tale forma, quando ha legittimamente e regolarmente contrattualizzato a disposizione una marea di lavoratori assunti al minimo contrattuale previsto, ma che hanno bisogno di un reddito pieno e quindi disponibili al lavoro supplementare sempre e comunque quando l'azienda lo richiede.

Interi settori come le imprese di pulizie sono ormai strutturalmente organizzati su questa tipologia di rapporto di lavoro. Le grandi superfici di vendita nella grande distribuzione organizzata vedono una presenza di part time quando va bene oltre il 50%, quando va male fino all'80%. La presunta esigenza di sempre maggiori flessibilità delle imprese, nei fatti nega ai part time la possibilità di rapporti di lavoro plurimi, come viceversa sarebbe un loro diritto sancito dalla legge. Addirittura per effetto della nuova legislazione che classifica il rapporto di lavoro a tempo ridotto come un patto individuale fra lavoratore e impresa, nella distribuzione commerciale sono gli unici lavoratori che sono assunti con la prestazione lavorativa domenicale compresa nel proprio orario normale di lavoro. Interpretazione e pratica, lasciatemi dire, troppo poco contrasta da parte di tutti noi a tutti i livelli.

Quello che un tempo era un rapporto di lavoro che accompagnava i primi anni d'inserimento, per poi essere trasformato a tempo pieno sta diventando una soluzione definitiva e permanente. Si entra nelle aziende tramite un percorso di precarietà, fra rapporti interinali e contratti a termine, che dura mediamente attorno ai 4/5 anni, per poi essere assunti a part time e si rischia di rimanerci per tutta la vita lavorativa.

La stessa strumentazione contrattuale che nel tempo abbiamo costruito per gestire il fenomeno e per sottrarre i singoli lavoratori dalla ricattabilità delle imprese, come le graduatorie per il diritto di precedenza, sia per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, sia per le trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno, per l'effetto del combinato disposto che vede da una parte queste imprese rallentare la crescita e dall'altra un numero sempre più ampio di questi lavoratori, non funzionano più perdendo ogni credibilità. Di una graduatoria che forse rende esigibile un diritto in un arco temporale ventennale non glie ne frega niente a nessuno, e inevitabilmente i lavoratori sono spinti alla ricerca di soluzioni alle proprie necessità per vie extracontrattuali, nel rapporto diretto con le gerarchie aziendali.

A tutto questo ora si aggiunge il nuovo apprendistato professionalizzante che non ho ancora deciso se considerarlo una risorsa o un'ulteriore sfiga, perché certamente può rappresentare uno strumento di stabilizzazione della forza lavoro, vista l'alta percentuale di conferme previste in alcuni dei nostri contratti nazionali che può essere ulteriormente migliorata nella contrattazione aziendale e nel contempo fare pulizia fra i diversi strumenti d'accesso al lavoro, visto l'interesse delle imprese per gli incentivi previsti. Avendo però la legge allungato fino a 29 anni l'età in cui si può assumere come apprendista, che significa potenzialmente fino a 33 anni il suo compimento, si pone tragicamente il problema di coniugare e rendere compatibile l'utilizzo di quest'istituto, con tutti quei lavoratori che stanno in quella fascia d'età avendo avuto però precedenti di rapporti di lavoro qualificati, tema che si presenta immediatamente dove abbiamo strumentazioni contrattuali riferite al diritto di precedenza dei contratti a termine, ma che riguarda in prospettiva la generalità dei lavoratori con meno di 29 anni che dovessero, per un qualsiasi motivo, perdere un rapporto di lavoro qualificato. Infine impatta ancora più tragicamente nei confronti dei disoccupati

ultraventinovenenni, che rischiano di non trovare mai più un posto di lavoro se non troviamo il modo, per via contrattuale, di calmierare il ricorso ad assunzioni con contratto d'apprendistato.

Se il quadro è questo e se ci stiamo ancora comprendendo sul significato di una politica contrattuale contro l'esclusione, allora certamente noi abbiamo bisogno di una nuova legislazione in materia di mercato del lavoro, che rimetta al centro il rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato, ma abbiamo anche bisogno di ripensare profondamente le nostre politiche contrattuali, perché le radici dei problemi con cui ci misuriamo oggi, sono state corroborate da abbondanti fertilizzanti in questi ultimi anni, ma sono state innestate in epoche ben più antiche.

Detta molto in sintesi, io credo che ad un certo punto abbiamo seguito le imprese nella ricerca di soluzioni contrattuali ad esigenze di flessibilità, di mercato del lavoro e di prestazione lavorativa, dando per scontato che fossero oggettive, una conseguenza inevitabile dei processi di crescita e di modernizzazione, mentre invece altro non era che la ricerca del modello organizzativo il più flessibile al minor costo possibile da giocare in termini competitivi con la concorrenza, infilandoci così in una spirale senza fine perché all'orizzonte c'è sempre un modello più economico da imitare.

Invertire questa linea di tendenza non sarà cosa semplice né di poco tempo, abbiamo di fronte a noi un lavoro di lunga lena. E' necessario intanto almeno arrestare la deriva e invertire il senso di marcia, mettendo in campo delle politiche contrattuali che ci consentano di riappropriarci del controllo dell'organizzazione del lavoro e degli orari, di stabilizzare l'occupazione riducendo la precarietà, di riportare sotto controllo l'utilizzo del lavoro a tempo parziale, favorendo anche la ricerca di possibili convergenze fra esigenze organizzative e scelte di vita dei singoli lavoratori. Sapendo anche rispondere alle oggettive esigenze di flessibilità delle imprese, con soluzioni che rientrino nell'organizzazione del lavoro, coinvolgendo l'insieme dei lavoratori e ripartendo equamente gli eventuali disagi. Sapendo però anche rispondere decisamente di no a quelle richieste di flessibilità che d'oggettivo non hanno alcunché, che mirano unicamente alla riduzione di costi a discapito dei lavoratori, finalizzate unicamente a conquistare vantaggi in rapporto alla concorrenza.

In tal senso, siccome non ho il sentore che la fase di rinnovo dei contratti aziendali avviata si muova esattamente in coerenza con la discussione fatta, ma esiste il forte rischio che si riaffermi ancora una volta il metodo ognuno per se e Dio per tutti, la quarta proposta di lavoro che avanzo è la costituzione a livello nazionale di una cabina di regia per il coordinamento della contrattazione aziendale e la verifica della coerenza fra obiettivi e risultati.

La Cooperazione.

Un inciso particolare lo merita la Cooperazione, se non altro per il semplice motivo che nella nostra regione e nei nostri settori è presente in modo significativo, nella distribuzione commerciale, nei settori della ristorazione collettiva, delle imprese di pulizie e negli istituti di vigilanza e i lavoratori soci e non, occupati nella Cooperazione, costituiscono una quota rilevante della nostra base organizzata. Ma anche sul piano nazionale le imprese cooperative rappresentano una realtà importante nei nostri settori: sono leader di mercato nella distribuzione alimentare e nei servizi aziende come la Camst, la Cir, la Manutencoop. La Coop Service, hanno una dimensione nazionale.

Per la verità con riferimento alla Cooperazione ci sarebbe anche un suggerimento di lavoro per la CGIL, che riguarda il tema stesso della prospettiva del movimento cooperativo in rapporto al mercato e al sistema economico produttivo, oltre che il tema del rapporto democratico fra gruppi dirigenti e base sociale, come la vicenda Unipol/BNL c'indica con una certa ruvidezza. Così come l'esigenza di distinguere in maniera assolutamente netta le comuni radici storiche dalla commistione d'interessi, certamente riguarda principalmente altri soggetti che, a mio giudizio, farebbero bene a guardare al tema complessivamente da un punto di vista politico e non esclusivamente dal profilo delle responsabilità giudiziarie, merita però attenzione anche da parte nostra in particolar modo sulla linea di confine, non sempre esattamente delineata, fra la rappresentanza del lavoro e la responsabilità gestionale dell'impresa cooperativa. Mi limito a citare i titoli, perché questo è un filone di ragionamento che, oltre a non essere di mia stretta competenza, richiederebbe troppo tempo e non voglio abusare oltremodo della vostra pazienza.

Quindi rimanendo a noi e alle cooperative dei nostri settori e premesso che quanto prima affermato sul piano della contrattazione aziendale, sia per quanto è successo sia per quanto bisognerebbe fare, vale fino in fondo anche per loro, credo però che esista un ulteriore problema che faremmo male, a mio parere, a sottovalutare.

Storicamente il rapporto di lavoro nelle aziende cooperative, sia per i soci che per i dipendenti, è stato caratterizzato da due elementi: l'identificazione e senso d'appartenenza anche politica con la propria Azienda e migliori condizioni normative ed economiche rispetto a quelle mediamente applicate nella concorrenza. Entrambi questi due caratteri distintivi sono in rapida estinzione, dovuto in parte ad evoluzioni per così dire naturali del contesto sociale e del mercato, ma anche a scelte autonome delle imprese non sempre condivisibili e talvolta incomprensibili. Comunque sia credo d'essere facile profeta nel prevedere che, se non interverrà nulla di nuovo, la condizione del lavoro nell'ambito delle aziende cooperative, sia da un punto di vista contrattuale ma anche più complessivamente sul piano relazionale, è destinato a rapidamente a divenire, se non lo è già, esattamente simile a quello esistente nelle aziende private. Anzi probabilmente peggio perché alla condizione materiale si somma la sindrome del tradito: "credevo che..... e invece siete peggio dei padroni".

Deve proprio andare così? Ma soprattutto noi abbiamo interesse che vada in questo modo. Faccio osservare che nelle aziende cooperative vantiamo una percentuale d'adesione alla Filcams di almeno il doppio di quello che riscontriamo nelle aziende private del medesimo settore, che presumo abbia una qualche relazione con quegli elementi di distintività a cui facevo riferimento. Ne consegue temo che se la condizione di lavoro è destinata alla "normalizzazione", intesa come totale equiparazione alla declinazione nell'impresa privata, probabilmente anche il tasso di sindacalizzazione è destinato alla "normalizzazione".

Penso che dovremmo porci i seguenti obiettivi:

- con la contrattazione aziendale difendere e possibilmente migliorare le condizioni normative ed economiche esistenti. Sapendo però che sul lungo periodo ciò si può realizzare solo nell'ambito della generale inversione di tendenza della contrattazione aziendale di cui si diceva, in caso contrario anche in queste imprese saremo travolti dalle ragioni della concorrenza e del mercato. Per capirci nella tornata contrattuale scorsa, specificatamente nella cooperazione di consumo, ce la siamo cavata per il rotto della cuffia realizzando

accordi che stanno a cavallo fra il difensivo e l'innovativo, ma nella tornata che ci stiamo apprestando ad affrontare, come una replica del serial del terrore "a volte ritornano", le aziende stanno riproponendo, ulteriormente inasprite dalla generale riduzione dei consumi, la solita ricetta tesa a ridurre i costi tramite la riduzione dei diritti per i nuovi assunti e l'aumento delle flessibilità. Non credo che potremo reggere in eterno;

- proporre alle associazioni cooperative l'avvio di un confronto per verificare se esiste o no la volontà di ricercare un nuovo terreno di possibile identificazione. Possibilità che a mio giudizio va ricercata nel binomio lavoro e sua valorizzazione e ruolo sociale della cooperazione.

Non vado oltre perché è ovvio che un'eventuale progetto di questa natura, non può essere frutto d'improvvisazioni, ma meriterebbe un po' più di studio e approfondimento e di essere verificato anche nel rapporto con i lavoratori interessati.

Pertanto la quinta proposta di lavoro che avanzo è la creazione di un gruppo di lavoro nazionale, costituito dalle regioni a maggiore densità di cooperative, con il compito di approfondire e definire un possibile progetto nell'ambito del terreno indicato o altre eventuali idee, da sottoporre a verifica dei lavoratori e, ottenuto il necessario consenso, di gestire il confronto con le associazioni rappresentanti le imprese cooperative.

Aperture domenicali e festive nella distribuzione commerciale.

Ho un po' di pudore ad affrontare il tema delle aperture domenicali e festive nella distribuzione commerciale, rivolgendomi a questa platea costituita in parte rilevante da rappresentanti di lavoratori per i quali la prestazione lavorativa domenicale e festiva è un avvenimento ordinario da sempre, ma essendo un problema che rischia di diventare esplosivo non posso esimermi dall'affrontarlo.

Intanto vorrei ricostruire succintamente un quadro di riferimento, anche dal punto di vista storico, di ciò di cui stiamo parlando. Le aperture domenicali e festive nella distribuzione commerciale non nascono con la legge Bersani del 1996, come spesso sento sbrigativamente affermare anche da sindacalisti di lungo corso, ma è un fenomeno che si comincia a presentare fin dai primi anni 80 tramite deroghe alle chiusure concesse dalle amministrazioni comunali. Semmai la legge Bersani, stabilendo 8 aperture annuali oltre a quelle del mese di dicembre, interviene a ridurre calendari d'aperture determinati da accordi sindacali realizzati localmente ben più ampi, fino a 25 aperture in alcune città metropolitane a livello nazionale.

Allora qual è il problema?. Il problema sta nella legge applicativa regionale che non ha voluto normare, né definendo una griglia di criteri oggettivi né un percorso concertativo con le parti sociali realmente vincolante, le modalità per l'individuazione delle città d'arte e dei comuni a vocazione turistica che non sono soggetti a restrizioni sulle aperture, come per altro era previsto anche dalla legislazione precedente alla Bersani.

La normativa regionale sostanzialmente prevede che il comune stesso avanzi alla regione, la richiesta di riconoscimento di comune a vocazione turistica, a seguito di un percorso consultativo non vincolante delle parti sociali. Il risultato di questa procedura è che ci stiamo rapidamente avviando al riconoscimento di comuni a vocazione turistica della totalità dei comuni della regione, compresi quelli nel bel mezzo della pianura padana che non vedono all'orizzonte né mare né monti, ma nemmeno colline né un misero laghetto, che non hanno uno straccio di monumento storico e che non hanno mai visto fermarsi un turista nemmeno per sbaglio, ma che però magari hanno visto la nascita di un fantastico centro commerciale.

A tutto questo si aggiunge la spudoratezza delle aziende a richiedere e amministratori a concedere, quando non esiste il riconoscimento di comune turistico, aperture in festività come il 25 aprile e il 1° maggio. Oppure aziende come i vari Mercatoni che forzano l'interpretazione della legge sulla vendita d'alcune tipologie merceologiche non soggette a vincoli di chiusura, per rimanere aperti sostanzialmente quando gli pare. Le aziende della grande distribuzione che ormai non effettuano più la mezza giornata di chiusura infrasettimanale. Insomma per farla breve un gran casino che, se non troveremo il modo di ricondurlo ad una modalità più ragionevole, prima o poi esploderà.

Devo dire che anche noi abbiamo dato un bel contributo ad aumentare il casino, perché siccome la materia è piuttosto delicata e si rischia di bruciarsi le dita, tranne qualche rara eccezione, nella contrattazione aziendale anziché tentare di tenere il problema all'interno del rapporto solidale fra tutti i lavoratori, abbiamo replicato in maniera ascettica il diritto alla volontarietà della prestazione lavorativa nelle aperture domenicali e festive, limitandoci alla contrattualizzazione della remunerazione, facendo finta di non vedere quando le aziende, stanche di pagare delle prestazioni dal loro punto di vista esose, hanno prima iniziato a gonfiare i loro organici di tipologie di lavoro che avrebbero avuto maggiori difficoltà a sottrarsi, o per bisogno di integrare il reddito o per maggiore ricattabilità: part time involontari e contratti a termine, poi con la legislazione più permissiva con assunzioni specifiche: part time con la domenica nel normale orario di lavoro, interinali, ecc, ecc.

La conseguenza di tutto questo è che oggi dobbiamo prendere atto che, da una parte il problema delle aperture domenicali e festive, non adeguatamente gestito da parte nostra, è una delle cause significative del proliferare del lavoro precario e semiprecario nel settore della distribuzione commerciale, dall'altra pur essendo un problema come si diceva esplosivo, non impatta in maniera equanime fra tutti i lavoratori.

Avanzerei i seguenti terreni d'iniziativa:

- proseguire o iniziare, per chi non lo avesse mai fatto, un'azione di contrasto nei confronti delle amministrazioni comunali, con il coinvolgimento anche del livello confederale, finalizzata ad arginare atteggiamenti troppo disinvolti nelle concessioni alle aperture, con particolare attenzione ad una sfera di festività laiche e religiose da ritenersi indisponibili. Sempre in un rapporto stretto con la CGIL verificare la percorribilità della messa in discussione dell'attuale impianto legislativo regionale, mutuando esperienze che mi sembra che si stiano realizzando anche in altre regioni, per esempio la Toscana;
- dal punto di vista contrattuale riaffrontare il tema all'interno dell'orizzonte "inclusione degli esclusi", facendo rientrare la gestione delle aperture domenicali e festive nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, trovando soluzioni nel rapporto solidale fra tutti i lavoratori.

Sarà sufficiente?. Temo di no se quest'iniziativa non è accompagnata da un'azione più generale che, anche in questo caso, miri ad invertire la rotta e a ridurre il fenomeno. Un'azione che non può che essere di carattere nazionale, perché altrimenti un'azione di carattere locale, anche regionale, scontrerebbe il limite delle difficoltà concorrenziali di confine. Non riusciremo mai a convincere l'amministrazione regionale e tanto meno le imprese ad una politica più restrittiva sulle aperture se le aziende e le regioni confinanti, e quindi inevitabilmente il territorio nazionale, non seguissero la stessa linea di tendenza.

Vedete ad un certo punto di quest'eterna vicenda ho accarezzato l'idea che col tempo, con il ricambio generazionale dei lavoratori, il problema si sarebbe risolto da sé. Così come per un lavoratore del turismo, un lavoratore delle pulizie occupato in un appalto di un ospedale, o per uscire dai nostri settori, un ferroviere, un lavoratore dei teatri, dei cinema, nel tempo anche per un lavoratore del commercio sarebbe diventato normale lavorare di domenica e nei festivi. Non è andata così e dopo 25 anni siamo ancora qui a misurarci con l'ostinata contrarietà delle lavoratrici e dei lavoratori del settore. Allora mi sono chiesto il motivo di tutto ciò e scartando l'ipotesi che queste lavoratrici e lavoratori sono geneticamente diversi dagli altri, mi rimane una risposta sola e vale a dire che, mentre un albergo si può condividere che debba essere aperto la domenica, che un ospedale debba essere pulito anche di domenica, che i treni debbano viaggiare anche la domenica, che i teatri e i cinema debbano essere aperti anche la domenica e che quindi chi lavora in questi ambiti, magari non entusiasticamente, ritenga abbastanza scontato di dovere lavorare anche le domeniche e i festivi, l'idea che le strutture commerciali siano anch'esse un servizio talmente essenziale da richiedere di essere aperte la domenica era e rimane, nel sentire comune dei lavoratori vecchi e nuovi, una solenne sciocchezza inenarrabile.

Allora se questa posizione può essere condivisibile e personalmente la condivido totalmente, perché non interpretarla così per com'è, sottraendola ad altre interpretazioni che sono altrettanto sciocchezze, tipo il diritto religioso alla santificazione domenicale o quello familistico di trascorrere le domeniche con i propri cari, come se i lavoratori d'altri settori che lavorano abitualmente la domenica fossero figli di un Dio minore o tutti irriducibili singoli, o addirittura in una società che sempre di più diventerà multi-etnica le pratiche d'altre religioni fossero meno importanti di quella cattolica. Costruiamo una campagna che dica forte e chiaro che siamo contrari ad una generalizzazione delle aperture domenicali e festive perché:

- non sono da ritenersi un servizio essenziale e di prima necessità;
- economicamente sono un maggiore costo che si scarica sul consumatore e questo è contraddittorio soprattutto nell'attuale congiuntura economica, che vede una progressiva riduzione del reddito disponibile e una generale restrizione dei consumi;
- culturalmente negative perché spingono i cittadini ad usare il proprio tempo libero in attività prosaiche, anziché educarli a dedicarsi al riposo, alla cura del proprio corpo e dello spirito, alle attività ludiche, alla musica, alla letteratura, alle arti e in generale a tutto quello che può migliorare il proprio benessere fisico e mentale.

La sesta proposta di lavoro che avanzo è la costituzione a livello nazionale di un comitato promotore di una campagna contro l'apertura degli esercizi commerciali la domenica e nei festivi, con il compito di coordinare iniziative di carattere nazionale e locale e di ricercare possibili alleanze con altri enti e associazioni sensibili a questo tema.

La Bilateralità.

Sul tema della bilateralità rischio quello che si definisce un percorso a 360 gradi, in altre parole sono partito da una posizione di netta contrarietà, poi mi sono reso disponibile a verificare se poteva essere davvero uno strumento utile, in modo particolare per i lavoratori delle piccole imprese, sto continuando a girare su me stesso mentre ne verifico l'attuazione e mi accorgo che tendo a ritornare alla posizione iniziale di netta contrarietà.

Il mio problema è che non riesco a vedere il riscontro fra l'obiettivo dichiarato di una struttura, che si vorrebbe strumento della contrattazione, in grado di fornire servizi ai lavoratori e alle imprese e la reale operatività, oltre ad evidenti contraddittorietà, di tutto questo complicatissimo impianto che stiamo costruendo, per esempio:

- nasce fondamentalmente come strumentazione rivolta all'area della piccola impresa, ma è finanziata per appartenenza contrattuale, quindi anche dai lavoratori e dalle imprese dimensionate che non ne riceveranno mai alcun beneficio;
- tendiamo ormai a replicarne il modello in tutti i contratti e con tutte le controparti indipendentemente dalla composizione oggettiva dei settori specifici. Stiamo parlando di bilateralità nel contratto del terziario cooperativo;
- si dice strumento della contrattazione che svolge compiti affidati dalla stessa, quindi dalla contrattazione di secondo livello che, come abbiamo in precedenza osservato, non è svolta praticamente da nessuna parte, ma viceversa la bilateralità si afferma ovunque;
- quali risultati sul piano nazionale sta producendo?. Anche rispetto ad un compito nobile demandato da alcuni contratti nazionali come il sostegno al reddito dei lavoratori, c'è qualcuno che è in grado di dire sul piano nazionale quanti interventi di sostegno al reddito e per quanti lavoratori si sono realizzati nel corso del 2005?. Io ho paura di no.

Questa struttura complessa e articolata di cui probabilmente nessuno ha l'esatta percezione, figuriamoci il controllo, è continuamente investita di nuovi compiti, dalla promozione e sportellaggio dei fondi di previdenza integrativa e d'assistenza integrativa, al complicatissimo tema dei fondi per la formazione professionale, tutta roba che vede e vedrà sempre più il flusso di una montagna di quattrini. E' come aggiungere piani ad un palazzo senza conoscere l'esatta capacità di portata delle fondamenta. E' legittimo avere una qualche preoccupazione oppure no.

Vedete in quel percorso a 360 gradi che dicevo prima ho maturato il convincimento che non esiste una bilateralità buona e una cattiva, idea che ho coltivato per un po', ma semplicemente esiste la bilateralità punto. La bilateralità che ha in sé i germi della mutazione della struttura sindacale, perché non c'è niente da fare quando si dovrà fare funzionare tutta quella strutturazione che per il momento è ancora in gran parte sulla carta, ci vorrà un esercito. Un esercito che se farà quello o prevalentemente quello non farà altro, e nel fare quello si abituerà ad una dinamica relazionale anche con le controparti che non è precisamente quella sindacale, che in ultima istanza deve in ogni caso rendere conto ai lavoratori; nella bilateralità i lavoratori sono una presenza meno diretta, quindi modalità e comportamenti, che in una normale dinamica sindacale risulterebbero immediatamente incompatibili, in quel contesto sono più sfuocati, più soft, più possibili.

Mi rendo conto di avere assunto un abbrivio un po' pessimista sul tema, per altro non ho nemmeno proposte di lavoro da avanzare, non saprei proprio cosa proporre. Approfitto della presenza al

nostro Congresso di Ivano, confidando sul suo indiscusso rigore politico, contrattuale e morale, per fargli un'esortazione, che se è possibile anche su questo tema si praticino scelte organizzative che tendano a razionalizzare e a ridurre eventualmente accorpendo degli enti, ma soprattutto a vigilare che la pratica della bilateralità nella categoria si muova nell'ambito dei limiti definiti dalle posizioni della CGIL. Per quanto ci riguarda a livello regionale posso assicurare a lui e a tutti voi che ci muoveremo in quest'ambito con la massima cautela.

Ho finito. Come dicevo all'inizio la selezione di questi titoli che ho proposto alla vostra attenzione non ha nessuna pretesa d'essere esaustiva, molti altri sono i terreni con cui dovremo confrontarci, ma a mio giudizio questi rappresentano il banco di prova più importante. Ho espresso molte critiche, ma del resto come faccio sempre e con lo spirito di condivisione delle responsabilità di tutte le scelte fatte. Ho avanzato alla Filcams Nazionale 6 proposte di lavoro e un'esortazione.

Di queste 6 proposte quante mi aspetto che siano accolte?. Nessuna!. Non tanto per la non condivisione nei contenuti, ma per il semplice motivo che il modello di direzione della Filcams è incompatibile con modalità quali, il lavoro di gruppo, il decentramento delle responsabilità, coinvolgimento e l'utilizzo delle competenze là dove esistono. La Filcams ha un modello di direzione verticistico funzionale, che vede ogni compagna o compagno della segreteria, o più in generale del nazionale, gestire la responsabilità dei pezzi affidatogli in maniera assolutamente verticale e con modalità di rapporto con le strutture a scendere che decide autonomamente di darsi con criteri propri. Il sistema di verifica consiste nella discussione generale nell'ambito del direttivo nazionale e dalla convocazione periodica di un'imprecisata struttura composta dai regionali e dai segretari territoriali d'area metropolitana, i quali sono chiamati ad esprimere il proprio parere, assolutamente non a gestire nulla, un po' su tutto quanto, dalla preparazione delle piattaforme rivendicative, alla gestione delle vertenze ai risultati contrattuali, fino ad arrivare, sempre quella formazione che dicevo prima, al sistema satellitare di videoconferenza, al sistema di diffusione degli sms o alla composizione del corredo che vi è stato fornito quando vi siete accreditati.

Quindi avanzo alla Filcams la settima e ultima proposta di lavoro, che a questo punto diventa la madre di tutte le proposte, di rivedere il proprio modello di direzione. Passando da una modalità strettamente verticale ad una modalità un po' più orizzontale, privilegiando il decentramento delle responsabilità, coinvolgendo nella formazione delle scelte e nella gestione risorse e competenze a tutti i livelli dell'organizzazione. Favorendo per questa via la crescita di nuovi quadri che potrebbero essere utili nei necessari avvicendamenti del gruppo dirigente al massimo livello, premiando le capacità e le competenze anziché la ripartizione per appartenenza o addirittura originali criteri geografici, affermando così una modalità più lineare e trasparente e che la faccia finita con il gossip da portinaie.

La Filcams in Regione

Non amo molto il così detto rapporto d'attività che è consuetudine svolgere nei congressi, perché ritengo improbabile analizzare il proprio lavoro svolto e i risultati ottenuti con sufficiente occhio autocritico, in fondo penso che sarebbe opportuno che la valutazione sul nostro operato nei 4 anni trascorsi fosse espressa da voi.

In ogni caso parto da quello che, di là da qualsiasi considerazione, rimane il riscontro decisivo della nostra attività: il proselitismo. Il Congresso precedente lo abbiamo svolto a partire da una base organizzata di 41435 iscritti al 31.12.2000; questo Congresso lo stiamo svolgendo a partire da una base organizzata di 46795 iscritti al 31.12.2004, con un incremento di 5360 iscritti nel quadriennio. Il 31.12.205 chiudiamo il tesseramento a 47250 iscritti confermando un trend di crescita positiva e costante, ovviamente ciò è principalmente merito delle strutture territoriali e dei delegati nelle aziende.

Un secondo dato che vorrei citare è la gestione dei bilanci della Filcams Regionale che stiamo mantenendo in equilibrio, riuscendo anche a ristornare una qualche risorsa (anche se sempre insufficiente) a favore dei territori più deboli, contribuendo a finanziare progetti di sindacalizzazione e, nei confronti di tutti i territori, contribuendo quando è possibile alle spese della nostra delegazione regionale al Direttivo Nazionale della Filcams.

Questo risultato si è reso possibile grazie alla scelta fatta a suo tempo di riduzione a due membri dell'apparato regionale e a seguire anche alla rinuncia di collaborazioni saltuarie, per favorire la valorizzazione e il coinvolgimento dei territori, a partire dalla Direzione regionale che vede presenti tutti i segretari generali territoriali, per finire ad alcune deleghe regionali affidate a compagne e compagni che svolgono normalmente la propria attività sui territori.

Esprimiamo una valutazione molto positiva di questo modello organizzativo di direzione e gestione politica della categoria e siamo intenzionati, salvo l'esplicitazione di contrarietà non preventivate ma sempre possibili, non solo a riconfermarlo ma di ulteriormente potenziarlo puntando sempre più, da una parte ad una maggiore organicità delle riunioni della Direzione regionale e dall'altra ad aumentare processi di delega che coinvolgano l'insieme degli apparati sulle politiche regionali e nazionali. Inoltre riteniamo che vadano implementati momenti di discussione a livello regionale per specifici argomenti attivando coordinamenti di settore.

Sulla Contrattazione.

Presidiamo puntualmente le vertenze per i rinnovi dei contratti nazionali, o direttamente come regionale: il terziario privato e cooperativo, il turismo, la vigilanza, il pulimento, o avvalendoci appunto di deleghe affidate ai territori: le Farmacie pubbliche e private a Ferrara, i termali a Parma, le collaboratrici domestiche a Modena. Ringraziamo questi compagni e compagne per l'onere che si sono assunti che si aggiunge alla normale attività sul territorio.

Vorremmo ulteriormente sviluppare la partecipazione di nostri quadri e delegati ai tavoli per i rinnovi dei contratti nazionali, sia ricercando nei territori ulteriori disponibilità ad assumere delle deleghe regionali, ma anche semplicemente favorendo una maggiore e più ampia partecipazione di delegati alle trattative, allo scopo di qualificare la loro esperienza contrattuale e di garantire una maggiore democraticità della gestione delle vertenze. Per questo secondo obiettivo però occorre che le strutture nazionali ripensino le proprie scelte in merito, che hanno portato negli ultimi anni a delegazioni sempre più numericamente riscalate, fino al paradosso che alcuni passaggi decisivi, riguardanti centinaia di migliaia di lavoratori, vengono discussi fra 4/5 volonterosi partecipanti e in totale assenza di delegati in produzione.

Abbiamo indubbiamente una maggiore carenza sulla presenza nelle vertenze di secondo livello nelle aziende a carattere nazionale, salvo la cooperazione di consumo per ovvi motivi già citati, dove la presenza è ancora lasciata alla spontaneità dei singoli territori. Occorre avviare una riflessione al nostro interno su come organizzare una presenza più organica e puntuale su queste vertenze. Ci preme però segnalare come viceversa su alcune vertenze che sarebbero nazionali, come ad esempio Giacomelli e Parmatour, la parte meno edificante di gestione delle pratiche burocratiche sia allegramente scaricata sui territori che hanno la sfiga di avere la sede legale, diventando loro malgrado punto di riferimento per tutte le strutture sparse sul territorio nazionale. In futuro sarà opportuno guardarci meglio e se s'intendesse praticare questa scelta organizzativa, alla quale non ci sottrarremo, occorrerà definire anche le necessarie risorse. Per l'istante ringraziamo, in questo caso le compagne, per la serietà, la disponibilità e la competenza dimostrata nonostante tutto.

Abbiamo una riflessione specifica da fare su Autogrill, in virtù del fatto che il compagno Cristiano Marieschi di Piacenza, che svolgeva una funzione di coordinamento regionale oltre che assicurare la sua presenza a livello nazionale, è andato in pensione alla data del 31.12.2005 e approfittiamo dell'occasione per ringraziarlo, per salutarlo e per augurargli che possa godere al meglio del meritato riposo. Questa riflessione dovrà vedere anche il coinvolgimento della Filcams nazionale poiché contribuiva anche economicamente nel finanziare l'attività di coordinamento d'Autogrill del compagno Marieschi.

Come apparato regionale confermiamo la disponibilità, come abbiamo fatto fino ad ora, ad intervenire nella gestione diretta di vertenze contrattuali territoriali o pluriterritoriali, quando c'è richiesto: Fini Fast, Robintour, Mercatone, Sfera, Unico, BSK, CNA, ecc. Confermiamo altresì un'attenzione particolare alla contrattazione nella cooperazione di consumo, sia per i residui che abbiamo ancora in gestione diretta, ma soprattutto al piano nazionale in considerazione del fatto che queste imprese hanno sempre più tale dimensione. Confermiamo il nostro impegno per il puntuale rinnovo del contratto regionale di secondo livello delle Farmacie Private.

Infine per segnalare anche le ombre, ma soprattutto per rinnovare l'impegno a ricercare soluzioni contrattuali di secondo livello anche per i settori attualmente scoperti: barbieri e parrucchieri, studi professionali, colonie, artigiani pulizie, che formalmente avrebbero diritto ad un contratto regionale.

Formazione-Bilateralità-Fondi Interprofessionali

Sulla formazione non si fa mai a sufficienza, se poi vi guardo vedo una composizione dei gruppi dirigenti territoriali giovane e in continuo rinnovamento, che da una parte è positivo perché rappresentate in prospettiva una potenziale risorsa per l'insieme dell'organizzazione, ma dall'altra richiede uno sforzo formativo immane e che ha bisogno di essere continuamente riproposto.

Come regionale abbiamo promosso iniziative formative in merito a:

- fondi interprofessionali con il contributo di Carmelo Caravella della Filcams Nazionale e Paola Cicognani allora della CGIL Regionale;
- previdenza complementare con il contributo di Massimo Nozzi della Filcams Nazionale;

- pulimento con il contributo di Carmelo Romeo della Filcams Nazionale;
- appalti con il contributo di Carmelo Caravella e Carmelo Romeo della Filcams Nazionale;
- collaboratrici domestiche assistenti familiari con il contributo di Migia Ioli della Filcams Nazionale;
- vigilanza con il contributo di Maurizio Scarpa della Filcams Nazionale.

Questa formazione si è aggiunta o intrecciata con iniziative di carattere confederale sia regionale che territoriale.

Colloco qui solo per ricordarlo, anche se più che formazione si tratta di uno strumento informativo, che come regionale abbiamo finanziato il progetto sms, allo scopo di facilitare e sveltire la comunicazione con i territori e con i delegati. Ci piacerebbe avere un riscontro sull'effettiva efficacia e utilizzo.

Ugualmente colloco nella formazione il progetto cofinanziato dalla Filcams Nazionale e dall'Inca finalizzato alla creazione di una struttura che interfacci la strumentazione previdenziale e assistenziale di derivazione contrattuale con quella pubblica. Tale progetto è stato affidato al compagno Mario Forte della Filcams di Bologna che già nei prossimi giorni contatterà i territori per costruire la rete di riferimento per poi progettare iniziative.

Mario Forte è il compagno che già collabora con il regionale sul tema della bilateralità e che voglio qui ringraziare per il prezioso e direi indispensabile contributo. Grazie anche al suo impegno siamo riusciti a riportare a sintesi comune la struttura bilaterale nell'ambito regionale nelle sue articolazioni territoriali, dopo una fase d'avvio inevitabilmente un po' convulsa. Grazie al suo impegno riusciamo a governare e a tenere sotto controllo le novità che continuamente vanno ad implementare l'attività della bilateralità, cercando di tenere una linea omogenea. E' un lavoro che non è mai finito, ma continuamente sottoposto a sollecitazioni da parte imprenditoriale e di Fisascat e Uiltucs che hanno spesso, com'è noto, sensibilità diverse dalla nostra sulla materia.

Ho già avuto modo di dire che la Filcams dell'Emilia Romagna non ha l'obiettivo di fare la prima della classe in materia di bilateralità, né di essere particolarmente spregiudicata e innovativa. Abbiamo però intenzione di presidiare la materia con attenzione, nel rispetto delle materie demandate dai CCNL e mantenendo fermo il principio che la bilateralità è uno strumento della contrattazione e del confronto fra le parti e in nessun caso la sostituisce.

Nello stesso modo siamo intenzionati a procedere sui fondi interprofessionali della formazione continua per i lavoratori, materia che intreccia e si sovrappone alla bilateralità, cercando anche in questo caso di tenere una linea comune ed omogenea su tutto il territorio regionale, che parte dal presupposto irrinunciabile che l'accordo sindacale aziendale o territoriale è condizione imprescindibile per la condivisione di qualsiasi progetto formativo, oltre alla necessaria coerenza con la legislazione regionale, a cui confederalmente abbiamo contribuito, in materia lavoro, qualifiche professionali e apprendistato.

La CGIL

Con la confederazione, in particolar modo in questi ultimi anni, abbiamo avviato un rapporto di stretta e proficua collaborazione sui temi sopra indicati, ma non solo:

Turismo

Si è ormai consolidata un'iniziativa rivolta alla regione sui temi del turismo, che vede uno stretto rapporto fra la nostra organizzazione di categoria e le strutture confederali dei comuni della costa, sotto il coordinamento attento e puntuale della struttura regionale della CGIL. A tal proposito vi proporremo, a conclusione di questo Congresso, di votare un emendamento integrativo al documento redatto dalla CGIL in materia d'analisi e rilancio delle attività produttive in regione, a nostro giudizio insufficiente sul turismo.

Assistenti Familiari.

Abbiamo partecipato ai tanti momenti di discussione proposti dal confederale, senza sottrarci dal dare il nostro contributo sul versante sociale di questo fenomeno, senza però rinunciare a rivendicare il nostro ruolo di rappresentanza delle lavoratrici e indicando con forza la necessità di una netta separazione da chi eventualmente deve svolgere un ruolo di tutela degli utenti di questo servizio, che sono essenzialmente pensionati spesso iscritti allo SPI, superando qualsiasi commistione e confusione nel possibile conflitto di diversi interessi. Possiamo oggi affermare che, pur nel persistere di qualche problemuccio gestionale, questa posizione è definitivamente assunta nell'ambito della CGIL in tutte le sue articolazioni.

Sistema Fieristico.

Sempre in collaborazione con la CGIL abbiamo commissionato all'Ires una ricerca sul sistema fieristico regionale, allo scopo di verificare, da una parte l'impatto sul territorio e dall'altra come si declina il lavoro in tutte le sue componenti e articolazioni. Contiamo di promuovere congiuntamente un'iniziativa pubblica entro marzo, per presentare i risultati del primo modulo di tale ricerca.

Sappiamo che la Filcams nazionale ha promosso un analogo lavoro sul piano nazionale commissionandolo ad un altro soggetto. Auspichiamo che in futuro questi due lavori possano integrarsi nelle loro finalità, per l'istante suggeriamo sommessamente alla Filcams nazionale che sarebbe opportuno, prima di avviare nuove iniziative di studio e ricerca, verificare quanto si è realizzato a livello decentrato, al fine di ottimizzare le risorse.

Più in generale.

Cerchiamo d'essere presenti alle iniziative dei diversi dipartimenti della CGIL regionali, pur riconoscendo di non riuscire a garantire la necessaria continuità, perché tali iniziative spesso e volentieri si sovrappongono a specifiche attività di categoria, alle quali doverosamente diamo la precedenza.

Abbiamo la necessità di recuperare un rapporto più stretto con la CGIL sui temi del terziario, a partire dal problema spinoso delle aperture domenicali e festive.

Ci siamo resi disponibili a ricoprire ruoli di rappresentanza, sia per la Filcams nazionale che per la CGIL, nell'ambito rispettivamente del consiglio nazionale dell'Ente Bilaterale Nazionale e del comitato regionale dell'INPS.

Come vedete il lavoro non manca.

Rapporti Unitari.

Com'è noto non amo i formalismi, quindi non nascondo che ci sono dei problemi nell'ambito dei rapporti unitari, su alcuni temi dove esistono sensibilità diverse come già detto sulla bilateralità, così come inevitabilmente si ripercuotono le tensioni confederali. Voglio però rilevare che ciò nonostante che le divergenze anche aspre non hanno mai intaccato i rapporti personali: la stima, il rispetto reciproco, il rispetto delle rispettive posizioni nell'ambito di un rapporto franco ha fatto sì che non si arrivasse mai a punti di rottura, facendo prevalere la paziente ricerca di mediazioni accettabili per tutti. Così come amo sottolineare che quando ci troviamo ad un semplice tavolo di trattativa, di fronte al tradizionale padrone e al di fuori d'influenze esterne, le divergenze si riducono drasticamente per lasciare spazio a più ampie convergenze. Credo che questa considerazione dovrebbe indurci ad una qualche riflessione.

Infine l'ultima considerazione, che vuole essere anche un ringraziamento, è per Patrizia. Com'è noto a molti di voi Patrizia è in apparato Filcams regionale da aprile del 2003, il suo valore e le sue competenze si sono manifestate immediatamente. Credo di potere affermare che i risultati conseguiti in questi ultimi anni non sarebbero stati possibili senza il suo prezioso contributo.

In concomitanza con questo Congresso si celebra anche il centenario della CGIL. Un secolo di storia ricca di lotte e di sacrifici estremi, sostenuti da donne e uomini per l'emancipazione e il riscatto del lavoro, oltre che per l'affermazione e la difesa della democrazia nel nostro Paese. Ogni qualvolta che ognuno di noi, non importa con quale ruolo e livello di responsabilità, è deputato a rappresentare la CGIL, in quel momento è l'erede di quella storia, cerchiamo di non dimenticarlo mai e sforziamoci di esserne degni.

Grazie a voi tutti per l'infinita pazienza.