

*Udine, 20 Marzo 2008*

## **Conferenza di organizzazione FILLEA-CGIL REGIONALE FVG**

### RELAZIONE

Questa Conferenza di Organizzazione, per la CGIL, è un'opportunità straordinaria di confronto con se stessa. Un dibattito sugli interessi e le persone che rappresenta e che difende, su un mondo del lavoro che cambia, su rapporti sociali e politici che si evolvono, con tutti gli uomini e le donne che operano all'interno della CGIL e che sono, che fanno la CGIL.

La globalizzazione e la finanziarizzazione dell'economia moderna stanno determinando una mutazione genetica del capitalismo alla quale siamo arrivati impreparati, prima di tutto concettualmente.

I parametri ed i concetti dell'economia classica non riescono più a spiegare, ne più a prevedere e -in molti casi- neppure a comprendere molte delle dinamiche che oggi caratterizzano i mercati.

La ricerca del profitto ha lasciato il campo alla speculazione.

La produzione delle merci non è determinata dalla necessità di beni e di servizi ma da un consumismo sfrenato.

La grande borghesia capitalista si è evoluta in una serie di istituzioni finanziarie tanto impersonali quanto avulse da qualsiasi tipo di radicamento, politico o sociale, con il territorio di provenienza.

Siamo in una realtà sociale, ma soprattutto culturale caratterizzata da modelli valoriali tesi solo al profitto senza limiti.

Oggi tutto viene consumato velocemente, questo è diventato il nostro modo di vivere: correre correre, consumare consumare, questo potrebbe essere lo slogan dei tempi nostri, dobbiamo "avere" sempre di più, siamo immersi in un modello di vita che ci propina in continuazione falsi bisogni facendoci illudere che il benessere e la felicità passino solo attraverso l'accumulo di beni materiali di tutti i generi. Tutto questo porta a modelli valoriali incentrati sul forte individualismo e sull'egoismo personale.

In un simile contesto è chiaro che il Sindacato se vuole essere come lo deve essere soggetto attivo nella nostra società, deve rivedere e ripensare il proprio modo di porsi e di operare.

Queste considerazioni, in premessa, sono doverose per sviluppare un ragionamento organico che si prefigge di ripensare l'organizzazione della CGIL in funzione di un rilancio della sua azione sindacale, per metterla in grado di affrontare con successo le sfide dei prossimi decenni.

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

Dobbiamo però partire da un presupposto che può apparire anche presuntuoso, ma che non lo è, noi dobbiamo sì ripensare ad un sindacato diciamo organizzativamente e strutturalmente diverso, più moderno ed efficace ed è per questo che parliamo di conferenza di organizzazione, ma voglio però sottolineare, per non dimenticarlo, che noi dobbiamo essere innanzitutto portatori di un modo di essere e di vivere che ponga la persona al centro della vita e di conseguenza del lavoro, il mercato è in funzione dell'uomo e non viceversa.

E allora per un sindacato diventa importante e centrale oltre al tema del salario la qualità del lavoro, la sicurezza, gli orari, i ritmi, la difesa dei diritti acquisiti perché sono conquiste innanzitutto di civiltà. Siamo innanzitutto un sindacato portatore di valori e ideali.

Credo che chi è in Cgil deve operare con questo spirito, battersi per un modello culturale diverso, per una società più equa, perché l'istruzione, il lavoro, la salute, e una dignitosa pensione siano i pilastri ineludibili di una società civile degna di questo nome, altrimenti noi diventiamo altro.

L'obiettivo della nostra conferenza di organizzazione è una autoriforma della CGIL in grado di adeguare la nostra organizzazione e la nostra rappresentanza alle mutate condizioni del mondo del lavoro.

Una parte importante del documento attorno a cui si sviluppa questa conferenza di organizzazione si impernia su quattro parole: **democrazia, pluralismo, unità, regole**

Sono concetti importanti ma che non possono ridursi a slogan, come sovente avviene.

Democrazia, pluralismo ed unità sono tre parole che racchiudono il patrimonio politico, ideale e valoriale della CGIL. Si potrebbe fare un congresso su di esse.

Su come si dovrebbero rapportare pluralismo e unità all'interno di un'organizzazione per garantire, al suo interno, un'attività veramente democratica.

Ritengo che il pluralismo di idee, intese come proposte motivate e percorribili (e sottolineo percorribili), sia non solo utile ma anche doveroso in una organizzazione che si definisce democratica.

Io credo che il concetto di democrazia, in CGIL, vada inteso come confronto, scontro e vivacità intellettuale al nostro interno ma con la regola di base, condivisa da tutti, che all'esterno si esce con **una** sintesi comune, che impegna tutti a rappresentare e che tutti rappresenta.

Vanno chiariti se necessario, quali sono i campi delle autonomie delle categorie, quali sono le tematiche confederali e quali quelli categoriali, quali sono i percorsi da attuarsi in una discussione ai quali tutti poi debbono

attenersi, seguendo le regole definite nello statuto che appunto vanno rispettate, ne va della propria credibilità.

Inutile ricordare che, recentemente, ciò non è successo.

E qui entrano in campo le regole.

Le regole vanno rispettate.

Sembra una frase scontata e banale ma, purtroppo, è una banalità della quale la realtà dei fatti sembra non tenere conto.

Troppe volte vediamo, nella nostra quotidianità, che lo Statuto della CGIL se non proprio ignorato viene, diciamo così, interpretato in maniera molto soggettiva...

Se per Tizio una regola non vale, allora Caio si riterrà autorizzato a non rispettarla alla stessa maniera.

Se le regole non sono fatte valere per tutti è inevitabile che si sgretoli il senso di appartenenza all'organizzazione.

La CGIL ha il dovere di tornare ad essere credibile al suo interno. Credibile e, quando occorre, anche temibile.

Troppe volte assistiamo a centri regolatori che chiudono un occhio (o tutti e due) quando si tratta di far applicare lo Statuto.

Troppe volte vediamo le Commissioni di Garanzia svuotate di effettivo potere sanzionatorio e frustrarsi in liturgie infinite che raramente portano a pronunciamenti risolutivi.

Dico "troppe volte" perché, in via di principio, anche un singolo caso può diventare il precedente per giustificarne molti altri.

Non esiste aggregato di persone, politico e sociale, senza regole.

Ogni regola, per essere efficace, deve prevedere una sanzione in caso di mancata osservanza.

Se la regola non viene seguita e la sanzione non viene comminata l'organizzazione è destinata ad andare verso l'anarchia, ed -infine- a perdere credibilità e soccombere.

Per la CGIL la credibilità è tutto.

La credibilità della CGIL deriva da un patrimonio di memorie fatto di lotte operaie, di battaglie culturali, di azioni politiche, di sacrifici (molte volte, purtroppo, estremi) di migliaia di uomini e donne.

La credibilità della CGIL è il tesoro che la nostra generazione di sindacalisti ha ereditato in custodia da chi è venuto prima di noi.

E' nostro dovere primario preservare quest'eredità e tramandarla, a chi ci sostituirà, accresciuta dal nostro contributo. Mi auguro che ai vari livelli dove si terrà la conferenza di organizzazione la tematica su democrazia e regole venga affrontata in modo deciso e determinato e si definisca un modo di operare chiaro e condiviso.

A questo punto vorrei parlare delle risorse.

La CGIL si regge finanziariamente sul tesseramento.

Reggersi sul tesseramento consente alla CGIL di non dover dipendere da nessuno, se non dai propri iscritti; vale a dire dalle persone e dagli interessi che essa stessa difende e rappresenta.

Detta in altri termini, la CGIL si sostiene e si finanzia su se stessa.

Questo le dà quella libertà di azione, soprattutto politica, che le ha permesso di diventare e rimanere il sindacato autonomo che noi tutti conosciamo ed amiamo.

Nel documento di organizzazione è prevista *“la realizzazione dell’obiettivo di generalizzare la quota dell’1% di contribuzione per chi si iscrive alla Cgil”*.

Io credo che questo obiettivo sia prioritario.

Attualmente nella nostra regione come Fillea, applichiamo una trattenuta sulla busta paga, non omogenea. Ogni comprensorio ha una sua percentuale di trattenuta, che varia tra l’altro anche in rapporto al settore nel quale viene applicata (legno, edilizia, gli esempi più classici).

Questa difformità investe tutte le categorie all’interno della Cgil, emblematico è la percentuale di trattenuta sindacale applicata ai lavoratori del settore bancario, che è dello 0.5% sulla busta paga, è ovvio che così non va. Dovremo trovare un percorso che alla fine metta tutti sullo stesso livello, non è una questione di soldi, ma di equità nei confronti dei lavoratori.

Per la Fillea parlare di risorse, vuol dire parlare di quote servizio, è importante che permanga sempre l’equilibrio tra delega e quote servizio, ma anche che le risorse prodotte dalle sopracitate quote vengano investite nel territorio sotto forma di serie politiche di insediamento, e potenziamento quadri.

Ma parlare di risorse vuol dire anche parlare di modello organizzativo, io credo che noi dobbiamo rivedere l’attuale modello organizzativo della Cgil, a mio avviso troppo verticistico, troppe sovrastrutture.

Noi dobbiamo porre il territorio quale baricentro del futuro riassetto del nostro sindacato, è in questo ambito che noi dobbiamo investire le risorse, per un sindacato sempre più vicino al luogo di lavoro ridefinendo il criterio di redistribuzione economica.

Non è più sopportabile che al territorio rimangano solo il 60% delle risorse prodotte.

Su questo tema ad onor del vero, ho trovato, a differenza di altre categorie, da parte della Fillea Nazionale, sensibilità e disponibilità nel supportare e promuovere politiche per il rafforzamento e l'inserimento di nuovi quadri nel territorio.

I progetti finanziati dal nazionale in questi anni sono lì a dimostrarlo.

Noi oggi in regione, nei nostri cinque comprensori operiamo con un organico di 16 funzionari.

Molti sono i giovani e immigrati che attraverso i progetti stiamo inserendo nei gruppi dirigenti.

Soprattutto stiamo facendo in regione un investimento importante nell'edilizia. Nell'alto e Basso friuli, abbiamo appena inserito due nuovi giovani, che opereranno prettamente in questo settore, nel pordenonese si è fatto altrettanto inserendo due nuove figure dirigenziali: un nuovo funzionario nell'edilizia, mentre nel legno opererà una donna.

Il comprensorio giuliano ha già iniziato, da qualche anno la politica di rinnovamento quadri, inserendo anche funzionari immigrati, con ottimi risultati, infine nel goriziano è stato recentemente nominato nuovo segretario per rilanciare il comprensorio.

C'è in atto, quindi, nella nostra regione un rinnovamento e un ringiovanimento dei quadri a mio avviso molto importante,

I risultati di questa politica di rinnovamento operata da nostri comprensori in regione, sta già dando i primi risultati positivi, nel 2007 siamo cresciuti in regione del 3%, rispetto al 2006 (con oltre 200 iscritti in più), sfondando il muro degli 8000 iscritti. Tra i settori l'edilizia, ha avuto la crescita più esponenziale. Certo non possiamo vivere sugli allori, ogni anno parte la sfida, ma tutto mi lascia supporre che stiamo imboccando la strada giusta.

Ma l'impegno al proselitismo, soprattutto in una categoria come la Fillea, deve essere vissuto come prioritario anche dal delegato, anche se purtroppo non sempre lo è.

Il delegato della Fillea, deve sapere, che LUI è la Fillea, e lo è anche sul proprio posto di lavoro perché LUI è l'esempio e la pietra di paragone del sindacato sul SUO posto di lavoro. Sembrano frasi scontate, ma non lo sono, Non dobbiamo mai dimenticare, che il sindacato è e appartiene agli iscritti. Dovremo senz'altro, come avrò modo di dire più avanti, anche attuare una politica formativa più marcata e capillare nei confronti del delegato.

Occorre inoltre tentare di aumentare la presenza dei delegati del settore dell'edilizia, oggi numericamente troppo bassa, anche nei nostri direttivi. Certo, le caratteristiche del settore non aiutano, ma non possiamo accettare che il settore più importante della nostra categoria sia così poco rappresentato, è una questione anche di democrazia.

Il tema del tesseramento e proselitismo deve diventare un tema prioritario anche per il "sistema servizi della CGIL".

Tutti sappiamo quanto i servizi siano importanti nel nostro lavoro, occorre potenziarli sempre di più, bisogna che questi siano marcati da una alta competenza e professionalità, coniugata con un forte senso sindacale in chi vi opera.

Io sono convinto che le "attività di sportello" possono e devono diventare un formidabile strumento di proselitismo, orientando senza incertezze tutte le strutture di servizio della CGIL ad un preciso impegno, nella consapevolezza che il lavoro svolto, verso il lavoratore, è una forte motivazione per la iscrizione alla CGIL.

Dobbiamo puntare ad un sistema di servizi efficace, che sia collegato e che parli in rete tra tutte le strutture (so che le camere del lavoro stanno lavorando in merito)in forte sinergia con le categorie, oggi questo manca a volte si ha l'impressione in alcune situazioni o con alcune società di servizi affiancate alla Cgil di una grande distanza di queste nei nostri confronti.



Importante nella nostra Organizzazione è e sarà l'informatizzazione. Noi come Fillea del FVG stiamo adottando un programma denominato fillea office ,ideato dalle fillea nazionale. Questo sistema ci permetterà di farci fare un importante passo in avanti nel nostro operare, dentro c'è di tutto: dall'aggiornamento di tutte le tabelle vigenti in tutto il territorio nazionale, alla lettura immediata di buste paghe e tfr.

Per il settore dell'edilizia, il programma informatico doterà i comprensori di un sistema di informazioni molto importante, e di conseguenza offrirà servizi e aiuti a tutti i nostri iscritti che si muovono nei territori (e sono molti ) a causa della forte mobilità legata alla tipologia del lavoro dell'edilizia.

Anche il sistema dell'informazione stà assumendo un ruolo sempre più importante per il sindacato e per la fillea in particolare, oltre alla consueta uscita del nostro giornale regionale, che arriva nelle case dei lavoratori mediamente tre volte all'anno, abbiamo anche aperto un sito internet della Fillea-Regionale, perché sempre di più nell'era dell'informatica, aumentano i lavoratori che accedono a internet e al suo mondo, questo mondo di accesso alla comunicazione su internet è sempre di più in forte e marcata espansione anche tra gli operai.

Un tema importante è rappresentato dai lavoratori immigrati nella nostra categoria.

Anche nel Friuli Venezia Giulia, come in tutta l'Italia, il settore dell'edilizia, ha una alta componente di lavoratori immigrati, (circa il 40%) inoltre a causa della collocazione geografica della nostra regione il flusso di lavoratori transfrontalieri, è assai significativo. Si parla di circa 7/8 mila lavoratori che ogni giorno vengono in regione a lavorare da oltre confine, e la gran parte di loro lavora in edilizia.

E' pertanto importante che la nostra categoria si muova in modo significativo e lungo diverse direttrici

Se vogliamo essere una organizzazione sensibile e pluralista, dobbiamo anche immettere nel gruppo dirigente funzionari rappresentativi di questi lavoratori, è questo l'obiettivo che ci dobbiamo porre per il futuro, dobbiamo diventare un sindacato multietnico.

Il comprensorio triestino, anche per la tipicità della manodopera presente nel suo territorio, ha operato in regione per primo lungo questa direttrice con risultati assolutamente positivi.

Dobbiamo inoltre, puntare ad allargare la nostra base di presenza di lavoratori immigrati nei nostri direttivi, l'obiettivo è di arrivare ad una percentuale di rappresentatività del 20%. Questo non vuol dire che basta essere immigrati per accedere a tutti i livelli, chi mi conosce sa come la penso, si premiano le competenze innanzitutto, ma dobbiamo essere rispettosi e propositivi verso un mondo che cambia.

Mi preme su questo argomento sottolineare, l'importante accordo firmato dalla nostra categoria con il sindacato sloveno dello ZSSS.

Questo accordo di cooperazione politico – sindacale si pone l'obiettivo di sviluppare iniziative mirate a garantire forme di tutela contrattuale, e ad offrire assistenza ai lavoratori edili delle zone transfrontaliere, attraverso l'apertura di recapiti in territorio sloveno.

Sempre in tema di politiche migranti , a Udine ci si stà avvalendo della collaborazione di Shalin, una donna immigrata di origine malese, ciò al fine di garantire una maggior interlocuzione con i molti lavoratori cinesi , ma anche con altri lavoratori del Sud- Est asiatico che operano soprattutto nel manzanese. E' una esperienza che si può allargare in regione.

Se come dicevo vogliamo come Cgil essere un sindacato multietnico in un mondo del lavoro dove è sempre più presente la manodopera straniera, dobbiamo a mio avviso seguire questi percorsi, formando e investendo su quadri provenienti da questi paesi.

Basilare per la nostra categoria ma anche per tutta la Cgil è senz'altro il mondo dell'artigianato che troppo trascuriamo.

Un comparto che ricopre nel contesto economico della nostra regione un ruolo tutt'altro che secondario. Noi non riusciamo ad essere vero punto di riferimento per migliaia di lavoratori di questo settore, le difficoltà sono note ed evidenti.

Nell'edilizia attraverso la Cassa Edile ciò non accade o accade molto di meno, facciamo gli accordi alle proprie scadenze sia nazionali che regionali, per cui il potere di acquisto viene garantito, il lavoratore si iscrive al sindacato attraverso la cassa edile,(per cui senza la paura di ritorsione da parte del proprio padrone ) in più ci sono tutta una serie di prestazioni alle quali il lavoratore può accedere, e ne è informato.

Ecco, io credo che questo sia il modello a cui il sindacato deve puntare , sono per l'allargamento degli Enti Bilaterali in questo settore, prevedendo come per la cassa edile la mutualizzazione di diversi istituti contrattuali, solo così diamo forza e vigore ad un Ente Bilaterale.

Pertanto , a mio avviso, va migliorata e potenziata l'esperienza in Ebiart ma in modo radicale, altrimenti rimane un ente a mezzo servizio, prova ne è che il numero di domande complessive consegnate all'ente da parte dei lavoratori fino al novembre scorso a livello regionale ammontava a 1020 pratiche di queste solo 163 ( 52 Cgil) sono passate attraverso le associazioni sindacali.

Bisogna aprire a partire da noi, un serio confronto e una seria discussione sul modello e sul nostro ruolo negli enti bilaterali. So che non è un discorso facile da fare in casa nostra, ma mi auguro che si possa aprire in questa conferenza di organizzazione un dibattito serio e scevro di ideologizzazioni o pregiudizi.

Per quanto attiene alla bilateralità in cassa edile, oltre ai compiti definiti come accennavo contrattualmente per gli operai in cassa edile, e per le loro prestazioni extracontrattuali, occorre aprire una discussione al nostro interno a fronte delle ultime emanazioni legislative in tema di sicurezza e stato sociale

che punti a darci una omogeneità di visione e di politiche di intervento su argomenti quali il ruolo CPT, il ruolo del RLST, i processi formazione lavoratori, le qualificazioni imprese.

Non sarà facile, perché ereditiamo realtà di gestione e di politiche sindacali molto diverse tra le casse edili della nostra regione, sarebbe però importante, pur nella garanzia della propria autonomia locale categoriale, che si provasse ad individuare per i prossimi anni una comune linea di indirizzo politico-sindacale di gestione e di intervento presso le varie casse edili.

Per quanto attiene al modello contrattuale e alla contrattazione, ritengo che vada fatta una seria riflessione.

Innanzitutto, va rimarcato il ruolo e la funzione centrale del CCNL nazionale, ovviamente bisogna individuare un sistema di aumento salariale che non può più essere quello del 23 Luglio, ma che deve tener conto di altri parametri di riferimento. Questo concetto è stato recepito dalla Fililea nelle piattaforme nazionali presentate alle controparti, tutte prevedono aumenti salariali oltre i cento euro.

Inoltre va individuato un meccanismo che dia certezza sui tempi di rinnovo, lo so che non è semplice, ma non si può accettare di rinnovare i contratti molto tempo dopo la loro scadenza, questo rischio lo stiamo correndo nel settore del legno dove l'atteggiamento della federlegno è fino a oggi di totale chiusura, difatti dopo quattro incontri, a oltre tre mesi dalla scadenza, non si è entrati nel merito di alcunché.

Per fortuna le cose vanno meglio negli altri settori, il contratto del cemento è stato chiuso a 107 euro, mentre nell'edilizia, potremmo firmare prima delle elezioni, ci sono alcuni nodi politici spero superabili, legati alla carenza malattia, mentre non dovrebbero esserci particolari problemi in merito alla nostra richiesta salariale.

Occorre inoltre attivare una riforma del sistema contrattuale, che punti ad un accorpamento dei contratti nazionali.

Se non ricordo male ci sono ad oggi circa 400 tipi di contratti nazionali. Non ha senso, bisogna ridurli fino ad arrivare a tre grandi gruppi: servizi, industria, pubblico impiego. Per realizzare questo obiettivo, occorre iniziare da un accorpamento dei settori più piccoli. Ciò agevolerebbe anche le fusioni tra le categorie, ottimizzando le nostre risorse e il nostro operare nel territorio.

Bisogna rafforzare e allargare la contrattazione di secondo livello negli impianti fissi ad oggi siamo presenti solo nel 20 - 30% delle aziende.

La contrattazione territoriale, invece, legata essenzialmente, al settore dell'artigianato funziona solo nell'edilizia, difatti in regione tranne alcune problematiche nel comprensorio triestino, legate ad un Ance locale molto arroccata e a difficoltà di percorsi sindacali unitari (nonostante ciò comunque l'aspetto salariale è stato chiuso), abbiamo rinnovato gli integrativi in tutti i comprensori.

Negli altri settori dell'artigianato invece tutto è assai complicato, siamo molto deboli. Altro che puntare, come sostiene la Cisl, alla contrattazione di livello territoriale.

Nel settore legno, come in tutti gli settori dell'artigianato, siamo immersi in trattative e discussioni complicate, ferme da anni. Le vertenze sono riprese in qualche modo grazie al rinnovo contrattuale nazionale. Ma le difficoltà sono tante, e l'esito della contrattazione è ancora del tutto incerto. Ciò avvalorava a mio avviso la tesi, che l'unico modello da imitare per poter avere un futuro in questo settore come sindacato, è quello della cassa edile.

Un altro punto fondamentale da rimarcare in questa conferenza di organizzazione riguarda la formazione.

La formazione sindacale sempre di più è chiamata a svolgere, un ruolo importante ed insostituibile come risorsa indispensabile per consentire ad

ognuno di realizzare al meglio la propria attività in un mondo del lavoro sempre più complesso.

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

La Fillea nazionale a onore del vero attua un programma formativo efficace, c'è la responsabile nazionale che prepara pacchetti formativi a vari livelli e per ogni necessità. Il guaio è che molte volte noi stessi funzionari riteniamo non necessaria la formazione per noi, e allora come possiamo incentivarla se siamo i primi a non crederci?

Dobbiamo pertanto essere noi, dirigenti i primi a crederci. Oggi sempre di più il sindacalista deve avere una buona preparazione professionale, da aggiornare in continuazione, il mondo e i problemi sono cambiati, non basta solo la passione questa va accompagnata da una alta professionalità.

Quest'anno, avvalendoci del supporto della Fillea\_ formazione, attueremo un pacchetto di corsi indirizzati ai nuovi dirigenti che operano nel nostro territorio, i primi moduli riguarderanno il settore dell'edilizia, e la gestione nelle Casse Edili. Verranno inoltre tenuti corsi riguardanti la busta paga e la gestione del programma fillea-office.

Per i delegati sono previsti sempre a cura della fillea formazione diversi moduli legati alla contrattazione e alla comunicazione, starà a noi cercare di fare sinergie tra territori per poter organizzare questi corsi anche a livello intercomprensoriale.

Purtroppo, ci è difficile individuare, come richiesto dal nazionale, una figura che diventi referente formativo regionale. Noi siamo una regione piccola, e per fare bene questa funzione, ci vuole molta disponibilità di tempo e siamo in pochi.

Infine chiudendo il capitolo riguardante la formazione, voglio sottolineare che in Cgil la formazione, spesso viene fatta a più livelli parallelamente: dalla

categoria, dal Confederale territoriale e dal confederale nazionale, presentando spesso stessi programmi, occorrerebbe invece accentrarla in un soggetto unico creare una cabina di regia generale che risponda ad un solo soggetto, si risparmierebbero risorse e si aumenterebbe la qualità.

In una Conferenza di Organizzazione che guarda al futuro ed al rinnovamento non si può non parlare dei giovani.

Però bisogna parlare dei giovani senza scadere nelle solite retoriche, che poi non sono conseguenti nei fatti.

La prima cosa da tenere in considerazione è che l'atteggiamento ideologico dei nuovi iscritti e dei nuovi delegati, è sempre meno marcato e strutturato.

Sempre di più dobbiamo cercare un linguaggio ed un modo di agire che avvicini i giovani, dobbiamo iniziare a parlare loro già nella scuola

Le aziende entrano nelle scuole e nelle università e parlano ad intelligenze attente ma ingenuie. Lo fanno senza contraddittorio. Senza il nostro punto di vista, senza la voce del sindacato , cioè della più importante forza sociale italiana del dopoguerra.

Questa mistica dell'azienda e del mercato che risolvono i mali della società va contrastata con gli strumenti della cultura.

E' fondamentale che i giovani conoscano i loro diritti prima di entrare nel mondo del lavoro. Qualcuno gli deve illustrare come stanno le cose, lo sproporzionato uso della precarietà a cui attingono a piene mani le aziende fino ad arrivare al limite dello sfruttamento delle persone, tutto questo crea grande incertezza nel futuro di un giovane, nella propria costruzione e nelle proprie scelte di vita, e se non lo diciamo noi, chi volete che lo dica? Occorre ribadire che si può invece cambiare si può affermare la propria dignità le proprie ragioni, i propri diritti.

Per questo è importante ricercare e consolidare i rapporti con i giovani prima che entrino nel mercato del lavoro: quando sono nella scuola, dalle medie all'Università attraverso una azione straordinaria della Confederazione per conquistare le nuove generazioni al sindacato, ai suoi valori ed ai suoi compiti.

Aprirci ai bisogni dei giovani lavoratori e lavoratrici - nativi e migranti – e metterli al centro delle nostre strategie sindacali, realizzare le condizioni per il pieno dispiegamento della loro soggettività nell'ambito delle strutture sindacali, rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'accesso ad una vera cittadinanza nel dibattito e nella vita della Confederazione.

Su questo campo non dobbiamo inoltre dimenticare lo sforzo che la nostra organizzazione ha messo in piedi per garantire spazi e ruoli alla donna, io non so se il meccanismo delle quota rosa sia il migliore, ma se siamo, come siamo una organizzazione aperta ,dinamica che guarda al futuro, non può questa essere maschio centrica, è doveroso che si faccia di tutto affinché la donna partecipi sempre più attivamente alla vita della nostra organizzazione.

Lo sforzo maggiore lo dovremo fare sui luoghi di lavoro cercando di coinvolgere e nominare rappresentanti donne e giovani migranti, allora saremo davvero una organizzazione aperta, multietnica che guarda e che si costruisce un futuro. Questi sono i compiti fondamentali a cui ci troviamo di fronte: compiti urgenti ai quali occorre rispondere con urgenza.

Pertanto la Cgil deve mettere in campo una politica di rinnovamento dei quadri programmata e strutturata. Ma tutti sappiamo che, per lo meno in questo campo, agire in CGIL non è facile.

Il mestiere del sindacalista, ed in molti casi il sindacato stesso, non è percepito secondo verità. In molti ci confondono con i politici, altri pensano che siamo un'istituzione statale.



Ritengo che l'esperienza di delegato sia fondamentale per affrontare l'impegno sindacale a tempo pieno. Per me, almeno, è stato così. Pertanto ritengo che la Cgil debba attingere fra i delegati ai suoi quadri futuri. Come , d'altronde stiamo facendo nella Fillea.

In conclusione, molti sono i temi che ho affrontato, ma ritenevo doveroso farlo. Spero che questo appuntamento sia una occasione vera di discussione per migliorare la nostra Cgil, e non un rito da celebrare.

Se questo spirito ci accompagnerà lungo tutti i livelli e i vari momenti di discussione, creeremo le basi per un sindacato più forte, più moderno e più incisivo nella società, , altrimenti avremo perso l'ennesima occasione.