

Conferenza di Organizzazione CGIL



CGIL. I nostri valori al lavoro.

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

VICENZA
VENERDI 7 MARZO 2008

RELAZIONE DI

Oscar MANCINI Segretario generale CGIL Vicenza

bozza non corretta

Car* compagn*

Siamo qui oggi, provenienti da tutta la provincia, per un appuntamento importante e impegnativo: la nostra conferenza provinciale.

Consentitemi di avviare la nostra riflessione condividendo con voi due motivi di soddisfazione che ci consentono di guardare con speranza al futuro.

Il primo: la nostra CdL giunge a questa conferenza provinciale in uno stato di buona salute. Siamo un'organizzazione in crescita. Abbiamo superato la soglia dei 52.000 iscritti, circa 4000 in più rispetto a sei anni fa.

Relazione di Oscar Mancini – Segretario Generale
Vicenza, 7 marzo 2008



La crescita ha riguardato soprattutto gli iscritti tra le categorie dei lavoratori attivi che sono aumentati in questo arco di tempo del 10 % , mentre i pensionati sono aumentati del 2.3 %.

L'oculato uso delle risorse e la crescita dell'organizzazione hanno consentito di portare a compimento un pluriennale processo di risanamento economico liberando così risorse per importanti investimenti.

Il secondo: giungiamo a questa conferenza con un percorso inedito.

Abbiamo alle nostre spalle 5 conferenze di zona: Bassano, Lonigo, Montebelluna, Thiene e Vicenza. Cinque appuntamenti straordinari ai quali hanno partecipato circa 600 delegati.

Ha cominciato così a prendere forma una comunità di donne e di uomini, di giovani e di anziani, di autoctoni e di immigrati che sentono il bisogno di unirsi, al di là dell'appartenenza categoriale, per decidere insieme l'azione necessaria per dare dignità e diritti alle persone, dando forza ai valori della solidarietà e della giustizia.

La dimensione zonale ha consentito di intrecciare un dialogo più ravvicinato tra lavoratori di categorie diverse, tra lavoratori pubblici e privati, tra attivi e pensionati, tra i delegati e le nostre/i operatrici dei servizi.

Le conferenze di zona hanno consentito di avviare quindi uno scambio di esperienze che ha arricchito le conoscenze di tutti noi.

Ciascuno di noi si è sentito meno solo perché ha avvertito che vi può essere un luogo, a sua volta collegato ad una rete capillarmente diffusa, che ci permette di unirci ad altre e ad altri, di organizzarci per essere protagonisti di una lotta per la giustizia e il riscatto sociale.

Abbiamo colto una rinnovata voglia di partecipazione da par te delle delegate e dei delegati che ora dobbiamo saper favorire e promuovere.

E' infatti, in questa passione e in questi ideali che risiede la vera forza della CGIL.

Insieme abbiamo scoperto che le nostre delegate e delegati costituiscono un patrimonio inestimabile di conoscenze sociali e professionali che non sempre abbiamo saputo utilizzare per costruire piattaforme e azione sindacale.

Un patrimonio che può essere pienamente valorizzato solo nella dimensione confederale.

Non credo di esagerare se affermo che liberando quelle energie possiamo proporci di rigenerare la nostra organizzazione, a condizione di saper fornire ad esse lo spazio e l'opportunità di esprimersi.

Se cioè i consigli di zona che abbiamo appena eletto diventeranno realmente il luogo della effettiva partecipazione della CGIL nel territorio.

Ecco cosa significa per noi spostare il baricentro dell'organizzazione nel territorio.

Mentre la politica diventa sempre più autoreferenziale, gestione elitaria di un ceto che l'amministra in nome e per conto dei cittadini, noi pensiamo invece ad un processo di ricostruzione dal basso della partecipazione democratica alla vita del nostro sindacato.

Per affermare nei fatti la nostra idea di sindacato: non il sindacato per i lavoratori, bensì il sindacato dei lavoratori protagonisti attivi di un progetto di trasformazione della società.

Sta qui il cuore della nostra conferenza, l'idea forza che la anima.

Sta qui la nostra idea di cambiamento, di innovazione, di riforma della struttura della CGIL.

Per questo oggi non parlerò di tutto. Per le tante parti che non tratterò rimando alla lettura dei documenti.

Sono facilitato in questo compito anche perché siamo tra le non molte camere del lavoro che hanno già svolto la Conferenza dei Servizi, di cui darà conto il compagno Andrea Cestonaro.

Car* compagn*,

Svolgiamo questa conferenza di organizzazione nel vivo di una crisi sociale, politica e, per certi versi, istituzionale davvero preoccupante.

La crisi di governo è giunta nel momento più sbagliato per il nostro paese per le difficili condizioni economiche che stiamo vivendo, anche in conseguenza della recessione statunitense.

L'aumento del prezzo del petrolio e l'aumento dei prezzi dei generi di prima necessità ha fortemente impoverito i lavoratori e i pensionati.

La caduta del governo ha interrotto le trattative con l'esecutivo sulla piattaforma di CGIL CISL UIL il cui obiettivo immediato è quello di ridurre la pressione fiscale sul lavoro dipendente e sui pensionati, ottenere l'emanazione di un decreto sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e quello sui lavori usuranti definito nel protocollo sul welfare che abbiamo approvato con il referendum sindacale.

C'è voluta un'altra drammatica strage sul lavoro perché finalmente il governo si decidesse ad emanare il decreto sulla sicurezza.

Grazie all'impegno del Presidente Napolitano è stato possibile gettare un fascio di luce sulle pesanti condizioni di lavoro.

Noi da troppi anni viviamo in una realtà virtuale, quella che ci viene rappresentata dai media.

Per anni ci hanno raccontato che gli operai erano una specie in via di estinzione e che più in generale il lavoro dipendente sarebbe stato destinato ad essere sostituito dal lavoro autonomo.

Chi non capiva questi processi veniva dipinto come vecchio ed incapace di comprendere la modernità.

È successo esattamente il contrario: tra il 2000 e il 2006 gli operai sono aumentati del 13% raggiungendo quota 8 milioni, il 35% degli occupati.

Nello stesso periodo gli imprenditori sono invece diminuiti del 34% passando da 525.000 a 346.000.

Vale a dire la supposta centralità dell'impresa corrisponde all'esercizio di un comando di una minoranza che si restringe sulla maggioranza.

L'aumento del lavoro operaio, seppur diversamente distribuito tra agricoltura, industria e servizi si si tua all'interno di una più generale tendenza all'espansione del lavoro dipendente in Italia, in Europa e nel mondo.

Su un totale di 22 milioni e 900 mila occupati i lavoratori dipendenti in Italia risultano essere 16 milioni 900 mila, il 73,5 %.

Nel Veneto i dipendenti sono il 75% degli occupati.

Dunque il lavoro dipendente non solo non scompare ma al contrario aumenta, si estende e si diversifica mentre come dice Censis, anche quest'anno abbiamo assistito ad una riduzione del lavoro autonomo.

Perchè allora ci rappresentano quotidianamente un'altra realtà? Perchè Giavazzi sul Corriere della Sera un giorno sì e l'altro pure ci racconta il contrario?

Perchè se si riesce a far credere che la tendenza dell'economia è quella all'estinzione del lavoro dipendente, cade la necessità di rappresentarlo. Quindi cade anche la distinzione tra destra e sinistra che nella rappresentanza del lavoro trova la sua ragione costitutiva.

Ne consegue che per la politica diventa centrale la rappresentanza dell'impresa e del lavoro autonomo.

C'è voluta la tragedia della Thyssen Krupp perchè l'Italia riscoprisse che esistono gli operai, con le loro pesanti condizioni materiali di lavoro e di vita.

Quegli operai che non compaiono mai nel mondo delle immagini costruite dai media e che ci manifestano tutta la loro solitudine.

La ricostruzione della “ cultura della realtà ” in luogo della “ realtà virtuale” è un esercizio fondamentale anche per noi.

C'è inquietudine tra i lavoratori e i pensionati. La perdita del potere d'acquisto dei salari e delle pensioni è ormai riconosciuta da tutti.

Ed è evidente che il malessere sociale deriva anche dallo scarto enorme che si è verificato tra le aspettative che aveva suscitato il governo Prodi e le delusioni seguenti ed ora è tutto più difficile.

Anche l'ISTAT ha dovuto riconoscere che quella che fino a ieri veniva definita "inflazione percepita" non è una illusione ottica bensì una intollerabile crescita dei prezzi dei generi di prima necessità che colpisce la parte più debole della popolazione, ovvero i lavoratori e i pensionati.

I dati più recenti confermano questa situazione.

Annota Nicola Cacace sull'Unità: *"l' aumento insufficiente dei salari, addirittura inferiore all'inflazione, è notizia assai cattiva che spiega molte cose, malessere crescente di milioni di famiglie, calo dei consumi e della domanda interna, crescita del Pil inferiore alla media europea"*.

Anche nel 2007 *"tutto l'aumento della torta è andato a profitti e rendite"*.

È solo la conferma che i profitti *"da molti anni crescono a ritmi di quattro (4) volte superiori a quelli dei salari"* e ciò significa che *"da anni la ripartizione dei frutti della produzione e della produttività tra salari, profitti e rendite è così iniqua da umiliare la classe lavoratrice e da nuocere all'intera economia"*.

Si tratta, sottolinea con enfasi Massimo Mucchetti sul Corriere della Sera, di *"una strepitosa rivincita del capitale più ancora che dell'impresa"*.

Infatti, secondo l'IRES – il nostro istituto di ricerche – i salari reali sono diminuiti mediamente di 1900 euro tra il 2002 e il 2007 ma, nello stesso periodo, imprenditori e professionisti hanno visto crescere le loro remunerazioni di 12.000 euro.

E così oltre 14 milioni di lavoratori su 17 vivono con meno di 1.300 euro al mese e circa 7 milioni e mezzo con meno di 1.000.

È una condizione intollerabile che però sembra sfuggire a tanti commentatori e a tanti politici.

La situazione è ancora più pesante per le donne , i giovani e gli immigrati.

Comunque si rigiri il problema resta il fatto che i salari italiani sono tra i più bassi d'Europa.

Dietro di noi solo il Portogallo.

Dunque, se non ci si vuole rassegnare a questa intollerabile situazione diventa essenziale una revisione del modello contrattuale fondata sul potenziamento del ruolo del contratto nazionale di lavoro.

Non solo per recuperare l'inflazione ma anche per ridistribuire gli incrementi di produttività. E ancora come strumento per combattere la precarietà che è anch'essa fonte di bassi salari e di disuguaglianze.

Montezemolo risponde che gli aumenti salariali possono aversi solo in presenza di forti aumenti di produttività da realizzarsi attraverso una maggiore flessibilità del lavoro.

Ne consegue che *“se vuoi guadagnare di più devi lavorare di più”* secondo la nota ideologia di Sarkozy.

Quindi per la Confindustria il contratto nazionale impedirebbe con le sue rigidità, che possa svilupparsi una contrattazione decentrata di secondo livello più funzionale a recuperare un maggior rapporto tra salari e produttività.

Lo spostamento del baricentro della contrattazione a livello della singola azienda dovrebbe essere favorito da interventi di

defiscalizzazione e di decontribuzione degli aumenti aziendali a partire dalla detassazione degli straordinari.

Questo disegno va disvelato in tutta la sua pericolosità alla vigilia di una trattativa delicatissima sulla revisione del modello contrattuale definito nel '93 e di cui discuterà il direttivo della CGIL il 12 marzo.

Colaninno ha detto esplicitamente che i salari devono aumentare ma , ha aggiunto, devono aumentare i salari netti non quelli lordi.

A prima vista potrebbe apparire persino ragionevole, ma non è così!

Infatti, l'idea della Confindustria è quella di mantenere inalterato l'iniquo rapporto tra salari, profitti e rendite e utilizzare il bilancio pubblico per fare i contratti.

Naturalmente siccome i padroni sono coerenti aggiungono che le risorse per fare questa operazione vanno ricercate nel taglio della spesa pubblica ovvero nel taglio della spesa sociale.

Ma la riduzione della pressione fiscale sui salari secondo la Confindustria non dovrebbe riguardare il salario contrattuale derivante dal contratto nazionale bensì quello aziendale.

Ma la contrattazione di secondo livello coinvolge il 10% delle aziende e non più del 30% dei lavoratori.

Non solo! Quella contrattazione dovrebbe essere legata ad obiettivi di produttività e flessibilità a partire dalla detassazione degli straordinari, come si è affrettato a sostenere anche Berlusconi.

Insomma la declinazione nel Bel Paese dell'ideologia sarkoziana: “ *Se vuoi guadagnare di più devi lavorare di più*”.

Per noi rimane invece centrale il CCNL come strumento fondamentale di solidarietà tra grande e piccola impresa, tra nord e sud del paese.

Non possiamo accettare una deriva verso l'aziendalizzazione della contrattazione - e quindi del sindacato - pena una ulteriore frammentazione delle tutele tra chi è più forte ed è in grado di difendersi e chi è più debole ed è esposto alla riduzione delle tutele.

Noi, non dimentichiamocelo, siamo e vogliamo rimanere il sindacato della solidarietà e dei diritti.

Altra cosa è rivendicare, come noi facciamo unitariamente, l'aumento immediato delle detrazioni fiscali per i lavoratori dipendenti e i pensionati, cioè sulla parte del paese su cui grava il maggior carico fiscale anche in considerazione della mancata restituzione del drenaggio fiscale.

È previsto dalla finanziaria ed è grave che non sia stato ancora fatto !

Altra cosa ancora è porsi il problema centrale della riqualificazione e rilancio della contrattazione aziendale come strumento fondamentale per migliorare le condizioni di lavoro, ovvero l'esatto contrario di chi ci propone lo scambio iniquo tra peggioramento delle condizioni di lavoro e un po' di salario meglio se variabile.

L'Italia intera giustamente si emoziona e si indigna di fronte alle tragedie della Thyssen Krupp e di Molfetta, ma poi dimentica troppo facilmente che c'è una relazione strettissima tra il peggioramento delle condizioni di lavoro e gli infortuni.

Così come ci si dimentica che la bassa produttività dipende dalla carenza di investimenti in ricerca, innovazione e formazione. E che

nessun imprenditore investirà mai nella formazione di un giovane precario che oggi c'è e domani chissà.

Ed è grave che in questa campagna elettorale si sia tornati a parlare della volontà di manomettere l'articolo 18 con i duetti bipartisan tra il prof. Ichino e l'ineffabile Sacconi.

Dobbiamo rispondere con più forza e autonomia che la partita dell'art. 18 l'abbiamo chiusa il 23 marzo del 2002 sepolta da 3 milioni di manifestanti al Circo Massimo.

Ma non basta!

Se vogliamo difendere le nostre conquiste dobbiamo prendere atto che il mondo del lavoro è cambiato e noi non riusciamo a rappresentare il mondo del lavoro frammentato e disperso.

Ne consegue una crisi di efficacia della contrattazione collettiva: in sostanza contrattiamo per una fascia sempre più ridotta di lavoratori.

Nel nostro congresso provinciale dicevamo: *“il lavoro si disperde in mille rivoli in un territorio sempre più ampio e contemporaneamente assistiamo ad una concentrazione finanziaria e dei centri di comando.*

Questo cambiamento rende più ardua la tutela dei lavoratori non solo perché il lavoro è disperso nel territorio, ma anche perché all'interno dello stesso sito convivono lavoratori con contratti diverse rsi”.

Dentro le mura di una stessa fabbrica lavorano lavoratori stabili con contratti a tempo indeterminato insieme a lavoratori somministrati a pseudo soci di pseudo cooperative super sfruttati, spesso impegnati nella logistica, e ancora tempi determinati, co.co.pro e via dicendo.

Ma questo fenomeno non riguarda solo l'industria, è pervasivo di tutti i settori produttivi e dei servizi pubblici e privati.

Anzi, in questi ultimi anni, al blocco delle assunzioni nel pubblico impiego ha corrisposto l'esternalizzazione di molti servizi a privati e pseudo cooperative nei comuni e province, nelle Ulss, nello stato e nel parastato.

Dunque, dentro lo stesso luogo di lavoro operano fianco a fianco lavoratori con diverse tipologie contrattuali e magari dipendenti da diverse imprese con la conseguenza che ad essi vengono riconosciuti diritti del tutto diversi sia sul piano salariale che sul piano normativo.

Molto spesso noi siamo in grado di contrattare solo per i lavoratori stabili e a tempo indeterminato. E così veniamo accusati di difendere i presunti privilegi dei lavoratori dotati di diritti a scapito dei giovani e dei precari.

Prima frantumano il lavoro, lo deprivano di diritti e poi lo usano per erodere le mura della cittadella dei diritti.

Mentre noi vogliamo estendere i diritti a chi ne è privo, loro tentano di farci credere che togliendo i diritti a chi ancora li ha, sia possibile migliorare le condizioni di chi non ne ha, quasi che la cosa funzionasse sulla base del principio dei vasi comunicanti.

Ma non basta la denuncia per difendere le nostre conquiste, occorre riqualificare la nostra contrattazione per riunificare ciò che l'impresa frammenta per indebolirci.

In questi anni le condizioni di lavoro sono peggiorate. E' necessario pertanto riqualificare la contrattazione aziendale sull'organizzazione del lavoro, sui carichi, sui ritmi, sugli orari, sulla salute e la sicurezza.

La riconquista di un potere d'intervento delle R.S.U. su questi temi è la condizione per esercitare nei fatti i diritti sanciti dalle leggi e dai contratti, altrimenti destinati a rimanere sulla carta. Così come è essenziale tornare a rivendicare quelle conoscenze ed informazioni che permettano di ricostruire il ciclo produttivo frammentato.

Tuttavia non basta più la contrattazione nel luogo di lavoro, e dentro il luogo di lavoro, solo per il nucleo di lavoratori stabili. È indispensabile ricomporre tutto ciò che è stato decentrato, terziarizzato, esternalizzato attraverso una contrattazione di sito e di filiera capace di ricomprendere tutto il ciclo del prodotto o del servizio riunificando la rappresentanza unitaria dei lavoratori che vi sono coinvolti.

Una contrattazione che sappia parlare a tutta quella vasta variegata gamma di lavoratori che operano dentro lo stesso luogo di lavoro indipendentemente dal tipo di contratto o dell'impresa alla quale appartengono.

Ai Consigli di Zona il compito di individuare rapidamente due o tre luoghi emblematici in ogni territorio dove sperimentare questa nuova forma di contrattazione con il concorso solidale e cooperativo delle categorie interessate.

Il secondo terreno d'iniziativa è rappresentato dalla contrattazione sociale territoriale, ovvero la connessione tra la contrattazione aziendale e il territorio, cioè la saldatura tra i diritti del lavoro e i diritti di cittadinanza. Qualche esempio tra i primi che mi vengono in mente.

Quando in fabbrica ci battiamo per la salute e la sicurezza abbiamo bisogno di avere i servizi di prevenzione (gli Spisal) e gli ispettori del

lavoro con organici adeguati. E così la lotta dei metalmeccanici e dei chimici si salda con quella dei lavoratori della sanità.

Quando i lavoratori dell'AIM e delle FTV si battono per potenziare il trasporto pubblico locale conducono una vertenza che si salda con la mobilitazione degli studenti dal cui esito dipende la loro condizione ma anche quella dei pensionati e degli immigrati.

Quando i lavoratori dell'AIM si battono per impedire la privatizzazione della raccolta e dello smaltimento dei rifiuti, del gas e dell'acqua conducono una vertenza che ha riflessi sulla qualità dei servizi e delle tariffe che riguarda tutti noi.

Quando le compagne dei servizi sociali del comune conducono una lotta per impedire un ulteriore taglio alla spesa sociale, tutto ciò ha a che fare certo con la loro condizione di lavoratrici motivate a fare bene il proprio lavoro, ma contemporaneamente esse sono consapevoli delle ricadute che la loro azione sindacale ha sui servizi all'infanzia, all'adolescenza, agli anziani, ai migranti.

Quando, grazie alla lotta della Fillea, abbiamo difeso l'occupazione dei lavoratori del Teatro, abbiamo contemporaneamente fornito un servizio alla cultura e alla città.

Quando tra CdLT/ Fp, Filcams e Spi abbiamo insieme affrontato la vicenda Ipab/Ipark il nostro obiettivo è stato quello di tenere insieme la tutela dei diritti dei lavoratori molto diversi tra di loro, con quello degli utenti.

Quando lo Spi tenta di contrattare le politiche fiscali del Comune le ricadute non riguardano solo gli anziani.

Quando insieme ci battiamo contro l'ulteriore cementificazione e militarizzazione della città dispieghiamo l'idea di un'altra città possibile, amica dei suoi abitanti, luogo d'incontro e di socializzazione dei deboli e dei forti, di donne e di uomini appartenenti a diverse etnie e condizione sociale per affermare una società sicura in quanto solidale.

E potrei continuare sottolineando il rapporto che dobbiamo costruire in termini vertenziali tra pensionati, lavoratori attivi e lavoratori della sanità per abbattere le liste d'attesa nelle Ulss, potenziare i servizi territoriali.

La stessa cosa potremmo dire, cambiando nome alle categorie, per la politica della casa, degli asili nido e così via.

Per non parlare del ruolo della scuola.

Mi sono dilungato con gli esempi perché partecipando nelle trascorse settimane alle 5 conferenze di zona in qualche intervento mi è sembrato di cogliere una idea che non condivido.

L'idea di una contrattazione aziendale separata dalla contrattazione sociale territoriale, in una sorta di divisione dei compiti: alla categoria l'azienda, alla Camera del Lavoro il territorio.

Non funziona! O la confederalità la facciamo vivere già nella dimensione della categoria oppure la cosiddetta negoziazione sociale è un fatto che riguarda i gruppi dirigenti, in un rapporto istituzionalizzato di legittimazione reciproca tra sindacato e istituzione.

La contrattazione sociale per essere efficace deve avere carattere vertenziale ed anche conflittuale. Ma il conflitto è vincente quando le

nostre piattaforme sono vissute dai lavoratori e dai pensionati, quando siamo sindacalmente insediati nei luoghi di lavoro e nella società, quando cioè esercitiamo una rappresentanza reale.

Contrattiamo cioè quando i rapporti di forza ce lo consentono.

Hullwech ha dovuto fare retromarcia su AIM e sul Teatro per questa ragione, non certo perché l'hanno convinto i nostri buoni argomenti.

Certo le nostre piattaforme potranno trovare un terreno più favorevole anche a Vicenza, se il 14 aprile il governo della città cambierà finalmente di segno dopo due fallimentari mandati del centro destra.

Per realizzare i nostri obiettivi anche noi dobbiamo cambiare.

È cambiata l'economia, è cambiato il lavoro, ma la nostra struttura organizzativa ha conosciuto una sostanziale continuità.

Certo la CGIL ha attraversato queste trasformazioni riuscendo a conservare una notevole rappresentanza sociale e un significativo peso politico. Tuttavia, come ci dice l'Eurispes, anche noi abbiamo subito un consistente calo di credibilità al pari delle istituzioni e dei partiti. Anche i nostri iscritti, tra gli attivi e i pensionati, non tengono il passo con la crescita degli occupati e l'allungamento della vita.

Se dovessimo guardare alla nostra provincia in termini indulgenti e auto consolatori potremmo ritenerci soddisfatti della crescita degli iscritti alla CGIL negli ultimi 6 anni in particolare tra gli attivi.

Ma le tendenze di lungo periodo ci dicono che il tasso di sindacalizzazione è diminuito anche perché gli operai, considerati una specie in via di estinzione, sono invece guardati con caso aumentati.

Che fare? C'è chi pensa che occorra un po' di manutenzione alla macchina della CGIL, magari una manutenzione straordinaria.

Noi pensiamo invece che occorra qualcosa di più e di diverso.

Un cambiamento profondo, una riforma della struttura organizzativa che riassumo in 5 punti:

1. un rinnovamento dell'organizzazione per promuovere la presenza, l'impegno, la militanza dei giovani, delle donne e degli immigrati a partire dai comitati degli iscritti, le RSU, i direttivi di categoria fino ai ruoli di direzione.
2. promuovere l'idea di un sindacato fondato sulla partecipazione e il protagonismo dei lavoratori e dei pensionati. Un sindacato che non sia basato solo sul ruolo, pure essenziale, dei funzionari e degli operatori dei servizi, il cui compito è prezioso ma sia capace nel contempo di promuovere la militanza e il volontariato. È questo un punto fondamentale perché noi siamo contrari all'idea del sindacato per i lavoratori, ma vogliamo invece affermare l'idea del sindacato dei lavoratori. Per questo è decisivo investire nell'informazione e nella formazione delle delegate e dei delegati.
3. vogliamo affermare nei fatti l'idea di un sindacato multiculturale e multietnico. Qualche passo in avanti l'abbiamo compiuto: per la prima volta un compagno africano è diventato segretario di una categoria. Ma non ce la possiamo cavare così. I nostri organismi dirigenti - e anche questa conferenza - sono composti da visi dal colore troppo uniforme.
4. in questi anni la nostra Camera del Lavoro ha investito ingenti somme nei servizi. Tuttavia, la frammentazione del lavoro ha

comportato un aumento della domanda di tutela individuale. Parte di questa domanda dovrà trovare risposta attraverso il rilancio, quantitativo e qualitativo, della contrattazione collettiva. Resta comunque grande il campo di intervento dei servizi della nostra organizzazione, investiti da nuove responsabilità a fronte dei cambiamenti nella composizione sociale del mondo del lavoro. L'obiettivo congressuale dell'integrazione dei servizi tra di loro, e di questi con le categorie ed in particolare con il sindacato pensionati, non è stato completamente raggiunto. Abbiamo fatto importanti passi avanti, anche grazie alla costituzione della Direzione servizi che ha contribuito a trovare un luogo nel quale discutere il rapporto dei servizi con il resto dell'organizzazione. E' necessario continuare il proficuo lavoro svolto affinando il rapporto con il Sindacato pensionati, per il ruolo prezioso che le compagne e i compagni dello Spi già offrono e possono ulteriormente offrire per un miglior funzionamento dell'attività dei servizi, Inca e Caaf in particolare, a partire dall'accoglienza nelle nostre sedi con ricadute positive per tutti, a partire dai pensionati.

5. vogliamo, come dicono i nostri documenti, spostare il baricentro dell'organizzazione nel territorio. Il territorio inteso non come puro fatto organizzativo bensì come luogo di organizzazione politica, come luogo di ricostruzione della confederalità. Come ho già detto, lo strumento di cui ci siamo dotati è il Consiglio di Zona ovvero i 5 consigli di zona di cui voi siete i componenti. Si tratta di una grande innovazione. Se fino a ieri le categorie incontravano la confederazione solo a partire dalla scala provinciale, da domani l'incontro avverrà già a partire dalla zona.

Una dimensione che favorisce il rapporto tra delegati di diverse categorie è funzionale ad abbattere compartimenti stagni e la netta separazione di compiti tra categorie e confederazione. La zona è dunque decisiva per rilanciare una rinnovata confederalità ovvero ricostruire un patto di solidarietà tra figure sociali e professionali diverse.

Il segretario di categoria che opera in zona sa che nel territorio bisogna occuparsi di tutto. Dal sostegno a quella lotta di fabbrica, all'inquinamento ambientale, al diritto negato alla casa e all'asilo nido. Al singolo caso di sopraffazione e di prepotenza, alla destinazione sociale dei bilanci comunali.

Su chi potranno contare i segretari di categoria per un compito così impegnativo? Su una rete preziosa di delegati è la nostra risposta. Quei delegati che si sono rivelati essenziali anche recentemente per gestire insieme ai servizi il decreto flussi.

Il Consiglio di Zona è il luogo dove mettere in relazione delegati che magari lavorano a poche centinaia di metri gli uni agli altri ma non si conoscono perché appartenenti a categorie diverse.

Il rilancio della nostra attività nelle zone è quanto mai indispensabile in una provincia policentrica come la nostra.

Una relazione indispensabile per connettere la contrattazione aziendale con quella sociale. Ecco cosa significa ricostruire la confederalità. Il Consiglio di Zona dunque come luogo della partecipazione, dell'esercizio democratico, dell'elaborazione delle politiche e delle piattaforme di zona, della verifica degli avanzamenti e dei risultati.

Il Consiglio di Zona come luogo d'incontro dei delegati delle diverse realtà produttive e dei servizi, pubblici e privati. Luogo d'incontro tra lavoratrici, lavoratori e pensionati, giovani, immigrati. Come occasione per familiarizzare con i nostri servizi e conoscerne caratteristiche e potenzialità.

Ancora: Consiglio di zona come luogo aperto, che si riunisce non solo grazie ai permessi sindacali retribuiti, ma anche in orari che rendono possibile la partecipazione di coloro che con noi vogliono impegnarsi e non hanno permessi a disposizione. Quindi luogo di apertura e confronto con le associazioni che vivono e operano in un territorio.

Ripartire quindi dalle zone anche per riattivare militanza e volontariato. Superando il rischio di una eccessiva burocratizzazione e "professionalizzazione" del nostro lavoro.

E' un cambiamento profondo quello che vogliamo realizzare e che nel suo divenire cambierà tutti noi se saremo decisi nel perseguire l'obiettivo.

Molti di voi vivono oggi la propria militanza sindacale essenzialmente nella dimensione categoriale ed è lì che si trovano a proprio agio perché con essa hanno familiarizzato.

Il nuovo modello organizzativo prevede di intrecciare maggiormente la matrice categoriale con quella confederale favorendo così l'incontro tra compagni e compagne di categorie diverse che operano e vivono nello stesso territorio.

Fino a ieri questo incontro avveniva solo nella dimensione provinciale e non per tutti. Da domani l'incontro è più ravvicinato: è la

dimensione zonale quanto mai essenziale in un provincia policentrica come la nostra.

Nelle cinque conferenze di zona già effettuate, voi avete accolto questa proposta quasi sempre con entusiasmo .

È emersa una inedita voglia di partecipazione da parte delle delegate e delegati, davvero inedita che ha fatto dire al compagno Ly Mamadou la cosa per me più bella, ovvero “ *il sindacato siamo noi*”.

È una sfida, ma insieme un segno di speranza che, sono certo, anche voi saprete raccogliere.