

IL VALORE DELL'ASSOCIAZIONE

Per un sindacato del XXI secolo
Le idee e le scelte della Cisl Veneta
Conferenza Organizzativa Programmatica



Relazione introduttiva di Onofrio Rota - Segretario Generale Aggiunto

MOGLIANO VENETO 19 OTTOBRE 2015

Conferenza Organizzativa e Programmatica Usr Cisl Veneto

IL VALORE DELL'ASSOCIAZIONE

Per un sindacato del XXI secolo. Le idee e le scelte della Cisl veneta

SOMMARIO

- RELAZIONE INTRODUTTIVA DI ONOFRIO ROTA	5
- Premessa	5
- Il Veneto e la crisi: rivoluzione economica, dinamiche sociali e continuità politica	6
- Il ruolo dell'associazionismo	9
- Il sindacato veneto: rappresentanza, contrattazione, concertazione e tutela	10
- PER UN SINDACATO NUOVO, IDEE E SCELTE PER IL VENETO	14
- Cosa fare	14
- Dove fare	17
- Come fare	19

RELAZIONE INTRODUTTIVA DI ONOFRIO ROTA

Prima di avviare formalmente i lavori di questa Conferenza Organizzativa e Programmatica con la lettura della relazione introduttiva vorrei che facessimo un grande applauso agli amici del sindacato tunisino, l'Union Generale Tunisienne du Travail.

L'Unione Generale Tunisina del Lavoro nei giorni scorsi ha, meritatamente, ricevuto il Nobel per la Pace assieme alle rappresentanze degli imprenditori, della lega per i Diritti Umani e l'Ordine degli Avvocati di Tunisia.

Il Nobel è stato assegnato a questo Quartetto per il Dialogo Nazionale per aver contribuito in modo decisivo a trasformare in una democrazia solida e moderna le istanze della Rivoluzione dei Gelsomini.

Un esempio positivo per tutti quei paesi dove le speranze di cambiamento e modernità espresse dalla Primavera Araba sono state brutalizzate da nuove dittature, guerre civili e terrorismo.

Premessa

“Ma il sindacato non muore mai”. È il titolo della video-intervista rilasciata da Bruno Manghi e pubblicata dall'associazione Adapt su You Tube.

Una risposta (ironica nel titolo, che ricalca quello di uno dei film di 007 “Il domani non muore mai”) al ricorrente pensiero sulla prossima, ennesima, fine del sindacato nei paesi sviluppati e, soprattutto, in Italia.

Le argomentazioni, non nuove, di questi “gufi” (mutuo l'espressione del Presidente del Consiglio) sono due:

- il sindacato italiano non è in grado di adeguare la sua cultura, la sua azione e la sua organizzazione ai cambiamenti del lavoro e ai nuovi bisogni dei lavoratori.
- le aziende possono fare da sole portando a suffragio di questa tesi esempi, magari veneti, ma spesso sbagliati, sulla de-contrattazione dei rapporti tra azienda e lavoratori dipendenti. Emblematica la citazione del caso Luxottica dove invece la contrattazione e il ruolo del sindacato sono, al contrario, fondamentali nelle relazioni interne.

Sulla stessa linea si muove chi pensa che la macchina della Pubblica Amministrazione si possa riorganizzare, ammodernare ed efficientare se la si governa senza coinvolgere il sindacato per cercare invece un rapporto diretto con i propri dipendenti.

Non possiamo però chiudere la partita catalogando chi la pensa in questo modo semplicemente come un “nemico” del sindacato.

Dobbiamo considerare invece queste argomentazioni al pari di una sfida che ci stimola mettendo in evidenza i nostri limiti, le nostre lacune ed i nostri punti deboli.

Anche i nostri errori. Dobbiamo prendere sul serio non tanto i finali catastrofici che vengono proposti (l'imminente scomparsa del sindacato) quanto le critiche che ci vengono fatte e che dobbiamo assommare alle nostre capacità di auto-critica.

Questa Conferenza Organizzativa e Programmatica, che arriva a otto anni di distanza dall'ultima, deve, come sottolinea il suo titolo, indicare idee e presentare scelte dell'associazione sindacale che, certamente non muore mai, ma nemmeno deve accontentarsi di sopravvivere in modo stentato.

La Conferenza di oggi conclude e sintetizza la discussione, ricca di spunti e di proposte, che ha coinvolto tutto il gruppo dirigente della Cisl veneta nelle Unioni e nelle Federazioni. È dunque l'occasione per mettere in campo le idee e le scelte che abbiamo maturato in Veneto in questi ultimi, difficili, anni.

Sono infatti convinto che possiamo dare un concreto ed utile contributo a quegli inderogabili cambiamenti che la Cisl, prima di ogni altro, deve osare.

Il Veneto e la crisi: rivoluzione economica, dinamiche sociali e continuità politica

In queste ultime settimane in Veneto, come in Italia, si accentuano i segnali di una, non effimera, ripresa economica ed una, non scontata, crescita dell'occupazione dipendente. Per dirla in breve: si riparte. C'è una inversione di tendenza.

Naturalmente sul tema non mancano le polemiche, specie politiche, che mettono in discussione numeri e fatti.

La nostra Regione dispone di più di un autorevole osservatorio istituzionale, come l'Agenzia Veneto Lavoro ed il sistema delle Camere di Commercio, che confermano: una ripresa c'è e sta procedendo.

Non riconoscerlo può essere un grave errore, tanto quanto quello che fu fatto nel 2008 quando non si volle ammettere che stavamo andando incontro ad una crisi dagli effetti imprevedibili.

Riconoscere le dinamiche reali dell'economia è infatti il primo passo, indispensabile, per prevederne e, soprattutto, indirizzarne gli effetti nel futuro.

Compresi quelli che riguardano il bene primario che, come sindacato, siamo deputati a tutelare: il lavoro.

Nel 2008, sette anni fa, non un secolo fa, eravamo concentrati a comprendere l'impatto della globalizzazione (tutto si può produrre, vendere e consumare ovunque) e a delineare delle strategie per affrontare le sfide a cui obbligava ogni luogo del mondo, a partire dalle sue aree più sviluppate ed industrializzate e quindi anche la nostra regione.

Avevamo un atteggiamento ottimista, quello di chi ritiene di poter trasformare le difficoltà in opportunità. Non a caso il titolo del nostro ultimo congresso prima della crisi, quello del 2005, era "Il Veneto del domani: solidale, intelligente e responsabile".

Due anni dopo, ad ottobre 2007, l'Assemblea Organizzativa confermava questa visione sulla quale la Cisl doveva adeguare la sua macchina organizzativa.

All'assemblea regionale proponemmo il miglioramento dell'organizzazione Cisl e, sotto il profilo dei contenuti, la sfida della infrastrutturazione per rendere il Veneto più competitivo.

Nemmeno un anno dopo, a metà settembre 2008, abbiamo letto sui giornali che una

società finanziaria statunitense, a noi perfettamente sconosciuta, la Lehman Brothers, era in bancarotta. Quello che ne seguì lo ricordiamo tutti.

Nella già difficile navigazione sull'oceano della globalizzazione l'economia veneta incontra la tempesta finanziaria internazionale e la conseguente crisi economica. Nel biennio 2009 - 2010 crescono i fallimenti ad un ritmo del 30% e l'export si riduce di 10 miliardi e vengono perduti 50.000 posti di lavoro.

Tra il 2010 e il 2011 la maggior parte dei paesi sviluppati avverte i segni di una ripresa. L'economia italiana e quella veneta ne beneficiano però molto parzialmente.

Paghiamo il prezzo del pesantissimo indebitamento pubblico, della mancanza di riforme e della debolezza politica dei governi. La lunghezza della crisi determina nel 2012-2013 un'ulteriore contrazione dei consumi.

Con il ritorno della recessione vanno di nuovo in difficoltà settori dell'economia regionale come le costruzioni e la parte del manifatturiero che produce per il mercato nazionale.

I danni occupazionali sono consistenti: arriviamo a sfiorare i 100.000 posti di lavoro in meno, a cui occorrere aggiungere quelli congelati (che nei momenti di massima crisi possono essere stimati attorno ai 40-50.000) con un ricorso massiccio e generalizzato alla Cig. Si restringe anche l'occupazione nel lavoro autonomo.

Torniamo a parlare di "disoccupazione cronica" per i lavoratori che hanno perso il lavoro e non riescono a rientrarvi: una definizione che il Veneto aveva cancellato. La locomotiva del Nordest si pone all'attenzione della cronaca nazionale ed europea per la catena di suicidi che coinvolge molti, troppi, imprenditori. La contrazione delle occasioni di occupazione comporta anche l'allungamento dei tempi di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Non basta la proliferazione dei rapporti di lavoro precari ad attenuarne l'impatto: quote consistenti di giovani sono di fatto incentivate a cercar lavoro in altri paesi .

Le prime parole della relazione di Franca Porto al Congresso regionale del 2013 che aveva come slogan "Il lavoro è vita" esprimono bene il contesto nel quale dovevamo operare *"il Veneto e il Paese si trovano in una situazione potenzialmente esplosiva, dove le criticità di lungo periodo sono acute e radicalizzate da una crisi profonda e globale. Se dovessimo rappresentare il contesto attuale con un'immagine, una visione efficace sarebbe quella di una tela "bucata", dove al graduale sfilacciamento dei rapporti e delle antiche appartenenze, si sono sostituite profonde fratture che rendono ancora più fragile la coesione sociale."*

In questi lunghissimi sette anni l'economia regionale ha subito un profondo mutamento. Una vera e propria rivoluzione che, attenzione, non è ancora finita. Una rivoluzione che coinvolge in primo luogo la colonna portante: l'industria manifatturiera.

Implodono infatti le aziende centrate sulla produzione interna o comunque ad essa collegata come la filiera delle costruzioni (edilizia, arredo, attività immobiliare) e le aziende con lavorazioni a basso valore aggiunto.

Resiste e riparte quella legata all'export e a quei comparti produttivi che sono al riparo dalla crisi internazionale e dalla recessione nazionale come, ad esempio, la filiera lunga dell'agricoltura, dalla produzione del trattore alla trasformazione alimentare.

L'artigianato manifatturiero veneto rientra in questi opposti destini manifestando così la sua stretta appartenenza, quasi sempre in posizione subordinata, ad un indotto o ad un distretto industriale.

La ricerca, realizzata con il concorso di tutte le Federazioni dell'industria, che abbiamo presentato proprio in questa sala qualche settimana fa al convegno su Industria e Contrattazione ha evidenziato i mutamenti dell'industria manifatturiera veneta.

Li riassumo: sganciamento dell'impresa dal territorio (i fornitori li trovi nel mondo e la logistica la organizzi liberamente), conservazione della manodopera specie quella specializzata, esternalizzazione spinta al massimo, scomparsa del sistema di gemmazione che produceva la nascita di nuove aziende (comprese quelle dell'ex dipendente che "metteva su" la propria fabbrica).

La crisi è stata superata dalle imprese che si sono ristrutturate con investimenti su tecnologie, mercati, innovazione e prodotti oppure con il taglio dei costi, dei posti e con il recupero esasperato di margini. Qualche volta mixando questo e quello.

Anche il terziario è stato investito da forti raffiche di cambiamento. Nel commercio sono cambiati i consumi con una svolta definitiva verso i beni tecnologici a scapito di altri. Nei servizi alla persona prosegue incessante la marcia verso quelli che si occupano del benessere e dell'assistenza delle persone.

Nel credito il sistema delle banche locali è nel pieno della bufera. Il turismo, dopo un periodo difficile, si sta invece riprendendo bene, evidenziando nel contempo i limiti che impediscono a questo settore di esprimere le sue enormi potenzialità.

Questa rivoluzione economica ha prodotto anche forti mutamenti nelle tendenze sociali. La famiglia ha consolidato il suo ruolo di "protettore sociale" nonostante la spesa sociale per gli ammortizzatori pubblici sia più che raddoppiata. Cade l'attrattiva del lavoro autonomo mentre si rivaluta quella del dipendente privato, compreso quello manuale, anche in forza del blocco prolungato delle assunzioni nella Pubblica Amministrazione.

Si è bloccata l'immigrazione (dopo 40 anni di "foresti" in arrivo prima dal Mezzogiorno d'Italia, poi, progressivamente, da tutto il mondo) e riprende invece sia l'emigrazione (verso i paesi europei in crescita) che la mobilità territoriale (si va ad abitare dove si trova il lavoro).

La crisi ha generato poi una sacca di povertà composta da persone e famiglie che, uscite dal circuito del lavoro e degli ammortizzatori sociali, finiscono confinate ai margini della società: nel 2013 per la prima volta la quota di famiglie in condizione di povertà relativa ha raggiunto il 6,6%.

Le famiglie che non riescono a far fronte a spese impreviste sono passate da un valore attorno al 20% prima della crisi ad un 30% attuale.

Il Veneto, la regione delle case in proprietà e che dispone di un immenso patrimonio immobiliare pubblico, è oggi alle prese con l'emergenza (silente) degli sfratti che, ricordiamoci, vuol dire persone e famiglie senza una abitazione.

Se l'economia subisce una rivoluzione e forti sono i cambiamenti sociali in atto, in piena linea di continuità è invece rimasta la rappresentanza politica dei veneti.

Guardando ai risultati elettorali degli ultimi decenni (e, con le dovute traduzioni, anche di ben prima) si può osservare una sola grande scossa: quella registrata nelle ultime elezioni europee con il vistoso risultato del PD di Renzi, subito abbondantemente riassorbita dalle successive recenti elezioni regionali.

La maggioranza dei veneti continua a riconoscersi nella rappresentanza politica delle formazioni di centrodestra, anche se il partito di riferimento non è più lo stesso. La Lega di Zaia non è certamente il Pdl di Galan, anche sotto il profilo degli interessi che vi si riconoscono.

In linea di continuità anche le rappresentanze politiche comunali, dove si registra però qualche significativa variazione (nel segno dell'alternanza) nelle cosiddette grandi città (nella nostra regione non si va oltre i 265 mila abitanti).

Infine, pur rimanendo nei livelli alti, la partecipazione alle scadenze elettorali non è immune alla progressiva disaffezione al voto che investe tutto il paese.

Guardando invece ai contenuti della proposta politica osserviamo un graduale calo di interesse verso l'ipotesi federalista e il separatismo. La vittoria dell'indipendentismo catalano nel recente referendum popolare è passata nella quasi più totale indifferenza.

L'impressione è che le aspirazioni federaliste (tanto più quelle separatiste), non trovando soddisfazione concreta, stiano scivolando verso una frammentazione localistica animata da 579 amministrazioni locali, poco inclini a coordinarsi tra loro, costantemente in conflitto con il governo nazionale ed in perenne contrattazione con l'amministrazione regionale.

In questo contesto si inseriscono la riorganizzazione degli uffici periferici dello Stato (dai Tribunali alle CCIAA), la cancellazione o mutazione delle Province, la revisione del Titolo V della Costituzione (con la più netta separazione delle competenze tra Stato e Regioni), la questione della Città Metropolitana di Venezia, la nuova rete del Sistema Socio-Sanitario regionale e la crisi dell'ANCI.

Il ruolo dell'associazionismo

Una parte consistente dei veneti, anche se di ultima generazione o immigrati, fa parte di almeno una associazione impegnata in attività sociali, culturali e civili.

Le associazioni di volontariato e di promozione sociale registrate presso gli uffici della Regione sono più di 3.800. Quelle costituite da immigrati sono oltre 200.

Se poi andiamo a scorrere gli elenchi delle associazioni di questo tipo iscritte nei registri

di un Comune di media grandezza siamo sempre sull'ordine delle diverse decine.

Questa realtà che coinvolge molti settori sociali, dai pensionati alle casalinghe, dai giovani ai liberi professionisti, ha svolto una funzione fondamentale nella costruzione della coesione sociale e poi nella sua tenuta.

L'associazionismo veneto con finalità solidaristiche sta superando, a pieni voti, la durissima prova a cui è sottoposto dalla crisi economica, allargando la sua azione sussidiaria (e qualche volta sostitutiva), offrendo dignità a chi si è trovato nella miseria, mantenendo la vicinanza tra coloro che la crisi (alimentata da certa politica) poteva contrapporre, offrendo un aiuto concreto a chi ha consumato ogni assistenza pubblica.

L'associazionismo ha fatto la differenza dimostrando, ancora una volta, di essere il cuore della coesione sociale nella nostra regione.

Se non c'è stata quell'esplosione sociale che Franca Porto paventava come possibile lo si deve molto all'azione di questo associazionismo nel quale ci stanno anche le rappresentanze del lavoro.

Il sindacato veneto: rappresentanza, contrattazione, concertazione e tutela

Quello veneto era e rimane, a larghissima prevalenza, un sindacalismo confederale, anche nel settore pubblico.

Ed è anche un sindacato radicato nei luoghi di lavoro tradizionali (l'industria mediogrande, le aziende della grande distribuzione, le grandi aziende dei servizi e della logistica, il lavoro pubblico) che però ha saputo proporsi come rappresentante e soggetto tutelare anche dei lavoratori delle piccole imprese, a partire da quelle dell'artigianato e del terziario privato.

La rete delle sedi sindacali confederali è diffusa e ben articolata nel frammentato tessuto delle comunità locali venete e fa parte a pieno titolo dei "luoghi civici" a cui i cittadini fanno riferimento. Può sembrare una banalità, ma non lo è: la crescente necessità di tutela che ha riguardato in generale le persone e le famiglie e, più ancora, alcune fasce sociali come gli immigrati, gli anziani, i senza lavoro, ha trovato spesso risposta nelle sedi sindacali.

Tornerò più avanti con alcune riflessioni e proposte sul tema delle tutele.

Nell'affrontare il tema della rappresentanza dobbiamo innanzitutto partire dal nostro punto di vista: la Cisl pone al centro il socio, l'iscritto.

Pur mancando uno studio approfondito ed aggiornato sulle dinamiche di iscrizione alla Cisl dei lavoratori dipendenti possiamo però evidenziare, sulla base dei dati disponibili, alcune tendenze.

La prima: se poniamo attenzione all'andamento degli iscritti nel corso di periodi di tempo significativi (i documenti confederali propongono confronti a cadenza decennale partendo dal 1983), balza all'occhio che i movimenti quantitativi sono consistenti.

La differenza massima è tra il 1983 (prima della grande ristrutturazione dell'apparato industriale) ed il 2003: oltre 40mila iscritti in meno. La stessa cosa succede anche per la Cgil.

La seconda riguarda il rapporto tra iscritti e base occupazionale per settore. Nel corso degli ultimi trent'anni il lavoro si è progressivamente spostato verso i comparti del Terziario. Consideriamo che attualmente in Veneto su 10 posti di lavoro dipendente almeno 6 si trovano nel Terziario. Non così è stato per gli iscritti al sindacato.

La terza: guardando al tesseramento degli ultimi sette anni (2008 – 2014) possiamo anche fare una prima verifica sull'impatto della crisi sul tesseramento. I numeri parlano chiaro: + 4mila iscritti nell'industria, + 13mila nel terziario e + 1.700 nel pubblico. La crisi ha quindi avvicinato i lavoratori alla Cisl (così è anche per la Cgil, ad esclusione dei lavoratori pubblici).

Sarebbe però opportuno sapere quanti di questi soci hanno un rapporto di iscrizione precario e destinato a concludersi in breve tempo.

A questo punto possiamo fare alcune considerazioni utili agli obiettivi di questa Conferenza.

In primo luogo la tenuta degli iscritti in molti comparti del privato comporta un ricambio elevatissimo della base associativa. Si tratta di quei comparti caratterizzati da una forte mobilità dei lavoratori. Mobilità volontaria, da lavoro a lavoro, fino al 2008. Poi, con la crisi, questa mobilità si è drasticamente ridotta mentre ha avuto un balzo in avanti quella forzata (licenziamenti) e non sempre da lavoro a lavoro. Le federazioni interessate devono correre molto per mantenere stabile il numero degli iscritti o avanzare di poco.

La seconda passa per una domanda: quanto dobbiamo in termini di proselitismo o, usando un termine più moderno, di promozione associativa (ma anche di consolidamento e mantenimento del rapporto associativo) alla attività di tutela esercitata tramite il sistema dei servizi? Secondo alcuni studiosi del sindacato la scelta di ampliare le tutele oltre il posto di lavoro (così come avviene in altri paesi europei dove il sindacato è ancora forte) si è dimostrata vincente anche sotto l'aspetto del proselitismo. Per dirla in altri termini: quale sarebbe la nostra forza associativa senza l'Inas (che, sottolineo, si è consolidato come il primo patronato del Veneto per attività svolta), senza il CAF e la varietà di servizi che offre, gli Uffici Vertenze, l'Adiconsum, l'Anolf, il Sictet ?

Concludo il ragionamento sulla rappresentanza con una prima idea e proposta da presentare alla Confederazione: realizzare una banca dati storica unica del tesseramento Cisl, aggiornata ed aggiornabile, accessibile all'intera organizzazione e in grado di produrre elaborazioni ai fini di ricerca e di analisi e quindi di cura e conoscenza del nostro patrimonio primario: il socio.

Alcune riflessioni vanno fatte anche sull'azione contrattuale e concertativa.

In questi ultimi anni l'azione contrattuale nel lavoro privato è rimasta viva e anzi, stimolata dalla crisi, si è rafforzata sia nei contenuti che nella estensione. Abbiamo

stimato che, tra il 2008 ed il 2015, nel solo ambito dell'industria manifatturiera siano stati sottoscritti accordi in oltre 3mila aziende. Altrettanto è stato per la contrattazione aziendale in tutti i comparti del Terziario, dalle banche al commercio. Aggiungiamoci gli ottimi risultati ottenuti con la contrattazione territoriale sulla partita della bilateralità regionale e territoriale dove non possiamo che dirci più che soddisfatti.

Come ho già sostenuto, non ha molto senso dividere e distinguere una contrattazione difensiva (con finalità di tutela dell'occupazione) ed una contrattazione acquisitiva (con finalità di rinnovo dei contratti aziendali) e non solo perché spesso le cose si sono intrecciate. Il punto è che, salvo qualche rara eccezione, si sono rotti tutti i vecchi schemi e superati i limiti che perimetravano la contrattazione di secondo livello.

Abbiamo negoziato tutto, anche quello che era considerato un tabù. Possiamo dire, anche portando giusto vanto, che il pensiero cislino sulla contrattazione sia stato egemone.

A ragion veduta abbiamo commentato la decisione di Squinzi di bloccare la contrattazione nazionale affermando che si tratta di una scelta controproducente per tutti e ancor più per le relazioni industriali in questa regione, dove invece abbiamo bisogno che la riforma del sistema contrattuale venga completata.

Anche nel lavoro pubblico stiamo svolgendo il nostro compito con un impegno eccezionale. Le federazioni del Pubblico Impiego della Cisl, che nell'ultima tornata di rinnovo delle RSU in Veneto hanno avuto molte soddisfazioni, oggi sono impegnate contemporaneamente su due fronti: quello dei rinnovi dei contratti nazionali di lavoro bloccati da anni e quello della riorganizzazione delle amministrazioni che, fatto completamente nuovo, prevede anche consistenti passaggi di lavoratori da ente ad ente, oltre che ad un riassetto interno delle posizioni lavorative e delle professionalità.

Un tema, quest'ultimo, che ci riguarda anche come sindacato confederale e che affronterò tra poco.

A partire da quella nazionale, con il governo centrale, la concertazione è oggi in profonda crisi. Dopo aver garantito per oltre venti anni la governabilità sociale di un paese debole sotto il profilo della politica espressa dai partiti e dalle istituzioni, oggi questa prassi sindacale (anch'essa "*made in Cisl*") si è molto ridimensionata dopo il cambio di passo imposto dagli ultimi governi. Non è un fatto straordinario: così già accade in tutta Europa. Ciò che si deve evitare è che, nella foga decisionista, venga emarginato anche il dialogo sociale che è parte costitutiva dell'Unione Europea. D'altra parte non giovano al dialogo sociale neppure quelle posizioni sindacali che si pongono in competizione politica con il governo e le forze che lo sostengono.

Le cose vanno diversamente nei rapporti con le amministrazioni locali. Qui i poteri decisionali, gli spazi decisionali e gli stessi mandati politici sono minori.

La concertazione, come è avvenuto in Veneto con la Regione - ma anche con molti enti locali - si mantiene viva e ancora efficace, intervenendo su temi che vanno ben oltre quelli d'obbligo (i tavoli delegati dalla normativa di legge nazionale) ma che

riguardano aspetti essenziali della vita sociale come il welfare, la sicurezza, l'istruzione e la cultura, l'ambiente.

Questo ampio impianto di concertazione locale, prodotto anche grazie alla capillare azione negoziale della Federazione Pensionati, dovrà fare però i conti con il terremoto che sta attraversando il sistema delle istituzioni locali di cui ho già parlato.

Un terremoto che sta cambiando non solo la loro geografia ma anche il loro ruolo e peso.

Anticipo quindi quello che sarà uno dei nostri prossimi appuntamenti di approfondimento in Veneto: la legge di riforma del sistema istituzionale. Il suo iter, così come detta la Costituzione, prevede anche un referendum approvativo e anche noi saremo chiamati a dire la nostra.

Il tema ci interessa non solo per il profilo politico-civile ma anche per quello organizzativo. Se gli assetti delle federazioni hanno seguito nel tempo i mutamenti dell'economia e del mercato del lavoro, quelli delle strutture territoriali hanno invece seguito (anche con spinte in avanti) i mutamenti dell'assetto istituzionale.

La tutela. Vorrei riprendere questo tema, che ho già trattato a proposito del ruolo delle nostre sedi locali e della promozione associativa, sotto un altro aspetto. Io credo che non sempre sfruttiamo a pieno l'impressionante attività di tutela che esercitiamo in crescendo da anni.

Abbiamo alcune centinaia di operatori, delegati e collaboratori che sono tutti i giorni a contatto diretto con migliaia di lavoratori, pensionati e disoccupati. Abbiamo anche dati che raccolgono una massa enorme di informazioni sociali.

Da questi sindacalisti (cosa altro sono? o cosa altro vogliamo che siano?) e da queste banche dati dovremmo capire meglio quali sono le difficoltà ed i bisogni delle persone i cui interessi vogliamo rappresentare e tutelare, dovremmo avere informazioni reali in tempo reale, che ci indichino le piste da seguire per elaborare progetti e proposte per una efficace politica sociale.

Dobbiamo però anche chiederci se il nostro sistema organizzativo, se le prassi con cui elaboriamo le nostre piattaforme, e quindi la nostra azione di rappresentanza collettiva, ci permettono di valorizzare questo patrimonio di conoscenze o se siamo come la macchina della Pubblica Amministrazione che non dialoga nemmeno all'interno della stessa struttura piramidale.

PER UN SINDACATO NUOVO, IDEE E SCELTE PER IL VENETO

Partecipando alle Conferenze delle strutture territoriali e di federazione del Veneto mi sono fatto questa idea: il gruppo dirigente della Cisl ha compreso bene che questo modello di organizzazione sindacale comincia a segnare il passo. Abbiamo anche tutti piena coscienza che bisogna operare al nostro interno un cambiamento reale, un cambiamento troppe volte dichiarato, ma mai realizzato fino in fondo.

Ci frenano però alcuni dubbi ed interrogativi che camminano insieme intrecciandosi: possiamo farlo noi che abbiamo incamerato vecchie abitudini e che siamo, tendenzialmente, dei conservatori? E poi: quale nuovo modello di sindacato vogliamo realizzare?

Sono interrogativi più che comprensibili. Le auto-riforme riuscite sono rare nel panorama delle organizzazioni storiche. In Veneto (ma anche fuori) non abbiamo grandi esempi da seguire o comunque in grado di stimolarci positivamente. Le altre sigle sindacali sono ferme, non solo nella elaborazione delle strategie politiche, ma anche sotto il profilo organizzativo. Anche quelle datoriali, dove le scelte di cambiamento dovrebbero essere facilitate dalla semplicità e dalla brevità della catena decisionale, non brillano granché. Dunque ci vuole coraggio accompagnato da entusiasmo. I gruppi dirigenti si valutano anche da queste doti.

In Veneto questo coraggio e questo entusiasmo lo possiamo tutti ritrovare se consideriamo con la dovuta attenzione due fatti concreti:

- il primo: la gran parte della nostra organizzazione, quella della cosiddetta “prima linea”, si è già adattata ai cambiamenti in corso nei posti di lavoro e nel territorio. La Cisl di fabbrica, di azienda, di ente, come quella delle sedi periferiche sta già rinnovandosi dimostrando quanto sia permeabile e ricettiva rispetto alle nuove esigenze del lavoro e della società;
- il secondo: quegli interventi di riorganizzazione che abbiamo messo in pratica negli scorsi anni stanno, seppur con qualche difficoltà, dando i frutti ed i risultati attesi. Parlo delle unificazioni delle federazioni e dei territori ad esempio, oppure delle scelte effettuate nell’ambito dei servizi di tutela.

Se ciò non bastasse, consideriamo la spinta di questo ultimo argomento: non abbiamo altre possibilità e non ci sono altri rimedi. Non è pensabile “far passare la notte” sperando che tutto torni come prima.

Il XXI secolo richiede, anche a noi, capacità e volontà di conoscenza della realtà e di cambiamento. Quelle stesse doti che l’avvento della Repubblica e la Costituzione avevano trovato nei fondatori della Cisl, giusto 65 anni fa.

Cosa fare

Giustamente nel documento confederale predisposto per indirizzare la discussione della Conferenza Organizzativa e Programmatica il “Cosa fare?” - primo capitolo delle idee

e delle scelte per una organizzazione sindacale all'altezza delle sfide del XXI secolo - comincia indicando il "valore del lavoro" come l'orizzonte del sindacalismo anche nell'ottica di un ampliamento della rappresentanza.

Perché ciò avvenga è necessario che i rapidi cambiamenti dell'economia e delle scelte delle imprese siano accompagnati da un altrettanto veloce adattamento della tutela sindacale che si può realizzare solo con una maggiore flessibilità della contrattazione. Anche gli stessi lavoratori richiedono che questa flessibilità sostenga ed accompagni le loro scelte individuali.

In Veneto abbiamo avviato molte esperienze di contrattazione sulle flessibilità puntando a scambiare quelle finalizzate a migliorare le performance delle aziende con quelle utili a migliorare le condizioni dei lavoratori.

Dal consolidato insieme di queste esperienze abbiamo tratto il *Manifesto sulla contrattazione nuova* i cui contenuti possono valere anche per tutto il settore privato e, con una adeguata "traduzione", anche per il lavoro pubblico.

La contrattazione nuova è un dato di fatto, è quella che io definisco una "azione parlante". Ritengo che quanto ha detto la Presidente di Unindustria Treviso, Maria Cristina Piovesana, sulle relazioni industriali e sulla contrattazione nell'incontro con il Presidente del Consiglio a Lovadina ne sia una comprova.

Ci aspettiamo quindi che la riforma del sistema contrattuale trovi presto il suo completamento riconoscendo in pieno la scelta che abbiamo fatto e messo in pratica con successo in questi anni.

Sempre sulla contrattazione siamo assolutamente favorevoli alla proposta confederale di procedere con una riduzione del numero dei contratti nazionali, una scelta possibile solo se vengono snelliti nei contenuti con un rimando diretto ai contratti di secondo livello aziendali o territoriali.

Per noi questo significa modificare profondamente la nostra attuale organizzazione su tre aspetti: ridurre, con l'accorpamento, il numero delle federazioni; semplificare le gerarchie riducendo i livelli; investire più risorse umane e finanziarie sulla dimensione territoriale per potenziare le nostre capacità operative nei posti di lavoro e nelle comunità locali.

Sono scelte che vanno incontro anche alla necessità di migliorare ed allargare la nostra capacità di rappresentanza.

Se puntiamo molto sulle RSU, delegando loro maggiori poteri in materia di contrattazione aziendale, dobbiamo avere le risorse per sostenerle, formarle e rinnovarle. Non dimentichiamoci poi che, specie nelle medie e grandi aziende private e pubbliche, sono i nostri delegati a fare gli iscritti.

Se vogliamo anche allargare l'area di rappresentanza reale dobbiamo rispondere a due necessità organizzative:

- disporre di un numero sufficiente di operatori sindacali per intercettare tutto quel lavoro che le aziende hanno negli anni esternalizzato verso forme occupazionali precarie o comunque non sindacalmente tutelate. Stiamo parlando delle aziende artigiane o cooperative in appalto che operano dentro l'unità produttiva centrale (i metalmeccanici potrebbero raccontarci molto al proposito), delle micro-aziende locali che fanno da polmone in alcune produzioni o ancora del ricorso irregolare ai voucher. Possiamo ancora accettare che mezza fabbrica sia sindacalizzata, tutelata e inserita nella contrattazione e l'altra metà invece sia marginalizzata, de-regolata ed esclusa dalla contrattazione aziendale pur essendo magari parte fondamentale nella creazione degli utili e nella crescita della competitività?
- disporre di operatori sindacali specializzati nel fornire risposte alla domanda di tutela che arriva da specifici settori del lavoro come le Partite IVA, i lavoratori in cerca di occupazione, gli immigrati, le alte professionalità. Abbiamo imparato che non basta deliberare una nuova federazione o un nuovo dipartimento per ottenere risultati concreti. Bisogna costruire la rete relazionale dal basso che, come vuole la storia della sindacalizzazione, può avvalersi di tutti i nuovi sistemi di comunicazione sociale ma, per consolidarsi e fare organizzazione, deve poggiarsi sui rapporti diretti tra le persone.

In entrambi i casi servono risorse allocate nel territorio, investimenti finalizzati e verifica dei risultati conseguiti. A questo proposito abbiamo imparato molto dalla gestione degli sportelli degli enti bilaterali dell'artigianato.

I servizi di tutela individuale rappresentano uno spazio di incontro e di avvio di un rapporto fiduciario tra noi e le persone occupate in luoghi di lavoro extra sindacali.

Le idee ed i progetti, delineati nelle precedenti Conferenze Organizzative e finalizzati a costruire un circuito integrato di servizi non hanno avuto una diffusa applicazione.

Eppure ci sono nelle nostre Unioni diverse esperienze positive sperimentate e consolidate che però rimangono patrimonio della singola strutture e non si diffondono come invece dovrebbe essere quando una buona prassi produce ottimi risultati, anche sotto il profilo del proselitismo.

La proposta che faccio a tutte le strutture Cisl del Veneto è questa: non accontentiamoci di avere dai nostri responsabili dei servizi il report annuale sulla quantità di lavoro svolto. Chiediamo a loro di organizzare ogni anno una giornata dedicata alla presentazione delle buone prassi e di preparare una relazione sui bisogni sociali emergenti visti dal loro punto di osservazione.

Una giornata dove le esperienze di progettazione innovativa del modo di fare Cisl possano raccontarsi e diventare "buoni esempi" per tutti.

Per completare l'opera collochiamo, a fianco della giornata-evento, anche un laboratorio progettuale permanente per la elaborazione di nuove idee e progetti che, valorizzando il concetto di integrazione tra servizi e tra servizi e rappresentanza, sappia cogliere le nuove istanze di tutela che arrivano dalle persone che vogliamo rappresentare.

Cito un solo esempio: l'opportunità di costruire un rapporto forte con i lavoratori

disoccupati offrendo un circuito di tutela a tutto tondo: dalla assistenza nelle domande di Aspi ai servizi per il ricollocamento.

Infine credo sia necessario fare alcune scelte ben precise rispetto al rapporto con l'associazionismo solidaristico. Lo dico fuori dai denti: non possiamo relegarci in un isolamento autoreferenziale come non possiamo nemmeno farci trainare all'ultimo momento nelle iniziative promosse da altri.

Nell'associazionismo veneto troviamo spesso i nostri stessi valori compresa l'autonomia che ci caratterizza.

Troviamo anche i nostri iscritti, pensionati (tantissimi) e lavoratori ed i loro famigliari, troviamo anche molti giovani che condividono la nostra etica sociale.

Con questo mondo dobbiamo cooperare, allearci e produrre azioni sociali, specie nelle comunità locali.

Molti di noi provengono da questi ambienti, da queste esperienze. Potremmo ricavarne nuova linfa, nuove visioni, nuova progettazione solidaristica, nuove rivendicazioni su aspetti salienti della vita civile come la giustizia, il welfare, la lotta all'emarginazione, la cultura del rispetto delle differenze.

Dobbiamo cooperare con l'associazionismo laico e confessionale (ricordandoci che i nostri iscritti appartengono a più confessioni).

La Cisl unisce.

Dove fare

Il documento confederale propone una ampia revisione dei tre livelli su cui poggia la piramide organizzativa della Cisl: nazionale, regionale e territoriale. Sono tutte valide. L'importante è che vengano messe in pratica in tempi rapidi e certi e che, eventuali ripensamenti o aggiustamenti di tiro, siano finalizzati ad una maggiore semplificazione, razionalizzazione e devoluzione verso la base.

Il livello regionale viene confermato come livello congressuale con prerogative di contrattazione e concertazione con le relative parti sociali. In Veneto abbiamo occupato tutti questi spazi e intendiamo proseguire su questa strada come dimostra la recente costituzione di Sani In Veneto.

C'è infatti ancora molto da fare specie sul terreno della mutualità e della bilateralità, come pure della concertazione con la Regione in materia di sanità, welfare, politiche attive per il lavoro.

Un quadro più preciso lo avremo quando saranno meglio precisate le materie di competenza legislativa regionale.

Alle Unioni Sindacali Regionali vengono assegnate (riconfermate) alcune competenze strategiche sotto il profilo organizzativo tra cui la politica dei quadri, il coordinamento dei servizi, le verifiche amministrative sulle Ust, la realizzazione di economie di scala.

In questa fase noi puntiamo a completare il processo di regionalizzazione della società di servizi, ad un unico regolamento degli Uffici Vertenze, alla realizzazione di una comune piattaforma per la comunicazione sociale (dai siti web alla rassegna stampa) ed infine al potenziamento dell'attività dei dipartimenti a supporto dell'azione contrattuale e negoziale oltre che per la diffusione dei servizi per le politiche attive.

Una grandissima attenzione merita la politica dei quadri.

Non è facile farla in una organizzazione “a legami deboli” come la Cisl che in Veneto, nonostante la riorganizzazione degli anni scorsi, conta qualcosa come 85 strutture decisionali totalmente autonome.

Bruno Manghi tempo fa ci aveva paragonati ad una specie di associazione di artigiani. Credo che la “ditta” con il maggior numero di addetti non superi le 50 unità ma che la media sia di 30 persone per le strutture di Unione e di 5 per quelle di Federazione.

A livello territoriale, dove è allocata la grandissima parte del nostro personale, abbiamo aggregazioni che vanno dai 120 ai 200 operatori che però dipendono da 15 diversi centri decisionali. (*)

L'esperienza delle strutture unificate ci può essere utile a comprendere quali dinamiche hanno interessato i nostri quadri sotto il profilo delle competenze professionali, delle carriere, delle retribuzioni, quali sono stati i punti critici, quali le difficoltà irrisolte e le opportunità colte, le soddisfazioni come le insoddisfazioni delle persone coinvolte.

Una seria politica dei quadri si può fare a patto che ci siano spazi di manovra sia orizzontali che verticali. Oggi tutto il sistema (sistema retributivo, frammentazione delle strutture decisionali, tendenza all'abitudine, gruppi chiusi, ecc.) è sbilanciato sulla carriera verticale che, con il progressivo avanzare delle anzianità di servizio e, ci auguriamo, regole più cogenti sui limiti di mandato, potrebbe produrre un intasamento ai vertici.

Dobbiamo invece favorire i passaggi orizzontali, da settore a settore, da territorio a territorio, dalla rappresentanza alla tutela e viceversa. Dobbiamo favorire l'ingresso di nuovi quadri giovani e di esperienze sindacali dove siamo carenti (penso agli immigrati) mentre sarebbe da ampliare la presenza femminile nelle strutture dirigenti.

Questo cambiamento avrà tanto più successo quanto rilevante sarà la partecipazione della FNP.

Per dare una risposta seria a questo insieme di esigenze comeUSR intendiamo presentare un progetto di rilancio del Dipartimento regionale formazione che prevede come condizione di fondo la sua condivisione con le Unione e le Federazioni regionali, sia sotto il profilo degli obiettivi che del supporto organizzativo, a partire dalla costituzione di una banca dati dei quadri Cisl.

() per la FNP sono stati considerati i soli operatori di Segreteria politica e tecnica, non gli agenti sociali*

Come fare

Siamo una organizzazione fatta di persone che contano molto nel loro microcosmo (lo spazio operativo che occupano). Le capacità o i limiti del singolo operatore o dirigente spesso fanno la differenza. Un buon dirigente può far brillare la propria struttura per i risultati conseguiti, viceversa un cattivo dirigente (non vuol dire che sia una cattiva persona) può affossarla e non sempre riusciamo a regolarci con la formula “la persona giusta al posto giusto”.

Proprio per questo tutti dobbiamo prenderci la briga di contare molto anche nel macrocosmo, il collettivo dell’organizzazione e di non accettare di sentirci ai suoi margini o comunque parti di modesta importanza.

Proprio per questo non possiamo prescindere da una questione che riguarda noi tutti, persone orgogliose del proprio impegno e della propria organizzazione: la reputazione, cioè la stima e la considerazione in cui si è tenuti dagli altri.

Ne va della nostra autorevolezza, della nostra capacità di esprimere leadership e, nella sostanza, di interpretare coerentemente i valori che professiamo e proponiamo ed infine, ne va del rispetto del mandato che abbiamo liberamente assunto.

Diamo dunque il nostro pieno sostegno alle scelte messe in campo da Anna Maria Furlan e dalla Segreteria Confederale per regolamentare la vita interna della Cisl su regole chiare e certe, procedure trasparenti, sistemi di controllo e di verifica efficaci. Ne ricapitolò i punti salienti: regolamento economico e contrattuale unico e vincolante per tutti, bilanci certificati, controlli ispettivi, gestione unificata delle buste paga, obbligo di presentazione del bilancio sociale, pubblicazione in internet di tutte le informazioni (bilanci e dichiarazione dei redditi) ed infine l’introduzione di un codice etico.

Il Comitato Esecutivo della Cisl del Veneto ha già approvato lo scorso 2 settembre un ordine del giorno che prevede la costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione del bilancio consolidato (entrate, uscite e patrimoni di tutte le strutture di rappresentanza e del sistema servizi) della Cisl del Veneto e del bilancio sociale.

Il gruppo di lavoro deve andare a valutare le modalità per rendere pubbliche le dichiarazioni dei redditi dei componenti di tutte le Segreterie.

Siamo anche pienamente d’accordo con la inderogabilità del tetto nei mandati elettivi (tre mandati) e negli incarichi apicali di enti, associazioni e società Cisl (2 mandati).

Aggiungo due altri aspetti che meritano una dovuta attenzione.

Il primo è stato denominato dai documenti confederali come “rivisitazione del patto associativo”. Dobbiamo definire con precisione il valore delle tessere Cisl in relazione all’accesso al sistema della rappresentanza e dei servizi. Una questione rimasta irrisolta.

L'altro riguarda l'archivio storico della Cisl e la sua accessibilità per le ricerche, gli studi e soprattutto la produzione di materiale finalizzato alla formazione dei nostri quadri e dei nostri delegati sindacali. Non possiamo limitarci a qualche momento celebrativo e a cogliere, sulla base delle sensibilità del momento, qualche occasione per rimediare un po' di memoria di chi siamo e da dove veniamo.

La storia del sindacalismo italiano del dopoguerra è segnata, nelle sue principali tappe, dalle scelte della Cisl. È un patrimonio di cui dobbiamo andare orgogliosi e che dobbiamo coltivare anche portandolo alla conoscenza dei nuovi arrivati.

La convinzione di Mario Romani era che la Cisl doveva distinguersi come un sindacato che apprende dalla realtà.

In questa realtà c'è anche la sua storia, la nostra storia. La storia di un sindacato che ha saputo in ogni momento storico, in ogni contesto politico, in ogni ambito sociale mettere in primo piano il valore dell'associazione.



Unione Sindacale Regionale - CISL VENETO
Via Piave, 7 - 30171 Venezia Mestre - Tel. 041 5330811 - Fax 041 982596
usr.veneto@cisl.it - www.cislveneto.it