



INTERVENTO CONCLUSIVO
DI
MAURIZIO LANDINI

10 | 11 | 12 FEBBRAIO 2022

RIMINI | PALACONGRESSI

Care Compagne e cari compagni,

penso davvero che queste siano state giornate belle, interessanti, che abbiamo fatto bene ad organizzare qui, ed in presenza, perché avevamo bisogno non solo di rivederci, ma anche di stringerci la mano, di poter vivere in diretta le emozioni che trasmette una discussione come questa.

È stata una discussione vera, che ha evidenziato la voglia di esserci e confermato come la CGIL sia davvero una grande organizzazione di uomini e di donne libere, che non rinunciano ad un principio fondamentale: siamo insieme perché vogliamo cambiare davvero la condizione sociale e materiale delle persone che, per vivere, hanno bisogno di lavorare.

Credo che questo sia un punto molto importante.

Proprio perché questo è un percorso fondato sull'ascolto, come molti hanno ribadito negli interventi, dobbiamo condividere un metodo e assumerci delle responsabilità, che devono valere a livello nazionale ed ovunque saremo chiamati a dare il nostro contributo e ad utilizzare la nostra intelligenza. Un metodo contraddistinto da un percorso logico ed operativo: ascolto, riflessione, discussione, per prendere ogni decisione che, alla fine di questo percorso, dovremo assumere. E deve diventare una regola quella di verificarle, dandosi dei tempi: sarà necessario discutere del perché non siamo riusciti a fare quello che avevamo deciso, oppure valutare positivamente quello che eventualmente abbiamo realizzato in una Camera del lavoro, in un territorio regionale, a livello nazionale.

Se si socializzano e si condividono le esperienze, esse diventano un esempio e aprono all'opportunità di lavorare assieme, di passarsi la palla, valorizzando anche le differenze. La nostra forza è proprio quella di aggregare tante donne e tanti uomini che usano la propria testa e che possiedono anche delle differenze: questo non deve essere un aspetto di cui aver paura, ma un elemento che conferisce più forza.

Avviare un processo di cambiamento che coinvolge un'organizzazione come la nostra

per renderla capace – come si dice adesso – di essere innovativa e all'avanguardia, significa avere anche il coraggio di sperimentare e di provare, sapendo che quando sperimenti puoi anche correre il rischio di sbagliare e in quel caso devi avere l'umiltà di saper ascoltare, di capire e al limite anche di cambiare idea rispetto ai processi che metti in atto.

Credo che questo sia un passaggio molto importante della discussione che abbiamo fatto.

Vorrei partire innanzitutto ringraziando gli invitati che ci hanno portato un saluto e dato un prezioso contributo alla discussione. Mi riferisco in particolare al Presidente dell'ANPI Gianfranco Pagliarulo, a Lucio Caracciolo di *Limes*, a Linda Laura Sabbadini. Li metto assieme perché ho collegato i loro interventi a quello che è successo alla nostra sede il 9 ottobre: mentre li ascoltavo mi sono infatti chiesto perché è successo, perché hanno attaccato la CGIL, se si è trattato di un evento locale o se è un segnale più generale che intreccia quello che sta succedendo in Italia a quello che accade nel resto del mondo. Io penso la seconda. Guardando a quello che sta succedendo, dall'aumento delle disuguaglianze, al ridisegno degli equilibri geopolitici, a quello che è avvenuto in Europa (pensiamo alle cose che ci ha raccontato il Presidente dell'ANPI, agli incontri che ha avuto) ho pensato al confronto che come CGIL, pochi mesi fa, abbiamo avuto con il sindacato europeo a Lisbona, al fatto che in giro per l'Europa i processi sociali sono molto simili, così come le situazioni analoghe a quelle accadute nel nostro Paese.

Pensiamo a ciò che ha illustrato il Professor Caracciolo in modo molto lucido e preciso: ci ha posto il problema del ruolo che l'Europa deve giocare nel "mondo accelerato", di cosa significhi essere un'Europa accogliente. Ci ha ricordato quello che sta succedendo in Africa e nel Mediterraneo e ci ha fatto riflettere sui migranti: in particolare sui processi che inducono quelle persone ad attraversare il Mediterraneo e a cercare una vita migliore altrove, nonostante siano consapevoli di

rischiare la morte.

Allo stesso tempo, la descrizione che Linda Laura Sabbadini ci ha fornito sul tema delle diseguaglianze, ci ha permesso di dare una dimensione complessiva al problema e ci ha ricordato come sia importante rilanciare una nuova stagione dei diritti, con l'obiettivo di unificare il mondo del lavoro. Credo che dovremo lavorarci con questa visione d'insieme, proprio a partire da quello che è successo alla sede della nostra CGIL, e quindi mi permetto di avanzare l'idea di un percorso. Noi non possiamo arrivare al 9 ottobre limitandoci ad organizzare un'iniziativa che ricordi quello che è accaduto un anno prima, ma dobbiamo definire fin da adesso un percorso che, partendo dal 25 aprile e "passando" dal primo maggio, ci conduca a quella data di ottobre. Dobbiamo costruire delle iniziative nel Paese, e in Europa, per far vivere pienamente il significato dell'essere oggi antifascisti; dobbiamo creare una rete, produrre un manifesto, che riporti al centro il tema dei diritti delle persone e del lavoro. Quando ci hanno attaccato, abbiamo reagito aprendo tutte le Camere del lavoro, non abbiamo avuto paura e non ci siamo rinchiusi. Anzi, abbiamo accolto tutti quelli che volevano venire con noi, li abbiamo chiamati ad uscire, a mobilitarsi, a non stare fermi. Questa modalità la dobbiamo riproporre nel percorso che ci condurrà al 9 ottobre, che dovrà essere una giornata di mobilitazione dentro un percorso più ampio: questo significa andare nelle scuole, incontrare i giovani, essere in grado di ricostruire una cultura dell'antifascismo, della solidarietà, della giustizia sociale.

Penso che dentro questo percorso sia giusto anche ricordare una persona che, per la prima volta, non abbiamo potuto incontrare ad una nostra iniziativa: mi riferisco al compagno Guglielmo Epifani. Per ricordare e far vivere il suo contributo, le sue idee, la sua vita dedicata alla CGIL, stiamo lavorando ad una serie di appuntamenti: da un libro che raccolga i suoi interventi, ad un'iniziativa in cui si discuta del suo pensiero e della sua azione sindacale, fino a creare borse di studio, ad altre iniziative, per

coinvolgere il mondo degli studenti.

Credo che anche questa sia la modalità corretta, non solo per rinnovare la memoria, ma anche per attualizzare la nostra storia con quello che sta accadendo.

Oltre a descrivere i cambiamenti che stanno avvenendo, ci dobbiamo porre il problema di permettere alle persone, che quei cambiamenti li stanno vivendo direttamente, di essere protagoniste, di comprenderli attraverso il loro spirito critico.

E dobbiamo affermare, in modo molto chiaro, che il sindacato è lo “strumento” che può permettere alle persone di mettersi assieme per affrontare collettivamente la propria condizione, per non lasciare solo nessuno; al tempo stesso dobbiamo capire che il sindacato ha bisogno di “utilizzare” tutte le intelligenze e tutte le capacità, e che queste si possono sviluppare solo se c'è un'azione collettiva e non semplicemente individuale.

È proprio dentro questo tema che si colloca anche un pezzo della nostra discussione, che riguarda il rapporto tra il sindacato e la politica. Ne abbiamo discusso e ho visto che è stato un tema molto ripreso.

Voglio contribuire ad approfondire questa discussione, che avremo modo di proseguire e analizzare ancora meglio, facendo anche alcuni esempi. Credo che un primo punto sia come contribuiamo a ricostruire una cultura del lavoro e, di conseguenza, una cultura politica, che riparta dalla rappresentanza del lavoro. Questo è un punto di fondo. Voglio fare un esempio per dimostrare cosa significhi avere una cultura del lavoro diffusa nel Paese, in grado di condizionare e di determinare un cambiamento della politica, e cosa accade invece quando prevale la cultura del mercato, alternativa alla centralità del lavoro.

Quando, nel 1970, fu approvato lo Statuto dei lavoratori il Parlamento lo votò quasi interamente; si astenne soltanto il Partito Comunista italiano perché considerava la soglia dei 15 dipendenti troppo alta rispetto alla condizione generale. Tutte le altre forze politiche, a prescindere da come si collocavano, considerarono necessario, in

quel momento, conferire maggiori diritti ai lavoratori per dare piena applicazione alla nostra Costituzione. Molto probabilmente questo avvenne in quegli anni anche grazie alle numerose battaglie sindacali unitarie, che erano state capaci di costruire nel Paese una cultura politica e di rimettere al centro la questione sociale: elemento che determinava le condizioni di rappresentanza anche degli stessi partiti.

Naturalmente vi era anche una maggiore fiducia delle persone nei confronti della politica.

Proviamo a pensare a cosa è avvenuto negli ultimi anni: siamo di fronte al fatto che i vari Governi, sia di destra che di centrosinistra, hanno ritenuto possibile approvare leggi per sottrarre diritti ai lavoratori, sino a teorizzare il superamento dell'intermediazione sociale, mettendo quindi in discussione il valore dei corpi sociali intermedi. Ciò è rappresentativo del cambiamento culturale che si è determinato in questi anni nel nostro Paese.

Per tornare alla nostra storia: sino agli anni novanta era un fatto normale, di costituzione della nostra organizzazione, che ci fossero anche componenti politiche organizzate al nostro interno: la componente comunista, la componente socialista e la terza componente. Fu Bruno Trentin, allora Segretario Generale della CGIL, che prese la decisione, poi condivisa dall'insieme dell'organizzazione, di superare le componenti, e propose che l'identità della CGIL fosse definita su un programma fondamentale, che determinava un elemento di valori e di soggettività politica fondata su basi programmatiche proprie della nostra organizzazione; rivendicando, in questo modo, l'idea di un soggetto che non solo non è distaccato e indifferente a quello che succede nella politica, ma che vuole, al contrario, dialogare e rapportarsi alla pari con le forze politiche, senza prendere in prestito da queste il proprio programma e la propria azione.

Il nostro programma, la nostra identità, noi la vogliamo costruire assieme alle persone, alle lavoratrici e ai lavoratori, ai pensionati, ai giovani, ai disoccupati in

carne ed ossa, che rappresentiamo e con i quali dobbiamo costruire la nostra azione. Questo non significa essere indifferenti a quello che avviene al di fuori di noi, ma è esattamente il contrario: noi siamo assolutamente interessati al fatto che le persone tornino ad avere fiducia nella politica e che si ricomponga la distanza che si è venuta a determinare, perché quando il 50% dei cittadini, cioè la metà, non va più a votare, si rischia, alla lunga, la stessa tenuta democratica del Paese; si rischia di generare l'idea che la soluzione sia quella autoritaria dell'uomo forte al comando che, da solo, deve rispondere ai bisogni e ai disagi dei cittadini.

Questa rottura sociale di rappresentanza del mondo del lavoro, con tutte le sue difficoltà, ci impone oggi, più che mai, di non rinunciare ai nostri valori, alla nostra idea, alla nostra storia, per essere in grado di utilizzare quelle radici, quei valori e quella storia per determinare i cambiamenti da mettere in atto anche al nostro interno.

Per questa ragione penso che la democrazia sia un punto decisivo: democrazia intesa come diritto ad essere protagonisti di un percorso, a partecipare, anche attraverso il voto, alle decisioni che riguardano la propria vita e le proprie condizioni di lavoro.

Credo che questo sia un tema molto importante. Le decisioni che stiamo prendendo, e la discussione che abbiamo fatto, fanno i conti con le tante diversità e le tante situazioni che compongono la nostra organizzazione. Sono assolutamente d'accordo con chi ha detto che non è il momento di semplificare. Categorie e Confederazione sono ugualmente determinanti e se non continuassero a coesistere, non ci sarebbe più la CGIL. Questo passaggio deve essere chiaro.

Nello stesso tempo, dobbiamo avere la forza di ammettere che ci sono una serie di principi e di pratiche che hanno un valore generale e che ognuno deve provare a declinare rispetto ai problemi e alle condizioni che si determinano.

Quando diciamo che bisogna mettere le persone in condizioni di votare, di decidere sulle condizioni che le riguardano, questo vale sia per la possibilità di eleggere la

propria rappresentanza, sia per la possibilità di dire la propria sul valore degli accordi e delle piattaforme. La nostra organizzazione ambisce a fare accordi e intese che riguardano tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti, perché pensiamo che la nostra azione debba valere universalmente per tutte le persone. Quando proclamiamo uno sciopero generale, non chiediamo di aderire solo a chi è iscritto al sindacato, ma chiediamo di scioperare a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, perché abbiamo bisogno che tutte e tutti ci sostengano. Se però vogliamo che questo si verifichi, dobbiamo essere disponibili, quando discutiamo di accordi che riguardano la condizione delle persone, a sottoporli al loro giudizio, alla loro validazione, e far sì che possano partecipare alla discussione, soprattutto quando si tratta di piattaforme che definiamo in nome del loro interesse. Se non mettiamo le persone in condizione di partecipare, di decidere tramite il voto se la piattaforma e l'accordo sono validi, di dire la loro, perché riteniamo che non siano in grado di comprendere, le sviliamo e le priviamo della loro dignità. In tale situazione anche l'obiettivo di incrementare il numero degli iscritti diventa irrealizzabile.

Di questo mi sono convinto ulteriormente ascoltando gli interventi delle delegate e dei delegati in questi giorni: la bellezza dei loro contributi deriva dall'essere stati più precisi e più appassionati rispetto a noi dirigenti. La forza di quegli interventi sta nel fatto che nascono proprio dalla condizione reale loro e dei lavoratori che rappresentano, dai loro problemi e da quello che stanno affrontando ogni giorno nel luogo di lavoro. Senza le delegate e i delegati, che ci mettono la faccia e che ogni giorno fanno la loro parte, noi non esisteremmo. Questo elemento dobbiamo averlo chiaro. Il nostro dovere non è solo educare e formare i delegati, ma anche imparare da loro, da quello che fanno e dai problemi che affrontano. Se in questi due anni abbiamo potuto reggere e, in alcuni casi, aumentare i nostri consensi nel voto e negli iscritti, è proprio perché le delegate e i delegati, nei luoghi di lavoro, sono stati capaci di gestire una situazione difficile come questa che stiamo vivendo, di essere un

riferimento per la tutela e la sicurezza delle persone.

Per questa ragione credo che il tema della partecipazione sia un punto per noi fondamentale, di principio e strategico. Se c'è un elemento di riforma che dobbiamo assumere come CGIL, credo sia quello dell'estensione massima di tutte le forme di democrazia e di partecipazione. Vorrei essere chiaro: nessuno pensa di mettere in discussione la democrazia delegata o la democrazia di rappresentanza, ma se un accordo produce effetti che riguardano tutti, in linea teorica, dovremmo mettere tutti nella condizione di poter esprimere la propria opinione.

Se i lavoratori approvano a maggioranza un accordo, quell'accordo è valido, mentre in caso contrario tu non sei nella condizione di considerarlo tale. Ovviamente mi riferisco sempre ad accordi che non mettano in discussione diritti indisponibili, perché in tal caso non sussistono le condizioni per sottoporlo al voto.

Può capitare di fare una trattativa, di arrivare alla fine e, a quel punto, accorgersi di avere un'opinione diversa dalla maggioranza dei lavoratori: mi capitò durante la vertenza Piaggio di tanti anni fa. Arrivati al momento del referendum, la FIOM, insieme ai delegati, consigliò ai lavoratori di respingere l'accordo, mentre altre organizzazioni ritenevano fosse soddisfacente. Quando si andò al voto la maggioranza lo approvò: il minuto dopo andai a firmare perché ritenni che rispettare quel mandato fosse un mio dovere. Avrei rispettato l'esito del referendum anche in caso contrario: qualora i lavoratori mi avessero chiesto di non firmare e io lo avessi ritenuto un accordo valido.

Questa responsabilità deve valere per tutti i dirigenti e delegati sindacali eletti nelle liste della CGIL. Non possiamo presentare una piattaforma, condurre una vertenza e poi non rispettare il voto, perché questo determinerebbe una rottura e metterebbe in discussione il valore della partecipazione e della democrazia, all'interno dell'organizzazione.

Credo che questo sia un punto importante ma che il tema della democrazia non si

esaurisca con il voto su una piattaforma o su un accordo; come costruisco le rivendicazioni, come coinvolgo preventivamente le lavoratrici e i lavoratori sono aspetti ugualmente determinanti. Non dappertutto è possibile avere le RSU e le RSA, quindi abbiamo anche il problema di come affrontare questa limitazione.

Se vogliamo ricostruire l'unità del mondo del lavoro, la democrazia è un punto decisivo, anche per affrontare situazioni in cui coesistono idee diverse tra organizzazioni o tra l'organizzazione e i lavoratori e rispetto alle quali è necessario trovare delle mediazioni.

Credo che questo sia fondamentale ai fini della sindacalizzazione nei luoghi di lavoro; un contesto sindacalizzato si crea quando i lavoratori, oltre ad iscriversi, decidono di mettersi assieme, di eleggere una loro rappresentanza, di affrontare i problemi collettivamente attraverso l'esercizio della contrattazione dentro il luogo di lavoro. Questa è la vera sindacalizzazione: mettere le persone nella condizione di esercitare il proprio diritto ad organizzarsi collettivamente nel sindacato e di partecipare alla discussione più generale che riguarda la vita dentro quell'organizzazione.

So perfettamente che questo non sia né semplice, né scontato, perché le situazioni non sono tutte uguali, come non lo sono le esperienze e le storie: per questo teorizzare un unico sistema e un unico modello uguale per tutti non avrebbe senso. C'è, però, un punto di fondo che insieme dobbiamo affrontare: come allarghiamo la democrazia come elemento fondamentale di rilancio e di costruzione della nostra organizzazione sindacale.

Il richiamo alla stagione dei Consigli non deriva dalla convinzione che oggi saremmo nella condizione di ripetere ciò che è successo negli anni Settanta, perché il mondo è cambiato, sono cambiate le imprese, c'è una situazione sostanzialmente diversa. Ma anche allora ci si arrivò attraverso una discussione che vedeva in campo, dentro alla CGIL e nella sinistra politica, posizioni diverse: Luciano Lama divenne Segretario

Generale con il congresso del 1969-1970 sostenendo che si dovessero superare le Commissioni interne e andare verso i Consigli di fabbrica, come soggetti eletti da tutti i lavoratori; all'interno degli stessi potevano esserci delegati non iscritti al sindacato, ma eletti dai lavoratori, che diventavano la rappresentanza a cui l'organizzazione sindacale cedeva un pezzo di sua sovranità.

Fu quel processo che portò migliaia di delegate e delegati a partecipare, che aprì la strada all'unità sindacale e alla Federazione unitaria. Si erano liberate delle energie dando la possibilità ai delegati, alle delegate, alle persone di partecipare, di essere soggetti che agivano in prima persona.

Allora, all'interno del mondo del lavoro, non c'era il livello odierno di precarietà, di esternalizzazioni, di frantumazione, di appalto e di subappalto dei processi; per questo oggi è molto più difficile affrontare la situazione ma, proprio per questo, dobbiamo porci il problema di come, in questa nuova condizione, siamo in grado di applicare alcuni principi e valori di fondo, anche con un grado di sperimentazione ed esperienze diverse che dovremo mettere in campo. Tutte dovranno andare nella direzione di misurarci sul versante della partecipazione.

Credo davvero che questo sia un elemento di discussione e di confronto anche con le altre organizzazioni. Giace ancora in Parlamento il nostro milione e mezzo di firme depositate per una legge sulla rappresentanza che sosterebbe e rafforzerebbe il diritto alla contrattazione collettiva e il diritto al voto.

Serena¹ e Francesco² hanno giustamente rilevato come l'elezione dei delegati e delle delegate nel pubblico impiego, in programma i prossimi 5, 6 e 7 aprile, non sia un evento che riguarda soltanto le loro categorie. Tutti noi abbiamo la responsabilità di impegnarci affinché il diritto al voto, oggi garantito per i lavoratori nel pubblico impiego da una legge, sia esteso a tutti, in qualsiasi luogo di lavoro.

1

Serena Sorrentino: Segretaria Generale FP nazionale

2

Francesco Sinopoli: Segretario Generale FLC nazionale

Se vogliamo rafforzare la contrattazione, dobbiamo essere in grado di costruire un “elemento di rappresentanza” che vada in questa direzione. Non c’è soltanto da salvaguardare i diritti, il salario e l’orario di lavoro, ma anche il diritto delle persone ad essere coinvolte nelle scelte che le imprese compiono, ancor prima che queste decisioni vengano prese; sia che esse riguardino le scelte sugli investimenti, sui modelli organizzativi o sul ruolo del lavoro. Le persone organizzate devono avere il diritto di esprimere il proprio parere, fino ad arrivare alla possibilità di negoziare o di fare accordi rispetto a scelte di questo tipo.

È chiaro che se ragioniamo in questa direzione sarà necessario introdurre nel nostro Paese diritti che oggi non vengono garantiti. A maggior ragione, in un mondo in cui la tecnologia digitale sta cambiando i modelli produttivi, la contrattazione diventa fondamentale; noi dobbiamo essere all’altezza di misurarci con questi processi.

Dal punto di vista dell’impresa, un modello di relazioni sindacali di questa natura, significa accettare una riduzione del proprio potere discrezionale. Significa, per noi, ottenere dei diritti e degli spazi negoziali che oggi non abbiamo; significa cambiare anche il modo di fare e concepire l’impresa. Le lavoratrici e i lavoratori non dovrebbero semplicemente vedere retribuita la loro prestazione lavorativa, predeterminata dall’imprenditore: la nostra ambizione/rivendicazione è che alle persone che lavorano sia riconosciuto il diritto/dovere di usare la propria intelligenza per realizzarsi e per contribuire a decidere cosa e perché si produce. Per raggiungere questo obiettivo, che nei fatti rivendica una logica di codeterminazione, è possibile che si debba ricorrere al conflitto: serve quindi la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori perché il percorso necessita di essere costruito assieme alle persone che vogliamo rappresentare. A tal proposito, mi ha colpito molto l’intervista del Presidente di Confindustria su *Il Corriere della Sera* di oggi, soprattutto nel passaggio in cui cita il “*riformismo competitivo*”: mi sono chiesto se le due parole “stessero insieme” perché ritengo che le riforme non dovrebbero essere competitive ma

giuste e redistributive. Il problema odierno del mondo del lavoro non è l'assenza di competitività, ma casomai il contrario.

Un insegnamento di Di Vittorio rispetto alla funzione del sindacato era proprio questo: ci ha insegnato che il compito fondamentale di un sindacalista e di un sindacato è impedire che le persone debbano competere tra di loro; quando questo avviene siamo di fronte alla cosiddetta "guerra tra poveri" e ad una riduzione dei diritti.

Sempre nell'intervista, a proposito dei contratti nazionali, il Presidente di Confindustria afferma che un'eventuale crescita dei salari dovrebbe essere legata alla produttività, da destinare esclusivamente alla contrattazione aziendale; anche questo principio è inaccettabile. Noi non siamo contrari alla contrattazione aziendale, anzi, ma sappiamo perfettamente che, in un Paese fatto di tante piccole e medie imprese, nelle quali la contrattazione aziendale non viene agita, se i contratti nazionali non tornano ad avere centralità e ad aumentare il valore reale dei salari, questo significa subire, nei fatti, la riduzione programmata del loro potere di acquisto per la stragrande maggioranza dei lavoratori.

Il costo dell'energia sta facendo lievitare prezzi ed inflazione; non tenerne conto, e continuare a depurare gli effetti dei costi dell'energia dagli indicatori che concorrono a definire gli incrementi dei salari, come prevedono gli accordi interconfederali pre-pandemia, non è per noi più sostenibile. E' il momento di redistribuire la ricchezza prodotta dalle lavoratrici e dei lavoratori e scegliere l'obiettivo della crescita degli stipendi.

Se "*reformismo competitivo*" significa queste cose, noi diciamo in modo molto chiaro che non è questo di cui il Paese, le lavoratrici e i lavoratori, hanno bisogno.

Penso che uno dei temi di fondo, anche alla luce anche della discussione fatta sin qui, sia proprio rimettere al centro la lotta alla precarietà. Fabrizio³ ha ripreso un

3

Fabrizio Solari: Segretario Generale SLC Nazionale

esempio già citato nella riunione dei Segretari Generali: un vecchio delegato gli disse che una rivendicazione importante è come un chiodo, se è giusta la devi battere fino a quando non è “piantata” tutta, perché altrimenti non assolverà alla funzione che deve avere.

Sulle assunzioni mi sembra che concordiamo tutti: oggi, uno degli elementi centrali, è proprio la lotta alla precarietà, anche se questo può aprire una discussione e un potenziale conflitto con tutte le forze politiche che compongono il Governo.

Abbiamo avuto un incontro importante con il Ministro del lavoro che ci ha riferito di voler iniziare ad affrontare questo tema; al netto di questa disponibilità noi abbiamo bisogno di far vivere questa vertenza, sia nel confronto con il Governo, sia aprendo vertenze in tutti i luoghi di lavoro, pubblici e privati, dove il problema della trasformazione dei contratti di chi è precario, da tempo determinato ad indeterminato, deve diventare una nostra prerogativa prioritaria. Affinché questo avvenga dovremo costruire piattaforme e avviare percorsi di mobilitazione.

Nei prossimi mesi, con tutte le categorie, dovremo anche lavorare ad una grande Assemblea intercategoriale delle delegate e di delegati, nella quale discutere di politiche contrattuali (ovviamente nel rispetto dell'autonomia di ogni singola categoria). Anche questa sarà un'occasione per avviare una vertenza generale sul tema della precarietà e per affrontare il tema dell'orario di lavoro. Noi, giustamente, ci opponiamo quando le aziende chiedono ai lavoratori di fare una quantità eccessiva di ore di straordinario (sappiamo di cantieri che chiedono di svolgere sino a 12 ore al giorno), ma affrontare questo tema significa anche contrastare i *part-time* involontari e provare a rimuovere le condizioni che li determinano.

Contrattare l'orario e il tempo di lavoro e redistribuirlo in modo diverso tra le persone, per creare nuovo lavoro di qualità, significa agire la contrattazione dove la prestazione lavorativa si esercita: dentro l'azienda ma anche dentro tutta la filiera. Per questo proponiamo di creare dei coordinamenti composti dai diversi delegati che

lavorano negli stessi luoghi, ma con contratti diversi. Si determina, a questo punto, il tema di come conquistiamo “luoghi di trattativa” comuni, all’interno dei quali decidere e fare accordi.

Al netto di tutto ciò che siamo chiamati a fare e a migliorare, penso che faremmo male a sottovalutare ciò che invece è stato fatto, perché le nostre conquiste non vanno regalate a nessun altro, e giustamente qui veniva rivendicato. Se usciremo, come sono certo, da questa pandemia, sarà grazie al lavoro delle persone: di chi ha fatto ricerca, di chi ha curato le persone, di chi ha garantito i servizi e di chiunque ha continuato a lavorare anche durante questo periodo. Se non ci fossero stati gli accordi sulla salute e sulla sicurezza, senza il nostro lavoro sindacale, noi non saremmo in questa condizione.

Dall’altra parte oggi corriamo il rischio, che nel momento in cui si inizia ad intravede la possibilità di uscire dall’emergenza sanitaria, passi tutto “in cavalleria” e si torni ad una logica che svaluta il lavoro anziché rimetterlo al centro.

Oggi siamo chiamati ad affrontare il tema di come gestiamo le tante riorganizzazioni aziendali che si sono aperte trasversalmente in tutti i settori. Si parla spesso di politica industriale, quindi si evoca l’industria, ma in realtà siamo di fronte alla necessità di allargare la prospettiva verso una politica generale, anche pubblica, che sia in grado di ragionare su come si ricostruisce questo Paese, anche a partire dalle “nuove” interconnessioni che oggi esistono tra i vari settori.

Come ci ricordava il Segretario generale dei trasporti⁴, se affronto il tema della mobilità, cioè di come si muovono le persone e le merci, ragiono anche di sostenibilità ambientale, di come funzionano le città, della vita delle persone e di come tutto questo condizioni il cambiamento dei nostri comportamenti e dei nostri stili di vita.

Lo sviluppo delle attività legate al turismo, del commercio, della conoscenza,

4

Stefano Malorgio Segretario Generale Filt Nazionale

necessita di un sistema di mobilità che permetta a chiunque, nel nostro Paese, di potersi muovere rapidamente da un luogo all'altro.

Questa interconnessione ci porta a sostenere che parlare di politica industriale non significa semplicemente parlare del settore industriale: è necessario pensare ad uno sviluppo del Paese fondato sulla qualità del lavoro, sul rapporto con il territorio e sulla sostenibilità ambientale. Per questo è necessario che le decisioni da compiere non siano lasciate alla singola azienda, al singolo gruppo, alla singola categoria, ma che ci sia un disegno complessivo. Le due rivendicazioni importanti che abbiamo messo in campo, l'Agenzia per lo sviluppo industriale e per lo sviluppo sostenibile e la creazione di un fondo nazionale specifico per gestire questo processo di transizione e trasformazione, vanno sostanzialmente in questa direzione. Ovviamente è prioritario che qualsiasi trasformazione non determini la perdita di occupazione o un peggioramento delle condizioni di lavoro.

Noi dovremo, già nelle prossime settimane, essere in grado di far vivere concretamente tutte queste tematiche, sia nel rapporto con il Governo, sia nel rapporto con le nostre controparti, ad ogni livello.

Per non essere precari tutta la vita, e per non essere precari anche durante la pensione, c'è bisogno di intervenire e di agire anche rispetto alla riforma del sistema pensionistico. Avremo nelle prossime settimane un appuntamento molto importante, che va sostanzialmente in questa direzione.

C'è anche la grande questione della salute e della sanità pubblica, che è diventata un elemento di battaglia generale, di tutto il movimento sindacale e di tutta la nostra organizzazione, accanto al diritto alla conoscenza, al diritto ad una scuola di qualità e al diritto alla formazione permanente. È evidente che noi abbiamo bisogno di trovare il modo di far vivere al meglio queste nostre rivendicazioni.

Dopo questa nostra Assemblea organizzativa, andiamo verso la stagione che apre al Congresso, nel quale si discuterà in modo ancora più approfondito una serie di temi

che abbiamo condiviso durante queste giornate. Come ci eravamo detti a Bari nel 2019, il compito di questo gruppo dirigente, a partire dal sottoscritto, è anche quello di lavorare perché si possa procedere a favorire un rinnovamento della nostra organizzazione, allo stesso tempo, si avvii un processo che sia in grado, anche sul piano formativo, di qualificare funzionari, delegati e dirigenti.

Visto che voteremo le schede, e prenderemo quindi delle decisioni, voglio semplicemente ricordarne alcune che considero particolarmente importanti. Penso a tutto ciò che ci apprestiamo a decidere, rispetto al coordinamento e alle Assemblee dei delegati e delle delegate, dei nostri attivisti, compresi quelli della Lega dello SPI a livello di territorio e a livello di zona, nell'ottica di rafforzare il ruolo delle Camere del lavoro e la nostra contrattazione sul territorio e nei luoghi di lavoro.

Sono d'accordo con chi l'ha detto che non c'è una contrapposizione tra territorio e luogo di lavoro: il luogo di lavoro è territorio e viceversa.

Dentro questo, naturalmente, vi è anche il rapporto con i nostri servizi di tutela individuale. Mi ha colpito l'intervento della compagna giovane che lavora nei servizi del CAF che, con grande passione, ci ricordava che chi si rivolge al CAF o all'INCA, sa e sceglie di venire alla CGIL. Per questa ragione noi dobbiamo superare, nella nostra testa, l'idea che ci sia il lavoro politico e quello tecnico.

Anche rispetto al tema della formazione continua, ognuno di noi, nel ruolo e nel compito che è chiamato a svolgere, deve avere o acquisire ed in ogni caso aggiornare sia competenze tecniche che competenze politiche. Questo aspetto è fondamentale ai fini di una reale e sempre più estesa integrazione tra tutela individuale e collettiva. Quando affermiamo che è necessario "prendere in carico" i nostri iscritti, significa che non possiamo trattarli come fossero dei numeri, ma dobbiamo ragionare sul fatto che dietro ad ogni iscritto c'è una persona, con un nome e un cognome, che ha dei problemi e dei bisogni. Rispetto a come siamo organizzati nelle categorie, nelle Camere del lavoro e nei servizi di tutela individuale, noi ci dobbiamo porre il quesito

se siamo in grado di dare una risposta all'insieme dei bisogni delle persone: può essere quello di lavorare, di avere una casa, uno specifico servizio pubblico, può essere quello dell'anziano non autosufficiente che ha bisogno di assistenza.

Da un certo punto di vista "confederalità" significa questo e va dimostrata attraverso ciò che facciamo concretamente. Confederalità significa essere in grado di tenere assieme le tante diversità e fare sintesi ma anche rappresentare tanti bisogni diversi. E a proposito di solidarietà, una persona non nasce solidale a seconda dal proprio DNA, ma lo dimostra negli atti che compie. Se prendiamo ad esempio il tema della precarietà, questo problema deve interessare ed impegnare tutti noi, non solo chi la vive in prima persona. In realtà, la vera solidarietà si verifica proprio quando coloro che stanno meglio sono pronti a battersi per chi sta peggio, per provare a migliorare la loro condizione. La solidarietà tra eguali è la cosa più semplice del mondo.

Noi dobbiamo essere capaci di "metterci nei panni" del giovane precario, anche se abbiamo avuto la fortuna di cominciare a lavorare tanti anni fa e, per questa ragione, ci vengono riconosciuti dei diritti. Per molti ragazzi la precarietà è un fatto quasi scontato perché non conoscono altra condizione. Se affermi che il lavoro è un diritto, ti guardano dubbiosi perché loro quel diritto non lo hanno mai avuto; per questa ragione dobbiamo essere in grado di dimostrare che il nostro essere solidali, il nostro essere di sinistra, può determinare un cambiamento della loro condizione.

Dobbiamo avere un approccio meno burocratico e distante e avere l'umiltà di sporcarci le mani. Se vogliamo ricostruire un sentimento di fiducia nei nostri confronti, le persone si devono fidare di noi, devono sentirci "una o uno di loro", anche quando non siamo d'accordo con le loro posizioni. Se non si verifica ciò, si determina una rottura. Uno dei problemi che forse noi abbiamo è proprio questo e deve essere affrontato.

In questo momento noi non siamo in grado di prendere decisioni definitive su tutte le 11 schede del documento nazionale: alcune siamo in grado di assumerle da

subito, ma altre, per la loro complessità, necessitano di tempi più lunghi. Oggi, insieme, possiamo decidere un percorso per provare ad affrontare tutti i temi senza semplificazioni.

Siamo partiti scegliendo di non veicolare delle proposte finali ma aprendo un confronto: abbiamo individuato i temi fondamentali rispetto ai quali acquisire delle proposte per migliorare la nostra azione.

Nelle Assemblee alle quali ho partecipato mi è parso di cogliere soddisfazione per questa modalità dialettica; se lo consideriamo davvero un metodo utile, che può farci crescere, dovremmo prendere in considerazione l'idea di farlo diventare una regola.

A mio parere, questa modalità di incontrarci per discutere e affrontare i problemi può essere utile anche a superare la discussione sulla "troppa verticalità" o "troppa orizzontalità".

Un pezzo della nostra discussione ha riguardato il tema di come investire sul territorio e nei luoghi di lavoro, visto che un problema di risorse esiste e abbiamo la necessità di risolverlo anche incrementando gli iscritti. Come esiste la necessità di migliorare ciò che già facciamo: penso alla formazione sindacale che è sicuramente un punto decisivo ed importante e deve diventare un diritto/dovere permanente; come lo rivendichiamo alle nostre controparti nei luoghi di lavoro, lo dobbiamo praticare anche al nostro interno. Essa, oltre a prevedere momenti di studio, deve contemplare anche la condivisione di buone pratiche.

Per allargare la nostra rappresentanza penso al rapporto con il mondo associativo che è stato indicato in questo dibattito. Il processo di cambiamento con cui siamo chiamati a fare i conti ci porta a misurarci con una complessità dei problemi che non riguardano solo la nostra organizzazione, per questo non dobbiamo aver paura di allargare il confronto e la discussione con il mondo associativo e del volontariato, fino ad arrivare a veri e propri patti di consultazione. Ritengo possa essere molto

utile confrontarci con tutti questi soggetti e con le soggettività ed i valori che esprimono e capire cosa pensano, cosa propongono, quale contributo possono dare, prima di assumere una decisione di merito. E' un modo per contaminarsi, per aprirsi e magari per ricostruire anche quella cultura del lavoro di cui ho parlato precedentemente. E' fondamentale che le associazioni e i partiti tornino a ragionare sul ruolo del lavoro.

C'è un ultimo tema importante che è stato affrontato: il ruolo delle donne all'interno della nostra organizzazione. Dobbiamo assumerci un impegno molto preciso che riguarda la conoscenza e l'applicazione del nostro Statuto. Noi abbiamo una regola quando si parla di norma anti-discriminatoria: nessuno dei due generi può essere rappresentato meno del 40% all'interno dei nostri organismi e quindi nessuno dei due deve superare il 60%. Ma chi ha detto che il 60% deve riguardare solo gli uomini e non le donne? Il problema è come applichiamo questa regola e come la facciamo vivere; anche in questo caso la formazione delle delegate e delle dirigenti può essere un elemento decisivo. Rimane comunque da affrontare un problema culturale, che dentro la discussione congressuale dovrà trovare una dimensione più ampia. Come diamo risposta ai bisogni delle persone, come riorganizziamo il nostro lavoro in termini di tempo e di conciliazione con la vita personale e familiare, è sicuramente importante.

Vorrei anche discutere e ragionare di un ulteriore tema di fondo: la violenza sulle donne – qualcuno ci ricordava quanto è aumentata durante la pandemia – la fanno gli uomini. Quindi il tema non può essere soltanto cosa fanno le donne per difendersi, ma cosa facciamo noi uomini per cambiare la nostra cultura. Serve un'iniziativa specifica per affrontare questo problema e per provare a proporre dei cambiamenti. Iniziando con il chiederci perché prevale ancora, nella testa degli uomini, una cultura proprietaria nel rapporto con le donne. Noi dobbiamo farla questa discussione. E' arrivato il momento,

(Visto che i miei otto minuti sono scaduti (otto e mezzo, mi segna il timer), penso davvero che quello che abbiamo fatto e che stiamo facendo qui assieme sia molto importante. Sono giornate molto importanti.

Come qui veniva detto da tanti, adesso dobbiamo prendere delle decisioni e votare le schede, ma ci dobbiamo anche porre il problema da domani- e sarà l'impegno della Segreteria- di come quelle decisioni le mettiamo in pratica, di come le verifichiamo e di come facciamo crescere e cambiare la nostra CGIL, per cambiare questo Paese.

Grazie dell'attenzione. Un abbraccio davvero a tutte e a tutti.

Rimini, 12 febbraio 2022