

“dove massimo è il pericolo, là cresce anche ciò che ci salva”

Friedrich Holderlin, 1808

Carissimi amici e amiche,

il video che avete appena visto, realizzato dal nostro ufficio “social media”, è un condensato delle 246 testimonianze di partecipanti alle conferenze organizzative che si sono svolte, in questi mesi, nei territori e nelle federazioni.

Vorrei sottolineare che le interviste sono state realizzate con l’impegno dei nostri giornalisti di Conquiste del Lavoro, dei nostri esperti in social media e dei nostri uffici stampa (nazionale, regionali confederali e di federazione).

Giovedì sarà distribuito uno “speciale” realizzato da Conquiste del lavoro con la raccolta di tutte le interviste e degli articoli che, in questi mesi, sono stati pubblicati. Un dossier che rappresenta, sinteticamente ma fedelmente, la passione e la voglia di dibattito che ha coinvolto 15.000 delegati, operatori politici e dei servizi, dirigenti di categoria e confederali, a livello territoriale, regionale e nazionale.

Questo è il metodo di lavoro che vogliamo estendere a ogni occasione in cui è necessaria l’attenzione o la mobilitazione di tutta l’organizzazione: attraverso la sinergica collaborazione tra tutti i nostri operatori della comunicazione, possiamo mettere in campo una grande potenzialità comunicativa. Gli strumenti e le professionalità non ci mancano, dobbiamo solo coordinarli meglio, con l’obiettivo di coinvolgere e informare gli associati e i delegati dentro l’organizzazione. Ma anche con l’obiettivo di allargare la nostra visibilità all’esterno. Come ci ha detto il dott. Sergio Maset poco fa, troppe persone, troppi giovani non conoscono il sindacato, ma soprattutto non conoscono la nostra CISL!

1. Le ragioni delle scelte da fare

Carissimi amici e amiche,

Non ripeterò le analisi di contesto economico e politico che sono già contenute nel documento che abbiamo proposto per il dibattito e neppure le proposte di strategia politico-sindacale già sviluppate dalla segretaria generale, Annamaria Furlan, nella sua intervista con Dario Di Vico.

Mi concentrerò dunque sugli aspetti più direttamente attinenti alla macchina organizzativa e all'urgenza che abbiamo di metterci mano in modo serio e continuativo. Ma prima permettetemi di spiegare la citazione posta in apertura di questa relazione.

Si tratta di un verso del più grande poeta tedesco, Friedrich Holderlin, nato nel 1770 e morto nel 1847, famoso per aver in qualche modo dato voce – poetica - ad un'epoca di transizione per molti versi simile alla nostra. Nel passaggio tra il XVIII° e il XIX° secolo, era la nuova società industriale a venire alla luce e ad avere bisogno di imporre i suoi linguaggi. Oggi, nel passaggio tra il XX° e il XXI° secolo, una altrettanto potente rivoluzione tecnologica cambia completamente i nostri modi di vivere. Essa chiede a tutti noi di prenderne atto, di reagire in modo non conservatore. Il sindacato nasce per comporre le contraddizioni. Anzi, a volte, la sua vita si svolge proprio dentro la contraddizione. Ed è riflettendo e facendo evolvere le diverse posizioni che possiamo trovare lo spazio di azione per il nuovo, per una nuova composizione, per una nuova sintesi. Insomma, come ci indica Holderlin, si tratta di accettare il fatto che là “dove massimo è il pericolo, là cresce anche ciò che ci salva”.

A proposito di progresso tecnologico, ricordo la mia esperienza quando iniziai a lavorare. All'epoca, erano gli anni '80, c'erano i cosiddetti “centri di calcolo”, enormi stanzoni pieni di calcolatori giganteschi, grandi come armadi, nei quali lavoravano tecnici, analisti, programmatori, più decine di perforatrici, quasi sempre donne, perché i dati erano caricati su schede cartacee nelle quali ad ogni buco corrispondeva un'informazione digitale – bene - tutto questo enorme apparato serviva a partorire quello che, oggi, i nostri cellulari sono in grado di elaborare in trenta secondi, questa riflessione ci deve guidare nelle scelte degli strumenti organizzativi.

La CISL, la nostra organizzazione, negli anni appena trascorsi ha vissuto un travaglio doloroso, che può essere interpretato come il frutto avvelenato della lentezza con la quale, in questi ultimi due decenni, abbiamo tardato a fare i conti con i cambiamenti epocali in corso. Chi non ci ama ne ha tratto la conclusione affrettata di un nostro declino. Invece sta accadendo l'esatto contrario. Questa segreteria, questo gruppo dirigente confederale e di federazioni ha risposto alle difficoltà in termini strategici, ha realizzato un forte dibattito negli organismi, mettendo al centro della discussione i modi concreti di rilanciare le ragioni del “sindacato nuovo”, l'espressione con la quale Giulio Pastore amava definire la CISL.

Il documento di base preparato per questa Assemblea organizzativa dichiarava, fin dalle prime battute, questa nostra ambizione: rispondere alle nostre

difficoltà interne ed esterne con la proposta di un modo nuovo di fare sindacato nel XXI° secolo. Abbiamo detto che si apriva una nuova fase costituente, della quale questo nostro incontro di Riccione costituisce la tappa intermedia. Il percorso avviato troverà un suo primo approdo nel Consiglio Generale che sarà chiamato a deliberare sulle “idee” che sono sbocciate in questi mesi per tradurle in “scelte”, come indica il manifesto di questa conferenza organizzativa.

Su alcune questioni non basterà il Consiglio Generale: penso, ad esempio, alle modifiche statutarie (attivare commissione statuto). Ne discende che il percorso iniziato oggi si completerà nel congresso del 2017. Non è retorica la nostra. Solo una revisione profonda del nostro modo di fare sindacato ci potrà riportare in sintonia con lo spirito del tempo (del resto, oggi, continuiamo a praticare un modello organizzativo che è stato definito nel lontano 1979 a Montesilvano). Abbiamo di fronte a noi due anni che potranno essere esaltanti, come lo sono tutte le stagioni costituenti: chiediamo a tutte le strutture dell'organizzazione e a tutti i voi di affrontarli con passione, coraggio, intelligenza e orgoglio perché è da noi che dipendono le forme e i modi con i quali la CISL affronterà i prossimi anni.

Il percorso della conferenza di organizzazione

Quando si apre un percorso nuovo, non si ha mai la sicurezza di come verrà recepito. Invece, la reazione ai temi contenuti nel documento, proposto per il dibattito, è stata molto positiva, oltre ogni aspettativa. La Segreteria ha partecipato a tutte le conferenze organizzative programmatiche in una dimensione di ascolto, abbiamo assistito a decine e decine di relazioni e di documenti finali nelle 70 unioni territoriali, nelle 17 unioni regionali e nelle 2 unioni interregionali e, infine, nelle 17 conferenze delle Federazioni nazionali. Al Dipartimento organizzativo sono anche pervenuti i documenti di molte Federazioni regionali e territoriali, mentre la Federazione dei pensionati ha svolto le conferenze a tutti i livelli, partendo dalle Rappresentanze locali sindacali.

Credo che siate tutti d'accordo con me nel constatare che, da anni, nella nostra organizzazione, non si discuteva con tanto coinvolgimento, franchezza e disponibilità al cambiamento: un bellissimo segnale perché le trasformazioni devono essere “sentite” e “vissute” per produrre effetti duraturi.

E' importante sottolineare la nostra capacità di reazione anche per altre due ragioni. La prima riguarda la “democrazia sindacale”: messa alla prova, la nostra “democrazia interna” ha mostrato di non essere un ferro vecchio del passato ma una palestra viva in cui crescono le nuove generazioni dei sindacalisti del XXI° secolo.

I giovani e le giovani, infatti, sono stati i protagonisti di questa stagione assembleare come è testimoniato anche dalle interviste contenute nel video di apertura.

Altro che declino della rappresentanza sindacale!

Rispetto ai partiti - i quali, questi sì, sono davvero “partiti”, participio passato del verbo partire - noi siamo vivi e vegeti, capaci di sfuggire al tranello della disintermediazione della rappresentanza, capaci di correggere i nostri errori e le nostre incrostazioni burocratiche, capaci di offrire un approdo a chi ancora ha a cuore la coesione della società, insieme al giusto equilibrio tra libertà e uguaglianza. Come diceva Diderot, “non basta fare del bene, bisogna anche farlo bene”!

La seconda ragione riguarda noi stessi come gruppo dirigente. Annamaria Furlan, ripete spesso, che il nostro compito come gruppo dirigente nazionale della CISL, in questa epoca di trapasso, è quello di consegnare un’organizzazione sindacale rinnovata, efficiente ed efficace ai giovani gruppi dirigenti che, in un prossimo futuro, guideranno la CISL. Si tratta di fare la stessa cosa che gli uomini e le donne della CISL hanno fatto negli scorsi decenni per renderla grande. Di questo tempo lontano, oggi, nel nostro presente, sentiamo la responsabilità di indirizzare le nostre scelte verso il futuro, perché - come è stato detto - “veniamo da lontano e andiamo lontano”.

2. Un imperativo categorico: allargare la rappresentanza

Forse è importante chiarire che cosa intendiamo quando parliamo di giovani. Dalle elaborazioni della nostra “banca dati” risulta che l’età media dei nostri associati attivi è di 46 anni e 6 mesi, gli under 40 rappresentano il 32% dei nostri associati attivi mentre l’età media nel nostro gruppo dirigente è di 51 anni. Non ci siamo! I giovani di cui stiamo parlando - quelli sotto i 40 anni, non sotto i trent’anni - sono appena il 32%. Il nostro primo obiettivo deve essere quello di abbassare nei prossimi anni, prima di tutto, l’età media dei nostri associati e di conseguenza l’età media dei nostri dirigenti, prevedendo (anche con regole specifiche), un numeroso ingresso di giovani negli organismi già dal congresso del 2017.

Nei prossimi 2 anni, il proselitismo giovanile deve diventare una nostra priorità strategica. Come pure va accettata la sfida di allargare la rappresentanza con una attenzione privilegiata alle donne, ai lavoratori e alle lavoratrici con titoli di studio medio-alto, sia italiani sia stranieri, che lavorano quasi esclusivamente con contratti atipici, nel sistema dei parasubordinati e delle partite iva o nel mondo dell’artigianato e del commercio. Altro terreno di sfida è costituito dalla sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti in una miriade di realtà lavorative di piccola e media

dimensione per i quali il sindacato non ha ancora rappresentato un'esperienza diretta. Come è emerso dalla ricerca, oltre la metà dei lavoratori dipendenti non è mai stato associato ad un sindacato; inoltre, alla maggioranza dei non associati non è neppure mai stata proposta l'iscrizione, come quasi mai hanno avuto contatti con le strutture sindacali.

In quest'ottica, bisogna creare le condizioni ottimali per il passaggio di staffetta tra le generazioni, dobbiamo applicare in modo rigoroso i limiti ai mandati dirigenziali. 3 mandati, a prescindere da accorpamenti o altre situazioni organizzative (seg. Gen. o seg. Gen. agg.), rappresentano un "tempo ottimale". Anche per gli incarichi apicali in enti, associazioni, società di nomina dell'esecutivo o del Consiglio generale è importante definire limiti temporali. Inoltre, occorre ripristinare totalmente la norma di decadenza per chi raggiunge l'età di 65 anni, anche chi può accedere alla pensione in un'età precedente a questa, farebbe bene a valutare l'opportunità di favorire il ricambio generazionale.

Bisogna riflettere su come alzare la sindacalizzazione. Non possiamo accontentarci di mantenere gli associati che abbiamo già. Va fatto qualcosa di concreto, non semplicemente dichiarare che bisogna farlo. La prima cosa da mettere in campo è quella di valorizzare la nostra rete di relazioni per seguire i lavoratori e le lavoratrici che cambiano azienda ma la stessa cosa vale per chi ha "la fortuna" di andare in pensione. Per realizzare la continuità associativa, oltre alla rete di relazioni, abbiamo strumenti informatici che ci possono aiutare come, ad esempio, la procedura SiWeb che, dal 1° gennaio 2016, diventa obbligatoria per tutta l'organizzazione (mentre oggi ci sono ancora 16 programmi diversi). E' veramente assurdo perdere degli associati solo per distrazione o negligenza.

Dobbiamo anche elaborare nuovi progetti di proselitismo, costruire banche dati, studiare campagne di comunicazione mediatica con un linguaggio semplice e diretto, attivare azioni di marketing associativo valorizzando il "brand" CISL per attrarre anche i non sindacalizzati.

Abbiamo bisogno di avere un'organizzazione più efficiente, un'organizzazione più presente nei luoghi di lavoro e sul territorio. In questo senso, l'investimento deve riguardare anche le risorse economiche. Di conseguenza, come abbiamo scritto nel documento proposto al dibattito, confermiamo la scelta di destinare il 70% delle risorse del tesseramento, al netto del costo tessera, al territorio.

3. Una nuova presenza delle Federazioni e della CISL sul territorio

Allargare la rappresentanza significa che, a livello territoriale, occorre realizzare modelli organizzativi che ci permettano di interagire con le istituzioni e gli altri soggetti che, insieme a noi, operano nell'arena del lavoro, delle relazioni industriali, sociali ed economiche. Le articolazioni periferiche della pubblica amministrazione si sono modificate e ancora si modificheranno: pensiamo a Inps, Inail, uffici territoriali del lavoro, prefetture, ma anche tribunali. Pure le controparti contrattuali stanno modificando la loro presenza a livello territoriale.

E' finita l'epoca di una CISL, una Cgil, una Uil, una Confindustria, una Camera di Commercio ecc. per ciascuna provincia perché ogni amministrazione si sta riorganizzando a modo suo. Dovremo perciò essere in grado di attrezzarci non certo per inseguire una impossibile omogeneità ma per essere in grado, qualunque siano gli assetti territoriali di tutti questi soggetti, di dialogare in modo efficace con i nostri interlocutori, accettando un'inevitabile geometria variabile dei referenti.

Anche le attività delle diverse Federazioni devono integrarsi meglio attraverso progetti intercategoriale. Non è difficile immaginare "un sistema" di interazione tra i delegati e gli operatori dei servizi, tra gli operatori politici e i delegati, tra i delegati e gli operatori presenti nelle zone, tra i rappresentanti locali sindacali dei pensionati e i delegati aziendali. L'elenco potrebbe proseguire ma quello che mi preme sottolineare è che dobbiamo superare una visione per compartimenti stagni che divide i delegati appartenenti alle federazioni, da un lato, e gli operatori tecnici, politici e dei servizi, dall'altro lato. La CISL dovrebbe essere come una grande casa, composta sì da stanze diverse ma in cui tutti hanno una chiara consapevolezza di appartenere ad un'unica famiglia. Spesso, invece, il sindacato assomiglia di più a un condominio dove gli inquilini dei diversi appartamenti vanno un po' per conto loro e si confrontano solo in occasione dell'assemblea condominiale, magari per accusarsi reciprocamente di scortesie o insensibilità.

Dobbiamo quindi sviluppare una visione più confederale ed intercategoriale che ci porti a trovare sempre le migliori soluzioni.

Questo è quello che dobbiamo fare per rappresentare il nostro associato a 360°. Questo è quello che dobbiamo fare per occuparci anche della sua condizione di cittadino. Questo è quello che dobbiamo fare se vogliamo allargare la nostra rappresentanza!

L'avvicinamento della CISL al territorio passa anche attraverso la costruzione di alleanze sociali locali e la collaborazione con associazioni, movimenti e gruppi, finalizzate all'obiettivo comune di crescita e partecipazione democratica, alzando lo sguardo anche a temi come l'immigrazione, le pari opportunità, la lotta

allo sfruttamento in tutte le sue forme per garantire una forte coesione sociale. E' sul territorio che possiamo giocare un ruolo di innovazione e sperimentazione. Insomma, dobbiamo tenere insieme un duplice interesse di rappresentanza che si sviluppa con riferimento ad alcuni temi come, ad esempio, rifiuti, trasporti, sanità, welfare, tariffe, politiche ambientali e della casa, conciliazione dei tempi di lavoro, e così via.

Da queste considerazioni, è nata l'esigenza di realizzare un laboratorio che mettendo in campo esperienze e buone pratiche di welfare territoriale possa costruire un cantiere di idee ed esperienze, di reti ed eventi innovativi per generare stimoli per una nuova contrattazione.

Anche in questo caso, il metodo è stato quello di coinvolgere le strutture territoriali attraverso un progetto, denominato "LaborNord Welfare", con la partecipazione di 9 regioni del nord e delle federazioni FNP, FP e FISASCAT, coordinate dal Veneto insieme al dipartimento delle politiche sociali e a quello delle politiche fiscali. Il progetto sarà illustrato da Franca Porto nella seconda commissione.

Le politiche di crescita e di coesione sociale si determinano anche con una forte attenzione alle risorse europee. Le 8 regioni del sud, nel 2014, sono state responsabili di una mancata spesa per 7 miliardi e 850 milioni di euro. Questi dati sono ancora più significativi in un contesto di permanente squilibrio sociale, aggravato da una crescente disoccupazione e da una incapacità della politica di porre in essere azioni concrete per lo sviluppo economico e sociale del Mezzogiorno. Questa la cornice entro la quale abbiamo collocato il progetto "CISL Mezzogiorno". Vogliamo esercitare un ruolo importante nella partecipazione ai tavoli di partenariato, in modo da incidere sui processi decisionali e sulle scelte relative alle risorse. Ma bisogna avere le conoscenze e le competenze adeguate.

Il gruppo di lavoro, di cui fanno parte le USR-USI del Sud e i dipartimenti confederali interessati, con il coordinamento della Campania si stanno occupando di questi aspetti. Lina Lucci presenterà questo progetto nella seconda commissione.

4. A che punto siamo con la riorganizzazione della CISL

Come vedete dalle cose fin qui dette, il cambiamento è un processo duro e faticoso, da condurre con perseveranza e lungimiranza. A ben vedere, abbiamo già iniziato a farlo. Mi riferisco al processo di accorpamento delle nostre strutture territoriali – assolutamente confermato nella sua valenza di rinnovamento e rilancio della nostra attività – che ci ha molto impegnato negli ultimi tre anni e ha portato

il numero complessivo delle Unioni Sindacali Territoriali dalle 116 del passato alle 70 attuali. Attivando l'art. 35 dello Statuto, le USR insieme alle UST hanno ridisegnato la mappa delle nostre strutture territoriali con la massima disponibilità delle Federazioni, sia regionali che territoriali.

La riorganizzazione dei territori può dirsi quasi conclusa. Sono stati realizzati 20 processi aggregativi tra 2 Unioni territoriali, mentre 6 processi aggregativi hanno riguardato 3 o più UST. Inoltre, abbiamo compiuto 2 processi di regionalizzazione, 1 processo di inter-regionalizzazione dei livelli USR con mantenimento dei livelli congressuali UST e, infine, 1 processo di inter-regionalizzazione con la costituzione di una USI quale livello unico congressuale. Insomma, non abbiamo agito con la spada ma con il fioretto, adattando le soluzioni organizzative alle diversità del nostro paese e alle esigenze concrete della nostra presenza sul territorio. Infine, abbiamo dato avvio ad un monitoraggio permanente per valutare se, cosa e come migliorare i processi che abbiamo messo in moto.

Adesso dobbiamo completare queste scelte con l'individuazione di regole per conformare lo Statuto e il Regolamento al nostro nuovo assetto organizzativo. Per le regioni sotto i 200.000 associati, si conferma la possibilità che il Consiglio Regionale e i Consigli delle UST interessate possano deliberare la regionalizzazione. A questo scopo, sulla base delle esperienze realizzate, occorre definire il "processo organizzativo" per le regionalizzazioni e inter-regionalizzazioni confederali e di federazione, modificando-completando dove necessario le norme previste dallo Statuto e dal regolamento (esempio art. 35 Statuto).

La specializzazione futura dei livelli regionali e interregionali ci appare chiara: meno burocrazia, più coordinamento politico e dei servizi, più specializzazione tecnica e formativa al servizio di una rinnovata presenza a livello di luoghi di lavoro e di territorio. Questa è la prima missione dei nuovi livelli regionali e interregionali!

Gli accorpamenti territoriali sono stati non soltanto un passaggio di tipo organizzativo ma anche una sorta di laboratorio: hanno consentito un pluralismo di istanze e visioni, la circolazione di idee grazie all'allargamento del dibattito interno, il trasferimento di competenze, una maggiore condivisione delle buone pratiche e un maggiore coordinamento, a volte ri-scoprendo che i problemi e le questioni da affrontare sono più simili di quel che si credeva. Ci sono stati importanti riflessi sul controllo interno, sull'omogeneizzazione dei regolamenti ma anche nell'armonizzazione delle scelte politiche, nella tempestività delle decisioni e nel miglioramento della qualità delle relazioni con i nostri delegati e associati.

Quello che non deve sfuggire è che dietro ad ogni struttura ci sono dirigenti, uomini e donne che, con generosità, hanno accettato di cambiare ruolo, riconoscendo nel nuovo assetto un valore aggiunto per l'insieme dell'organizzazione.

Come ha messo in evidenza l'esperienza degli accorpamenti, parlare di organizzazione non vuol dire solo risolvere un problema tecnico o logistico. In questo momento, occuparsi di organizzazione ha un significato fortemente politico perché vuol dire parlare di risorse economiche ma anche e soprattutto umane; vuol dire decidere dove vogliamo investire le energie, quali sono le nostre priorità e come ci attrezziamo.

È chiaro. Rimangono alcuni nodi da affrontare e sciogliere, in particolar modo per rilanciare la partecipazione dei delegati e garantire un efficace coinvolgimento a livello di base. A tal fine, appare centrale la corretta definizione dei ruoli da assegnare alle zone, i cui ambiti territoriali devono essere definiti in ogni Unione territoriale o Unione regionalizzata/interregionalizzata senza l'obbligo di coincidere con i livelli provinciali, affinché possano rappresentare efficacemente bacini di riferimento ottimali per l'attività sindacale. Le zone rimangono infatti l'ambito ottimale per sostenere la contrattazione aziendale e locale, razionalizzare la presenza di sedi e recapiti comunali, la promozione dei servizi e dei progetti di proselitismo.

Anche gli accorpamenti tra le diverse federazioni rientrano in questo riposizionamento dell'organizzazione finalizzato ad aumentarne l'efficienza e il proselitismo. Gli accorpamenti tra le federazioni, come quelli per le unioni territoriali e regionali/interregionali, possono portare, infatti, vantaggi organizzativi e incrementare le risorse per fare meglio il nostro lavoro. Ci stiamo impegnando per definire un nuovo modello contrattuale e nel futuro, ne siamo convinti, si andrà verso una semplificazione della struttura della contrattazione. Molti confini che esistono oggi tra le federazioni andranno riducendosi: si tratta di un processo che non è nuovo: è già accaduto in maniera consistente in questi 65 anni. Sapete quante erano le federazioni della CISL nel 1950? erano 51!

Pertanto, confermiamo, ancora una volta, l'importanza delle scelte fatte in merito agli accorpamenti delle federazione con la modalità organizzativa monocomposta o pluricomposta, a seconda delle scelte delle federazioni. Sollecitiamo una loro definizione entro il prossimo congresso. In questo processo va opportunamente preservata la specializzazione dei delegati in relazione ai loro specifici ambiti produttivi.

5. Costruire un “sistema di offerta” all’altezza dei tempi

Se vogliamo mantenere e incrementare il numero di associati dobbiamo privilegiarli di più, dobbiamo dare maggiore valore all’iscrizione. I lavoratori non sindacalizzati spesso non riconoscono il valore della partecipazione ad una organizzazione sindacale, ma guardano principalmente alla convenienza dell’iscrizione. Dobbiamo pertanto attrarre i lavoratori non sindacalizzati anche con una migliore offerta di servizi, che deve prevedere modalità e spazi riservati esclusivamente ai nostri associati.

Il ridimensionamento del pubblico farà crescere la domanda di servizi, sia per quanto riguarda quelli per noi tradizionali, sia quelli che riguardano il welfare, la salute, la mediazione sociale e legale, la formazione professionale e il mercato del lavoro. Pensiamo che il sindacato, la CISL in particolare, debba partecipare attivamente al sistema di definizione e finanche erogazione delle politiche attive per le persone in cerca di nuova occupazione. Va quindi aperta una riflessione su come mettere a fattore comune la formazione professionale e le politiche attive del lavoro. Dobbiamo insomma valutare che ruolo debba giocare la CISL in questo settore, se agire direttamente in stretto raccordo con enti o società già presenti nella nostra organizzazione o con altre formule organizzative, senza tralasciare l’opportunità di valorizzare anche gli spazi che si aprono all’interno della bilateralità.

L’orientamento e l’accompagnamento al lavoro non devono più essere un tabù ma un punto di forza dei servizi che il sindacato offre ai propri associati, ai lavoratori e a chi non ha ancora un lavoro, come avviene per i sindacati del Nord Europa. Creando in questo modo le condizioni di base per lo sviluppo associativo anche in questi segmenti del mercato del lavoro, oggettivamente più deboli e a minori tutele.

Nel sondaggio condotto fra i nostri associati, il 90% si è dichiarato d’accordo rispetto alla possibilità di offrire i servizi di sostegno alla ricerca del lavoro.

Il tema dei servizi può essere perseguito anche all’interno della bilateralità, sia come esito dell’azione contrattuale, penso ad esempio ai sistemi di welfare aziendale, sia come esito del decentramento di politiche pubbliche verso le parti sociali. Tuttavia è necessario stabilire nuove regole e proposte specifiche di riordino e rilancio del sistema bilaterale. Nella seconda commissione sarà sviluppato anche questo tema con proposte concrete.

Ritornando ad uno dei temi cruciali di questa conferenza di organizzazione - che è quello di costruire un “sistema di offerta” all’altezza dei tempi, coerente e

organico - va posta l'attenzione a tre questioni su cui abbiamo già insistito: l'evoluzione della telematica; le trasformazioni nel sistema del welfare; l'importanza dei servizi per il proselitismo e la fidelizzazione.

Per quanto riguarda il primo aspetto, la diffusione della telematica, come ho già detto, dobbiamo accettare l'idea che tutto il nostro modo di vivere e lavorare è già stato profondamente modificato dalle tecnologie digitali, e questo processo storico non ha risparmiato il mondo dei servizi alla persona. Si tratta di un "dato di fatto", una realtà oggettiva, che deve spingerci a pensare a come elaborare un modello di sviluppo dei servizi sempre più telematizzato.

Ne discende anche la "de-localizzazione" dei luoghi dove si fornisce assistenza, sia verso il web sia – soprattutto - verso l'incontro delle persone là dove si trovano, ovvero anche fuori dalle nostre sedi, in quanto non vi è più la necessità di un ufficio per realizzare il servizio, ma è sufficiente un tablet, una connessione ad internet, una piccola stampante portatile.

Si stanno cioè realizzando le condizioni per "abbattere le barriere" oggettive che, fino a ieri, rendevano non solo necessaria la mediazione dei soggetti di servizio: Inas, Caf, Vertenze, associazione consumatori ecc., ma soprattutto la loro organizzazione differenziata, anche a prescindere dai vincoli legislativi.

L'anagrafe unica, che contiene i dati Inas, Caf e associati CISL, rende possibile avviare, d'intesa con le federazioni, progetti comuni per il proselitismo e la promozione dei servizi. Non è possibile che, nel 2014, solo un terzo dei nostri associati abbia utilizzato i servizi del Caf, mentre ancora meno si siano rivolti all'Inas. I servizi non possono essere considerati solo un "compito confederale", anche il ruolo delle federazioni è fondamentale per la loro promozione. Io non ho la soluzione pronta in tasca e neppure la bacchetta magica e insieme troveremo una soluzione. Ma le federazioni devono partecipare attivamente alla costruzione organizzativa e devono anche stigmatizzare e sanzionare i comportamenti dei dirigenti territoriali o dei delegati che orientano al servizio di patronato e fiscale presso altri enti o altre società estranee al circuito della CISL.

L'esigibilità dei diritti richiede l'integrazione strutturale tra risposta assicurativa (INAS), dimensione fiscale (CAF), tutela degli immigrati (ANOLF), politiche per la casa (SICET), politiche di genere, la formazione professionale (IAL), la tutela del lavoratore/cittadino come consumatore (ADICONSUM), il volontariato attivo (ANTEAS), ma anche con le politiche di welfare territoriale e aziendale, sempre più legate alla dimensione reddituale. Non dimentichiamo che la gamma dei servizi oggi

“interessanti” per i nostri associati è sempre più ampia: oltre a quanto già indicato, occorre aggiungere i bisogni riferiti alla sfera vertenziale e di tutela legale rispetto al diritto del lavoro e al diritto civile.

Del resto, sono proprio i lavoratori e i pensionati che chiedono sempre di più un unico riferimento a cui rivolgersi per i propri bisogni burocratici, assistenziali, fiscali, legali. Dunque, a noi la possibilità di evolvere in un sistema integrato dove ogni servizio continua a crescere e migliorare nel proprio specifico e a sostegno e supporto degli altri: anche in questo caso, possiamo parlare di un “sistema di servizi in rete”.

Per passare dalle affermazioni ai fatti, occorre istituire un coordinamento a livello confederale nazionale e a livello regionale con compiti ben definiti, in grado di progettare veri e propri piani di sviluppo del sistema servizi anche con riferimento ai “tagli” del governo che stanno diventando abituali e insostenibili. Non possiamo continuare a vivere nell’incertezza, aspettando ogni anno di leggere la legge di stabilità anche perché, nei nostri servizi, ci sono lavoratori e lavoratrici che meritano serenità.

In questo contesto, l’organizzazione del servizio di accoglienza è assolutamente strategico e dobbiamo cominciare ad immaginarlo come un avamposto “sociale” della CISL. Gli operatori addetti all’accoglienza, spesso pensionati, raccolgono le storie personali e delle famiglie di associati e dei cittadini, costituendo la più importante banca dati: quella relazionale. Sono loro che possono promuovere il “sistema CISL”, comprendendo anche l’iscrizione alle federazioni.

E’ un errore non investire nei servizi di accoglienza, è un errore non formare delegati, pensionati, operatori tecnici e politici da dedicare a questo strategico e delicato avamposto. Come diceva Eleonora Roosevelt “per trattare te stesso usa la testa; per trattare gli altri usa il cuore”.

Lo ripeto con convinzione: i servizi sono uno strumento per cercare di coinvolgere nuovi associati, ma sono fondamentali anche per fidelizzarli. Ci vorranno due anni, ma dobbiamo trovare le modalità organizzative per differenziare e favorire i nostri associati, tra l’altro questa scelta diventa anche un’azione positiva per incentivare gli altri lavoratori e pensionati a iscriversi al nostro sindacato.

L’Anolf riveste il duplice ruolo di servizio per gli immigrati e di avamposto per l’avvicinamento al sindacato e per il proselitismo. La promozione di questa associazione, fatta molti anni fa, rappresenta per la CISL una scelta lungimirante

che, oggi, dobbiamo riconfermare e potenziare. Stiamo assistendo ad una drammatica intensificazione della mobilità di interi popoli, che fuggono dalla miseria e dalle atrocità di guerre e terrorismo, in cerca di un luogo in cui poter lavorare e garantire un futuro a se stessi e ai proprio figli. L'Anolf deve svolgere un ruolo fondamentale per l'orientamento e l'accoglienza, integrandosi con gli altri servizi e con le politiche territoriali e nazionali sull'immigrazione.

Per quanto riguarda gli Uffici legali e vertenze, si tratta di un segmento di attività al quale bisogna dedicare una maggiore attenzione organizzativa. Relativamente agli uffici vertenze confermiamo il nostro impegno nel coordinamento e nella formazione degli operatori che svolgono questi compiti. Inoltre potrete, in questi giorni, visionare il nuovo software predisposto per gli uffici territoriali, oltre ad una nuova applicazione per i cellulari che le federazioni potranno fornire ai propri delegati, per una verifica immediata delle buste paga dei lavoratori. Si tratta di una novità importante per dare nuovi strumenti ai delegati, e siamo orgogliosi di essere la prima organizzazione sindacale ad aver realizzato questa app. L'aggiornamento contrattuale sarà effettuato dal nostro Ufficio vertenze nazionale. Stiamo anche costruendo la banca dati dei legali che è propedeutica alla costituzione della consulta legale nazionale.

6. La dimensione internazionale

La CISL, da sempre, ha svolto un ruolo di primo piano nelle relazioni internazionali: contestualmente alla sua nascita si costituisce la Confederazione internazionale dei Sindacati liberi (ICFTU).

La rinnovata attenzione della CISL nei confronti del panorama internazionale richiede oggi una declinazione, in termini di organizzazione e di strumenti, che guardi al mutato contesto socio-politico a livello globale.

Negli ultimi anni si è assistito alla necessità di un'ampia opera di ridefinizione dei diritti. Il livello di complessità che ci viene proposto oggi va ben oltre il fatto che la nostra vita quotidiana abbia superato i confini degli Stati nazionali e si collochi in un contesto di azioni, eventi, condizioni economiche e sociali interconnessi tra loro come mai prima d'ora.

Di qui la necessità che, tra il dipartimento Internazionale e Iscos, prosegua la proficua esperienza di un coordinamento continuo. E' evidente il legame dei progetti Iscos con le strategie di politica internazionale della CISL.

Anche l'Anolf fa parte di questa rete. La collaborazione sul piano delle relazioni internazionali consente un importante monitoraggio di alcune aree del Mediterraneo dove esistono "uffici Anolf" (Marocco, Tunisia, Senegal). Occorre valorizzare questa esperienza attraverso relazioni più integrate tra questi tre soggetti.

E' importante considerare la nostra cultura e azione internazionale con riferimento ad un unico coordinamento che si interfacci anche con altre esperienze all'interno e all'esterno dell'organizzazione. L'Inas, ad esempio, ha una articolazione internazionale di grande interesse: gli operatori e gli uffici dell'Inas all'estero hanno sempre rappresentato uno straordinario "ponte" per la costruzione delle relazioni della CISL con i sindacati dei paesi dove operano. Da ricordare ad esempio il grande lavoro in Brasile, Argentina, Uruguay.

E' anche necessario pianificare riunioni con i responsabili per le politiche internazionali delle Federazioni e delle Usr, con l'obiettivo di uno scambio di informazioni e approfondimento. Ancora una volta, in un'ottica di "rete", questi incontri saranno utili per "sintonizzare" e coordinare le strategie elaborate a tutti i livelli, sia sul piano europeo che internazionale.

Il ruolo di coordinamento del Dipartimento Internazionale dovrà tendere a valorizzare sempre di più le competenze degli operatori confederali e si avvarrà della partecipazione attiva dell'Ufficio Studi. E' importante organizzare un osservatorio nazionale sui Comitati aziendali europei e sui global framework aziendali. Inoltre, va fissata una riunione annuale di un Consiglio generale dedicata ai principali temi internazionali, anche con la partecipazioni di esperti e protagonisti.

In molte conferenze organizzative è stata evidenziata un'insoddisfazione sul ruolo della Ces in questi anni di profonda crisi europea. L'elezione, nel recentissimo congresso di ottobre, di Luca Visentini a Segretario Generale della Ces - domani sarà qui con noi - ci fa ben sperare in un nuovo protagonismo sindacale europeo.

Coerentemente con la sua storia di impegno concreto sul piano internazionale, la CISL ha scelto di mantenere in vita l'Isco che è, a tutti gli effetti, il primo istituto sindacale di cooperazione al mondo e uno dei pochi di dimensione medio-grande tutt'ora operanti. Per quanto possibile, è necessario alleviare la Confederazione dall'onere economico finalizzato al sostegno dell'Isco. L'Istituto, dovrà essere messo nella migliore condizione per cogliere tutte le opportunità di finanziamento e di autofinanziamento collaborando anche con le federazioni.

7. Fare mainstreaming ed empowerment dentro e fuori la CISL

Le donne della CISL hanno il delicato compito di perorare dentro e fuori l'Organizzazione i benefici derivanti da una "cultura della parità di genere". In linea con la "strategia CISL" che predilige il carattere territoriale dell'azione sindacale, il Coordinamento Nazionale Donne ha scelto di dare vita ad un "modello organizzativo di genere" che mette al centro quel "federalismo del fare", ovvero la capacità di valorizzare le specificità dei bisogni provenienti da ogni territorio e da ogni federazione. Il modello organizzativo del Coordinamento Nazionale Donne da sempre punta a privilegiare il "fare rete" fra le donne presenti negli organismi, nei coordinamenti, fra le lavoratrici e le pensionate associate.

La CISL sostiene, da sempre, che valorizzare la donna e il lavoro delle donne conviene, perché più donne al lavoro significa accrescere condizioni di sviluppo e di crescita: più Pil, più Famiglia, più Sviluppo. Da sempre il lavoro delle donne è generatore di altro lavoro (es. servizi), protegge la famiglia dal rischio di povertà.

Le Donne della CISL vogliono realizzare una "vera politica della conciliazione", che faciliti l'applicazione di accordi e buone prassi in grado di promuovere una cultura di impresa responsabile verso la famiglia, dove prevalga l'idea che adottare piani di welfare aziendale conviene ai lavoratori e alle lavoratrici, ma anche alla stessa impresa in termini di fidelizzazione del personale, incremento della produzione e dell'efficienza, come investimento nel proprio futuro di successo.

In CISL sono stati fatti notevoli passi avanti per quanto riguarda la rappresentanza delle donne, ma bisogna fare di più per evitare di disperdere i talenti e le professionalità femminili. Come dice papa Francesco, "l'apporto del genio femminile nel lavoro e nella sfera pubblica è importante (...) Le doti di delicatezza, peculiare sensibilità e tenerezza, di cui è ricco l'animo femminile, rappresentano non solo una genuina forza per la vita delle famiglie, per l'irradiazione di un clima di serenità e armonia, ma anche una realtà senza la quale la vocazione umana sarebbe irrealizzabile".

La proposta del coordinamento è quella di attivare azioni concrete che si possono sintetizzare come segue:

- a) aumentare la presenza e partecipazione delle donne nelle sedi bilaterali;
- b) adoperarsi, in linea con la L. 120/2011 sulle "quote di genere", per

implementare l'ingresso e la permanenza delle donne a tutti i livelli dell'Organizzazione;

c) promuovere la partecipazione delle giovani donne RSU/RSA (under 32) all'interno dei percorsi formativi, con particolare riferimento a quelli inerenti la contrattazione collettiva e territoriale;

d) privilegiare l'attenzione al linguaggio di genere in linea con gli orientamenti della UE.

8. Seminare nuova linfa

Il tema dei giovani è, da tempo, presente nella strategia politica e organizzativa della CISL. Tutti i livelli dell'organizzazione, seppur con attenzioni, stili e investimenti diversi, hanno spesso cercato di promuovere azioni per entrare in contatto con i bisogni e gli interessi delle nuove generazioni. Come Segreteria confederale, abbiamo affidato alcuni mesi fa alle Usr dell'Italia centrale, in collaborazione con i dipartimenti interessati, e coordinate dalla Regione Marche, un percorso di riflessione e sperimentazione dedicato alle nuove generazioni.

Gli esiti del "Progetto Giovani" saranno illustrati da Stefano Mastrovincenzo nella prima commissione ma, sin d'ora, va detto che è il momento di riconoscere le pratiche sempre più numerose che si stanno sviluppando al nostro interno attorno al tema giovani e, a partire da esse, porre le basi per la progettazione di percorsi e iniziative di sistema per i giovani e con i giovani.

Siamo chiamati a farlo partendo da una lettura attenta e non stereotipata, che non li consideri una macro-categoria indistinta, ma ne comprenda le pluralità e le diversificazioni. I giovani si trovano oggi di fronte a percorsi di costruzione della propria identità e di definizione del proprio progetto di vita più difficili del passato, meno scontati e meno certi, anche perché in gran parte privi dei riti tradizionali di passaggio che tratteggiavano la strada delle precedenti generazioni.

Per un sindacato che voglia dare voce e rappresentanza alle loro istanze, è allora essenziale restare in contatto con questa pluralità di storie di vita, comprenderle e comunicare attraverso un linguaggio smart e social, con strumenti di cui hanno dimestichezza. In questo quadro, l'ufficio comunicazione avrà il compito di sviluppare un'azione innovativa sui linguaggi e gli strumenti idonei a veicolare le nostre idee e le nostre proposte all'interno dei maggiori network (Facebook, Twitter, Instagram) così come si è iniziato a fare, in questi mesi, con le campagne #firmalacrescita e #crescereperilfuturo.

Pensate che, nei mesi scorsi, si è registrato un picco di 386 mila visualizzazioni del profilo twitter di Annamaria Furlan durante la campagna sul fisco mentre il 25 settembre #crescereperilfuturo è entrato nella lista dei “topic trend” italiani mantenendo per molte ore il primo posto.

La prima sfida che, come CISL, siamo chiamati a raccogliere è quella di metterci davvero in ascolto dei giovani, andando loro incontro, senza aspettare che siano loro a venirci a cercare, ma creando occasioni e canali di confronto e conoscenza nei luoghi che essi abitano. Dobbiamo anche far conoscere e percepire la CISL come un luogo interessante, costruttivo, utile, a cominciare dalle nostre sedi zonali che devono essere percepite come un luogo a loro familiare.

Con le Università, con Istituti di scuole superiori e Istituti professionali si devono attivare accordi per realizzare stage e tirocini nelle nostre sedi.

Si tratta di seminare nuova linfa e valorizzare i germogli esistenti. A partire dai circa 3000 giovani, operatori e operatrici assunti a tempo determinato dai nostri caf. Un grande potenziale! Peccato che, finita la campagna fiscale non diamo continuità alla relazione neppure offrendo loro l'opportunità di un volontariato militante e/o di formazione sindacale.

9. Un'organizzazione trasparente, capace di rendere conto (accountability)

Per attuare con successo i cambiamenti che vogliamo portare avanti dobbiamo occuparci e preoccuparci anche della nostra immagine esterna. Negli ultimi tempi è in atto una manovra di delegittimazione del sindacato e, più in generale, dei corpi intermedi. Questa tendenza è molto preoccupante perché mina le basi democratiche della società civile, specie quando si mette in discussione un'associazione che mette al centro il valore della persona e della partecipazione.

Per combattere ogni strumentalizzazione dobbiamo essere inattaccabili, attraverso regole semplici, chiare, che non lascino spazio a libere interpretazioni nella loro applicazione. L'esigibilità della trasparenza deve essere un nostro marchio di fabbrica. Non dobbiamo aspettare che qualcuno ci chieda di rendere conto delle nostre attività, ma dobbiamo per primi dimostrare la nostra correttezza e trasparenza pubblicando i dati relativi alle nostre risorse e alla loro gestione, anche attraverso un vero e proprio bilancio consolidato, che ci impegniamo a realizzare entro la prossima stagione congressuale.

Rendere conto, questo è il significato del termine inglese “accountability”. Per noi significa far vedere agli associati e ai lavoratori come vengono spesi i soldi che provengono dal tesseramento e dalle altre fonti di entrata. Per questa ragione, abbiamo deciso di dotarci di un Bilancio sociale che sarà realizzato dalla Fondazione Pastore con l’obiettivo di rendicontare le attività della confederazione e gli investimenti che dedichiamo alle nostre scelte strategiche, il contributo sociale ed economico da noi generato e le modalità delle spese nel loro complesso.

In questo quadro uno strumento fondamentale è rappresentato dal Codice Etico che presenteremo nella terza commissione.

Sempre nell’ottica della trasparenza e della gestione oculata delle risorse andremo ad incrementare i controlli interni attraverso un nuovo ufficio ispettivo composto da esperti confederali, esperti delle Unioni regionali/interregionali e delle Federazioni Nazionali con l’obiettivo di verificare l’applicazione del nostro regolamento economico ma anche consigliare e indirizzare la migliore tenuta della contabilità sotto ogni aspetto fiscale, previdenziale e di registrazione.

Abbiamo deliberato nel mese di luglio il regolamento economico per i dirigenti eletti rendendolo, per la prima volta, vincolante e sanzionatorio per chi non lo rispetta. Adesso, un gruppo di lavoro è impegnato nella stesura di una bozza di contratto unico per tutti gli operatori sindacali: dipendenti, distaccati in legge 300, distaccati retribuiti che operano nella CISL e in tutte le associazioni, enti, società e similari collegate alla CISL. Nelle prossime settimane, saremo in grado di portare all’attenzione dell’esecutivo una proposta sulla quale discutere e deliberare.

Inoltre a partire dal 2016, sarà obbligatoria, per tutti i dirigenti confederali e di federazione a tutti i livelli, la pubblicazione on-line dei propri redditi da lavoro/pensione.

I percorsi di mobilità interna richiedono anche di prevedere la costituzione di un fondo nazionale dedicato a questo aspetto.

10. Crescere con la formazione

Sin dalla nascita la CISL si è dotata di un Ufficio Studi, con il compito di sviluppare la ricerca al servizio dell’elaborazione strategica, e di un Centro Studi con il compito della formazione professionale dei quadri sindacali. Abbiamo coltivato, in tutta la nostra storia, il circuito virtuoso fra ricerca, strategia, formazione.

Siamo convinti che, oggi, sia necessario potenziarlo ed arricchirlo. Per queste ragioni intendiamo unire in un unico soggetto le funzioni organizzative sino ad oggi divise tra l'Ufficio Studi, il Dipartimento formazione confederale e il Centro Studi.

L'interazione stringente tra ricerca e formazione, produrrà sinergie preziose in grado di arricchire entrambe le attività: una formazione costantemente aggiornata dalla ricerca ed una ricerca che si avvale dei flussi teorici e dell'esperienza di ritorno della formazione sul campo.

Si tratta a questo proposito di ricostruire un forte legame con il mondo della cultura e di sviluppare un pensiero forte della CISL non solo dal punto di vista contrattuale, ma anche sui grandi fenomeni socio-economici che stiamo vivendo. Da sempre, la CISL ha costruito le sue elaborazioni anche attraverso uno scambio fecondo e ricchissimo con esperti, studiosi, ricercatori. Di qui la scelta di riprendere la tradizione delle riviste di dibattito politico-culturale. Stiamo pensando a due riviste, la prima di taglio giuridico in materia di lavoro, la seconda rivolta agli studi di relazioni sindacali.

Bisogna fare, altresì, un ulteriore passo innovativo di grande rilievo: pensare e gestire la formazione come momento strategico della politica dei quadri sindacali. I percorsi, a seconda degli obiettivi programmati, dovranno articolarsi, con sistematica coerenza, in momenti formativi ed applicazione sul campo delle competenze acquisite.

A tal fine verrà consegnato ad ogni quadro CISL che partecipa ai percorsi di sviluppo il proprio Libretto Formativo nel quale sarà registrata la sua storia professionale ed il suo 'curriculum' nella CISL, nelle Federazioni, negli Enti e riportata la valutazione delle conoscenze acquisite in tutti i corsi fondamentali di formazione. Si tratta di un'innovazione importante perché finalizza l'investimento formativo e ne valuta l'efficacia, offrendo, alle strutture elementi obiettivi e trasparenti per valutare, insieme ai quadri interessati, l'evoluzione del percorso di sviluppo.

Il centro Studi ha già elaborato, in coerenza con i principi che ho brevemente illustrato, uno schema di Libretto Formativo che sarà presentato a tutte le strutture confederali e di categoria che erogano formazione per gli opportuni approfondimenti.

Un progetto di investimento costante sui quadri ed un'offerta strutturata di opportunità, favorisce e consolida lo spirito di appartenenza alla CISL. Tutto ciò è di assoluta rilevanza per i giovani quadri.

Il Centro Studi ha elaborato e costruito una gloriosa tradizione di Campi Scuola che sono il momento dell'incontro e dell'approfondimento creativo tra i giovani e la CISL, ad alta intensità emotiva ed intellettuale. Dopo questo primo incontro,

i giovani dovrebbero partecipare al Corso lungo giovani per il consolidamento e la qualificazione nei ruoli iniziali dell'organizzazione. Si tratta di una sorta di opportuno apprendistato per consentire ai giovani un'armonica integrazione nel lavoro sindacale e nei successivi processi di valorizzazione professionale.

Si tratta di un punto molto delicato e bisogna essere espliciti. Il percorso Campo Scuola-Corso Lungo è virtuoso quando è impostato con rigorosa coerenza. Se dei 50 quadri che hanno partecipato al Campo Scuola 2014 solo 2 partecipano al Corso Lungo Giovani 2015 (gli altri partecipanti sono nuovi giovani) il percorso non è virtuoso! Questo è un ottimo esempio di ciò che non bisogna fare: dissipare risorse e non dare continuità alla motivazione dei giovani!

11. Il sindacalista del XXI secolo: guardare al futuro consapevoli dell'oggi

L'operatore sindacale e il delegato sono figure in affanno dal punto di vista operativo: i carichi di lavoro sono perennemente in crescita e il loro tempo è sempre sotto l'assillo delle urgenze. E' fuori dubbio che oggi sia molto più complicato di ieri svolgere bene il mestiere del rappresentare; spesso il sindacalista si trova ad operare con strumenti non adeguati; in altri casi egli avverte la sua inadeguatezza di fronte ai nuovi bisogni e alle nuove fragilità. Il sindacalista della CISL ha sempre operato in contesti nei quali il sindacato sembrava avere un ruolo ben definito di redistribuzione del reddito, per definizione in crescita continua. Ben diversi sono gli anni appena trascorsi e quelli che ci aspettano! Inoltre, nella propria azione quotidiana, il sindacalista si rende conto che è finito il tempo dei "tuttologi". Di qui la domanda di specializzazione a cui dobbiamo dare una risposta in termini di nuovi profili professionali del sindacalista, capace di tutelare ma anche di orientare il lavoratore e il pensionato nella ricerca di risposte nel caos informativo odierno.

La CISL continua a ritenere strategico mettere al centro della azione organizzativa il delegato sindacale perché è lui ad avere il rapporto diretto e quotidiano con i lavoratori. Ma il delegato può esercitare al meglio questo ruolo solo se è sorretto da una rete di relazioni (operatori specializzati) e supporti organizzativi (tecnologie). Questa rete di sostegno è fornita in primo luogo dalle federazioni di riferimento, ma anche dalle strutture confederali.

In questo senso, la “cassetta degli attrezzi” del sindacalista del XXI secolo deve contenere un semplice smartphone sul quale, oltre a trovare gli strumenti della sua federazione di categoria, può leggere il nostro giornale on-line, Conquiste del lavoro, unico quotidiano sindacale al mondo; consultare il nostro sito CISL che è stato riprogettato in modalità responsiva per renderlo visibile da ogni apparecchio; utilizzare l'app. per controllare la busta paga dell'associato; consultare a seconda delle necessità la banca dati delle imprese e delle pubbliche amministrazioni (Aida CISL), l'osservatorio della contrattazione di secondo livello, l'osservatorio sulla contrattazione sociale, l'osservatorio sulla rappresentanza; scrivere e ricevere mail su First Class che, da oggi, avrà nuove funzionalità ma soprattutto consentirà uno spazio illimitato per l'archiviazione della posta. Per il delegato sono fondamentali anche le relazioni, pensiamo alla contrattazione di secondo livello e alla diffusione del welfare aziendale. Il delegato necessita, quindi, di una rete di operatori sindacali preparati e competenti con i quali confrontarsi sulle problematiche incontrate. L'interazione del delegato con l'operatore sindacale può essere la chiave del successo della nostra organizzazione sui luoghi di lavoro.

Fino ad oggi chi è entrato nella CISL per fare il sindacalista aveva la prospettiva di farlo per la sua intera vita lavorativa: come operatore oppure con un percorso politico elettivo dentro alla propria federazione o, in alcuni casi nella confederazione. Come avviene per ogni altro segmento del mondo del lavoro, non sarà più così in futuro. Si tratta di costruire percorsi di mobilità del nostro patrimonio di persone tra le diverse federazioni, tra queste e i livelli confederali, ma anche dai o nei servizi, così da favorire la contaminazione delle esperienze in una prospettiva di maggiore condivisione e confederalità nella politica dei quadri. L'organizzazione è il risultato del contributo di un insieme di persone, ciascuno deve sentirsi importante a prescindere dal ruolo che ricopre. Con questo sentimento, i risultati non potranno che essere positivi !

12. Conclusioni

Abbiamo fatto un grande investimento su questa stagione di conferenze organizzative. Crediamo di aver avuto ragione e ne siamo soddisfatti. Lo ripeto a conclusione di questa relazione: da anni, nella nostra organizzazione, non si discuteva con tanto impegno, libertà di pensiero e amichevole franchezza.

Nella mia vita di sindacalista, quando avevo bisogno di tirarmi su, ho spesso riletto queste parole di Simone Weil, scritte nel 1937:

“Non inorgogliarti dei tuoi nuovi diritti, la tua forza non è in te. Se la grande organizzazione sindacale che ti protegge dovesse declinare, ricominceresti a subire le stesse umiliazioni di una volta”. E proseguiva: “Non è stata soppressa la miseria né l’ingiustizia, ma non sei solo”. Il nostro compito non è cambiato e la dignità del lavoro, ancora oggi, dipende dalla forza organizzativa del sindacato. Questo è il motivo della tanta attenzione che dedichiamo all’organizzazione della CISL.

In questo momento finale della mia relazione, a nome della segreteria confederale, sento la necessità di ringraziare tutti i collaboratori che hanno contribuito alla riuscita organizzativa di questa conferenza, in questi mesi e in questi giorni, ed inoltre di congratularmi con tutti i dirigenti a tutti i livelli della CISL per i numerosi arricchimenti, correzioni, proposte che sono confluiti nei documenti finali approvati nelle singole conferenze organizzative. Nessuno di noi ha la verità in tasca. Solo la discussione tra diversi punti di vista e l’arricchimento offerto da una pluralità di esperienze diverse consente ad una grande organizzazione come la nostra di rinnovarsi. Tutte le riflessioni che vi ho presentato completate dalle comunicazioni rappresentate nelle commissioni, saranno al centro del lavoro nei prossimi due giorni, per poi confluire, dopo un dibattito partecipato, nei documenti che approveremo a conclusione di questa nostra Conferenza organizzativa confederale.

Siamo qui per lavorare seriamente: elaborare le nostre idee e definire le scelte per il “nuovo sindacato” del XXI secolo.

Grazie e buon lavoro.