

DICHIARAZIONI PROGRAMMATICHE AL COMITATO DIRETTIVO DELLA CGIL DEL TRENTINO

Franco Ianeselli - 20 maggio 2015

Care compagne, cari compagni,

è passato poco più di un anno da quando ci siamo definiti, al nostro congresso di Vezzano del 28 marzo 2014, un "sindacato alla frontiera".

Così abbiamo titolato il documento che contiene il programma del nostro sindacato per i prossimi anni. Ed è da quel documento che parte questa mia dichiarazione.

Lo faccio per due ragioni.

La prima è che chi si candida a dirigere l'organizzazione il programma non se lo inventa. Deve invece saper interpretare quanto è stato deciso collettivamente dal congresso e quanto verrà via via stabilito dal comitato direttivo.

La seconda è che mi sono candidato anche perché sono convinto che quel documento – che abbiamo approvato di fatto all'unanimità – contiene indicazioni molto importanti sulle azioni da compiere nei prossimi anni.

Sono convinto che non ci attende un lavoro di difesa o al più di manutenzione di quel che siamo stati.

La "grande trasformazione" avvenuta nell'economia, i cambiamenti radicali che hanno riguardato le imprese e i mestieri, chiedono al sindacato una grande opera di sperimentazione di nuove forme di rappresentanza.

Non sto parlando di problemi che riguardano in particolare la Cgil o il sindacato italiano o i rapporti con il governo.

Ad essere in crisi – dobbiamo davvero esserne consapevoli – è il modello di sindacato che si è imposto con enorme successo in Occidente nel corso del Novecento, con una rappresentanza centrata attorno ai lavoratori manuali e stabili delle grandi fabbriche.

Non voglio certo dire che questi lavoratori non esistono più, ci mancherebbe. E nemmeno voglio dire che l'esperienza sindacale non sia stata anche altro, basti citare a mo' di esempio l'organizzazione in settori frammentati quali l'edilizia.

Ma alcuni fatti restano: la maggior parte dei nuovi posti di lavoro si è creata al di fuori della manifattura, sono aumentate le diversità a seguito dell'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro, del diffondersi di nuovi mestieri anche ad elevata intensità di conoscenza, della riduzione della dimensione media delle imprese, della crescita del lavoro autonomo o semiautonomo, dell'aumento

del lavoro precario e discontinuo.

Detto in altri termini: la cerchia tradizionale della nostra rappresentanza si è ristretta, mentre c'è un universo di persone a cui dobbiamo saper offrire nuove forme di rappresentanza e di tutela.

Tutto questo ce lo hanno ricordato lo scorso ottobre qui a Trento Richard Hyman e Rebecca Gumbrell-McCormick, quando hanno presentato alla nostra scuola unitaria di formazione sindacale il loro nuovo libro sui sindacati nell'Europa Occidentale. Il titolo parla da sé: *“Hard Times, Hard Choices”* (Tempi duri, scelte difficili).

Ritorno sulla metafora della “frontiera”.

Essere alla frontiera, per il nostro sindacato, ha certamente a che fare con la geografia.

Il Trentino è una terra di mezzo. Tra l'area latina e il mondo tedesco.

Essere consapevoli di stare alla frontiera ci fa comprendere come alcune nostre esperienze, costruite con tenacia in questi anni, assomigliano più a quel che avviene al di là del Brennero che a quanto accaduto nel resto del Paese.

Noi la chiamiamo “concertazione territoriale”. In Austria la chiamano *“Sozialpartnerschaft”*. Resta il fatto che il confronto tra autorità pubbliche e parti sociali sulle politiche del lavoro e per lo sviluppo – progressivamente abbandonato a livello nazionale – nella nostra comunità è attivo ormai da decenni e continua tutt'oggi a rimanere una realtà viva.

L'Agenzia del Lavoro, il Progettone, il fondo pensione Laborfonds fino agli inizi degli anni duemila. Il reddito di garanzia, l'assegno di cura, la delega sugli ammortizzatori sociali, i protocolli sugli appalti, il fondo sanitario Sanifonds in questo decennio. Non sono interventi piovuti dal cielo. Sono certamente stati resi possibili dalla nostra speciale Autonomia. Ma non credo che sarebbero arrivati senza l'impegno costante di un movimento sindacale che ha individuato nel territorio un campo di azione, che ha compreso prima di altri che sul territorio possono essere prodotte politiche fondamentali per il benessere dei lavoratori e dei cittadini.

Essere alla frontiera non deve però tradursi in una stanca ripetizione dei nostri meriti e del valore della nostra diversità.

Avere uno sguardo aperto oltre i confini deve invece aiutarci a trovare soluzioni per i problemi che abbiamo davanti.

Dopo l'accordo di Milano del 2009 è finita per sempre la fase “redistributiva” o “estrattiva” della nostra Autonomia. L'andamento dell'economia trentina nel nuovo millennio rappresenta un quindicennio perduto, esattamente come è avvenuto nel

resto d'Italia.

Come generare nuovo e maggiore valore? Non è una domanda accademica. E' la questione decisiva se vogliamo mantenere le tutele sociali che abbiamo raggiunto, se ci sta a cuore il numero e la qualità dei posti di lavoro.

La nostra insistenza sul valore del sapere e della conoscenza. Il nostro impegno per la costruzione di relazioni industriali partecipative nelle aziende, in grado di coniugare competitività e coinvolgimento positivo dei lavoratori, sulla scorta di quanto avviene in Austria e in Germania. Il valore che abbiamo attribuito ad un sistema "europeo" di ammortizzatori sociali, formazione e politiche attive per accompagnare la ristrutturazione del tessuto produttivo. La decisione di utilizzare parte delle risorse del nostro fondo di previdenza complementare per finanziare un numero selezionato di imprese locali virtuose. L'impegno per un welfare integrativo a carattere territoriale in grado di tutelare il maggior numero possibile di lavoratori. Sono esempi di come il sindacato trentino abbia cercato e stia tentando di contribuire allo sviluppo della nostra comunità. E su questo punto permettetemi di aggiungere – sommessamente – che i nostri sforzi per rinnovare la *Sozialpartnerschaft* nel nuovo contesto sono stati leggermente più costruttivi di quanto prodotto finora dalla rappresentanza delle imprese.

Ma essere alla frontiera non è solo una questione geografica.

Riguarda la capacità di sperimentare nuove azioni per essere più vicini ad un mondo del lavoro e dei mestieri profondamente cambiato.

La Cgil Nazionale, ieri con il congresso e oggi con la conferenza di organizzazione, fonda la nostra strategia sulla riconquista di un nuovo Statuto dei lavoratori e alla contrattazione "inclusiva". La contrattazione viene confermata come asse portante del nostro agire per affermare e riconquistare diritti e tutele: la definiamo "inclusiva" perché vogliamo estenderne la portata a più soggetti rispetto a quanto fatto finora (mi riferisco ai precari ma non solo); perché vogliamo riunificare le catene della produzione, agendo con maggiore incisività nel campo degli appalti e nelle filiere.

Questo impegno è il nostro impegno. A Trento come nel resto del Paese.

E penso sia opportuno, nei nostri dibattiti, dare maggiore enfasi al tema della contrattazione. Dell'importanza in Trentino del dialogo sociale tra l'amministrazione e le parti sociali ho già detto prima. Ma c'è il rischio che proprio a causa di questa rilevanza, il tema della qualità della contrattazione nelle aziende e sul territorio sia un po' messo in ombra. Sarebbe un errore. Non si tratta di dare i voti ai contratti aziendali, perché ogni negoziato è legato al contesto in cui avviene. Ma un confronto aperto sui casi di successo e sulle difficoltà, prendendoci il tempo per discutere non in superficie ma in profondità, lo dobbiamo davvero fare. Non

finirò mai di ringraziare Franco Ischia per aver prodotto un'analisi della contrattazione di secondo livello in provincia di Trento. Guardiamoli quei tassi di copertura, perché non sono affatto in crescita. Usiamo la conferenza di organizzazione – che permette di sperimentare nuove aggregazioni funzionali tra le categorie – come occasione per il rilancio della nostra attività contrattuale.

Essere alla frontiera, per certi versi, significa anche camminare in terra incognita. Se così è, dobbiamo rinnovare e riconfigurare la nostra rappresentanza utilizzando e combinando una varietà di strumenti.

La contrattazione, per quanto inclusiva, da sola non basta.

Inclusivi devono essere i nostri servizi: aprendosi nelle vertenze individuali verso la tutela di fasce del lavoro autonomo; attraverso una riorganizzazione del patronato e del Centro servizi che dedichi particolare attenzione all'attività di orientamento, bilancio di competenze e sostegno attivo di tutti coloro che sono impegnati nelle transizioni sul mercato del lavoro.

Inclusiva deve essere la nostra capacità di narrazione. Ed è per questo che abbiamo deciso di iniziare il nostro "Progetto giovani" chiedendo ai ragazzi di raccontare e raccontarci le loro storie e le loro esperienze di ingresso nel mondo del lavoro.

Inclusiva deve essere la nostra capacità di mobilitazione. Io non penso ad un sindacato trentino che in quanto radicato nel rapporto con le istituzioni, debba mettere in ombra le opportune azioni di lotta. Nel documento per la nostra conferenza di organizzazione del 22 giugno, proponiamo di trasformare il nostro "fondo per il reinsediamento" in un "fondo per l'*organizing*".

Una persona poco addentro alla discussione sulla rivitalizzazione del sindacato si domanderà: "Cosa diavolo è questo *organizing*?" Io posso rispondere che è un qualcosa di nuovo e vecchio allo stesso tempo. Vecchio perché in sostanza *organizing* vuol dire: "organizzatevi, mobilitatevi" o, in altri termini, "*putei deve da far!*". Ma è anche nuovo perché l'idea è di non utilizzare le risorse che abbiamo a disposizione per tanti interventi tampone, ma di concentrarle per attivare campagne specifiche per organizzare i lavoratori che oggi non organizziamo, pianificando tempi e obiettivi e verificando i risultati raggiunti.

E se vogliamo davvero essere inclusivi, infine, dobbiamo continuare a mettere al primo posto l'unità sindacale.

Il movimento sindacale cresce assieme o cade assieme. Io la penso così.

Mentre a livello nazionale dominavano per lo più le divisioni, in questi ultimi anni a Trento – sui temi confederali e in alcune categorie - siamo riusciti a procedere uniti. La nostra scuola unitaria di formazione per i quadri sindacali è un'esperienza di grandissimo valore, che dobbiamo accompagnare e far crescere con attenzione e

con cura. Ma nel campo dell'azione unitaria dei sindacati trentini possiamo fare qualcosa di più, stabilendo assieme i temi sui quali vogliamo riflettere e decidere in maniera congiunta e non ognuno per conto proprio.

Certo, servono coraggio e determinazione. Gli stessi che nel 1969 hanno portato alla fondazione dello Smut (il sindacato unitario metalmeccanici trentino) prima della Flm. Viviamo in un'altra era geologica, ma spero davvero che quel coraggio e quella determinazione ci guidino ancora.

Care compagne, cari compagni,

sono questi i contenuti di programma sui quali chiedo il vostro voto.

Ma come ho già detto all'inizio di questo discorso, chi si candida a segretario generale il programma non se lo inventa, perché il nostro programma è il prodotto di una comunità.

E a nome non solo mio personale ma della nostra comunità di donne e di uomini del sindacato, di lavoratori e di pensionati, voglio ringraziare il nostro segretario uscente, Paolo Burli.

Nel tuo ruolo di segretario generale, Paolo, hai dovuto affrontare più di altri "tempi duri" e "scelte difficili".

I "tempi duri" dovuti ad una crisi economica che in pochi anni ha fatto nuovamente conoscere anche al Trentino i drammi della disoccupazione.

"Scelte difficili" legate anche a vicende interne alla nostra organizzazione. Eravamo assieme quando alcuni funzionari, delusi rispetto ai loro percorsi di carriera, hanno giocato la carta del ricatto. Dicendo in sostanza: "O fate come dico io, oppure il caos".

Tu Paolo hai scelto di non cedere a questi ricatti e la nostra comunità è stata con te.

Ci consegna un'organizzazione più matura e più libera nel confronto sul merito delle questioni.

Hai detto in una bella intervista di qualche giorno fa che "la Cgil è la tua vita".

Noi ti diciamo "grazie" per la tua passione e per quanto hai dato – e continuerai a dare – alla Cgil.

Chi si candida a segretario il programma non se lo inventa, ma lo costruisce giorno per giorno dentro la nostra comunità.

Una comunità, quella del nostro sindacato, costituita dalle tante autonomie che la attraversano.

Le autonomie che ritroviamo e riconosciamo alle nostre rappresentanze sui luoghi di lavoro. Le autonomie delle nostre federazioni di categoria nelle loro titolarità di rappresentanza e contrattuali.

Queste autonomie non sono solo un dato di fatto. Sono un valore. Perché se il

nostro obiettivo è quello di sperimentare soluzioni innovative per estendere la nostra rappresentanza, è proprio attraverso l'intelligenza distribuita nei tanti nodi che compongono l'organizzazione che potranno arrivare queste nuove soluzioni.

Ma un rischio c'è. E quello di confondere l'autonomia con il feudalesimo.

Mi rivolgo in particolare ai segretari di categoria qui presenti. Chiedo a voi tutti – ma vale anche per me stesso – di essere più dirigenti e meno feudatari. Il feudatario è chi intende la propria categoria come una riserva quasi personale, il dirigente è chi si concepisce, giorno per giorno, al servizio di un grande progetto comune.

Molti tra voi che oggi sono presenti, negli incontri che hanno preceduto questo comitato direttivo, hanno ricordato – giustamente – che ci si sente parte di un progetto se si viene coinvolti e se si partecipa alle decisioni.

In altre parole, se vogliamo innovare la nostra “strategia” non possiamo farlo senza dare nuovo impulso alla “partecipazione” e alla “democrazia”.

Non credo si tratti semplicemente del numero delle riunioni.

Significa dare concrete occasioni di formazione per il gruppo dirigente, perché le discussioni anche lunghe e animate acquistano valore se tutti partiamo da una base di conoscenza comune.

Significa utilizzare appieno gli spazi di partecipazione offerti dalle nuove tecnologie della comunicazione.

Ma è soprattutto una questione di approccio mentale.

Se davvero stiamo procedendo alla frontiera e in terra incognita, allora c'è bisogno del contributo di ognuno per rinnovare il nostro sindacato.

Ho conosciuto la Cgil e il sindacato quando ero uno studente, quasi vent'anni fa.

Da allora non ho mai smesso di restare affascinato da questo groviglio di valori e di interessi, di calore umano e di litigi, di successi e delusioni, di scelte azzardate e di grande responsabilità, di legame intenso con le condizioni concrete di chi lavora e di impegno per una società più giusta e più solidale.

In questo inverno passato in alta quota seguendo i negoziati del fune, ho trovato un gruppo di delegati straordinari. Da loro io ho imparato moltissimo.

Questi delegati, l'insieme dei nostri delegati e con loro i nostri iscritti, rappresentano un patrimonio di umanità, di intelligenza e di valori da custodire con cura.

Non per osservarlo malmostosi mentre si restringe sempre di più di fronte al mondo che cambia, ma per portarlo nel nostro cammino, fatto in tempi duri, con scelte difficili, ma che saranno sempre rivolte a migliorare la vita delle lavoratrici e dei lavoratori.