

Gentili Ospiti, care compagne e cari compagni,

maree umane, folle di bambini, uomini e donne che si accalcano ai confini del loro inferno nella speranza di un futuro decente, in fuga da guerre, miseria, fame e vessazioni.

Migliaia di corpi inghiottiti dal mare: le tragedie di ogni giorno, di ogni notte, ferite alla coscienza civica di noi tutti; i superstiti che approdano in un continente, il nostro Continente, dominato da egoismi e tatticismi di Stato, da una cinica e pubblica indifferenza, Governi che si palleggiano responsabilità e si fanno dispetti, mentre la tragedia continua, lo strazio pervade tanti davanti alla foto del corpo del piccolo Aylan riverso sulla spiaggia.

Non siamo stanchi di gridare la nostra rabbia, ma non abbiamo più parole per ripetere che l'Unione Europea, e con essa l'Italia, debbono cambiare verso, ripensare radicalmente valori e politiche, perché queste tragedie sono la condanna senza appello di un modello di sviluppo, di una globalizzazione che non sa esprimere altro che politiche e politici piccini, ottusi, sguardi che non vanno oltre il proprio orticello, la propria dimensione provinciale.

Non ci sfugge che qualcosa si muove sul terreno dell'accoglienza dei richiedenti asilo. È un fatto positivo, ma non basta, se resta la sola risposta – nemmeno troppo spontanea – ad una tragedia considerata contingente.

Abbiamo marciato scalzi per testimoniare che razzismo e xenofobia non sono il tratto distintivo di una società civile, e per chiedere la definizione urgente di una strategia comune europea, non fondata sulle politiche securitarie, ma mirata al rispetto della dignità umana, all'accoglienza, al diritto di asilo, all'inclusione e capace di restituire dignità e futuro.

Manca all'Unione Europea una politica economica che abbia un respiro strategico all'altezza delle sfide della globalizzazione, che si liberi finalmente dal giogo dell'austerità e del rigore, dove lavoro, diritti, welfare ed inclusione sono lasciati ai margini e sacrificati in nome della ragionieristica dei bilanci.

L'affermarsi dell'Europa sociale e del lavoro è, con tutta evidenza, la condizione che oggi manca per riprendere il cammino verso l'unico approdo possibile: la costruzione degli Stati Uniti d'Europa.

Deludente e insufficiente è il ruolo che il nostro Governo gioca nel contesto europeo.

Non basta la propaganda spicciola, bisognerebbe dare sostanza e respiro strategico alla presenza italiana in Europa: ne avremmo titolo, strumenti e forza, se solo esistesse la volontà politica di atti di discontinuità rispetto al pensiero e alle politiche dominanti, tanto forti oggi quanto palesemente perdenti alla prova della crisi.

La vicenda controversa e drammatica della crisi greca, del resto, è la dimostrazione concreta di un'arroganza politica ed economica che però si dimostra incapace di risposte all'altezza dei problemi da affrontare.

Anche per questo c'è bisogno dell'Europa sociale, di una politica economica e sociale

differente, di un Sindacato più forte.

In sintesi: c'è bisogno di più Sindacato in Europa e di più Europa nel Sindacato.

CGIL, CISL e UIL, che insieme rappresentano l'aggregazione sindacale più forte del Continente, hanno la grande responsabilità – in questo contesto e nel Congresso della CES che si terrà a Parigi tra poco meno di due settimane - di esprimere una forte e coerente posizione unitaria, per determinare una rinnovata iniziativa del Sindacato europeo.

Una responsabilità oggi ancora più grande nel momento in cui a segretario generale della CES sta per essere chiamato un giovane dirigente della UIL, Luca Visentini, mentre pochi giorni fa è stata eletta segretario generale della FERPA, il Sindacato delle pensionate e dei pensionati europei, la nostra compagna Carla Cantone, che porta in Europa la forza dello SPI e la propria esperienza di prestigiosa dirigente della CGIL.

A Carla e Luca vanno gli auguri più sinceri ed il sostegno convinto di tutta la CGIL: vi chiediamo di lavorare insieme, di contribuire anche così a costruire quell'unità di azione tra Cgil, Cisl e Uil che ancora manca e che consideriamo una necessità nell'interesse di chi rappresentiamo.

Non unità ad ogni costo, negando le differenze che ci sono e che, su alcuni temi in particolare, sono ancora grandi e profonde, ma lavorando con tenacia per dare più valore a ciò che ci unisce, per allargare con decisione l'area delle convergenze possibili.

Nella consapevolezza che viviamo tempi molto difficili nella vita e per le condizioni in cui si trova ad operare il Sindacato confederale italiano.

La crisi della politica, oggi ancora irrisolta – anche se a volte camuffata e nascosta dalla più o meno sapiente promozione dell'immagine di questo o quel leader – ha determinato una cesura profonda e grave nei meccanismi della rappresentanza democratica degli interessi e delle idee.

La politica e, purtroppo sempre più spesso, le Istituzioni democratiche sono vissute da molti come qualcosa di lontano ed estraneo, di poco interessante e utile, spesso occasione e strumento di malaffare, corruzione ed esercizio di interessi personali all'ombra ed alle spalle dei cittadini.

Campagne mediatiche e iniziative politiche hanno contribuito all'affermarsi della cultura del "sono tutti uguali", negando differenze, oscurando confini, portando a disvalore anche l'impegno politico e sociale più onesto e genuino.

Questa cultura è diventata una scelta politica, che ha come presupposto anche la negazione del ruolo dei corpi intermedi e della rappresentanza sociale.

Per tante ragioni differenti: il populismo strisciante che porta con sé l'idea del leader illuminato che parla direttamente con il popolo elettore; il fastidio per la mediazione sociale; la semplificazione esasperata dei problemi affinché non siano più considerati e vissuti come tali

e possano essere derubricati dall'agenda delle priorità, come nel caso del lavoro, con il tasso di disoccupazione a due cifre o il 41% di giovani senza lavoro, che taluni considerano ormai un accidente inevitabile; infine, la necessità di negare ad altri un ruolo per affermare la propria autoreferenzialità ed autosufficienza.

Se prima l'obiettivo era dividere il Sindacato, oggi è l'idea stessa di Sindacato confederale ad essere contestata; tutt'al più si mira ormai esplicitamente ad un'azione sindacale chiusa tra le mura della singola azienda, quasi a favorire un sindacato antagonista, ma non soggetto generale della rappresentanza.

Proprio sul tema della rappresentanza la nostra sfida a Governo e controparti è chiara: si traduca in legge l'Accordo interconfederale – stipulato dapprima con Confindustria ed ora sottoscritto o in via di sottoscrizione con le altre principali Associazioni datoriali – definendo anche un meccanismo di misurazione della reale rappresentatività delle Associazioni d'impresa, come risposta necessaria a fronte di un processo ormai manifesto di frantumazione delle rappresentanze dei datori di lavoro.

Un processo che sta producendo effetti negativi per tutti: dall'aumento del numero dei CCNL - che invece va drasticamente ridotto -, al dumping contrattuale con il crescere dei contratti di comodo.

La traduzione in legge dell'Accordo interconfederale valorizzerebbe l'autonomia del nostro ruolo negoziale e interdirebbe eventuali interventi legislativi tesi a ridurre ruolo e funzioni delle parti, snaturando quindi, le dinamiche delle relazioni sindacali.

È necessario che prevalga l'idea di un cammino virtuoso nella direzione dell'attuazione dell'art. 39 della Costituzione, senza cadere nella tentazione di fare una legge non sulla rappresentanza, bensì sul Sindacato.

Per questo, tutta la CGIL è impegnata a dare applicazione agli Accordi sulla rappresentanza e ad accelerare e generalizzare il processo di rinnovo dell'elezione delle RSU; così come per tutta la CGIL si conferma il vincolo che - laddove non è possibile eleggere RSU - sono le nostre iscritte ed i nostri iscritti, ed anche - ove possibile - le lavoratrici ed i lavoratori non iscritti, che debbono essere chiamati a scegliere col voto chi nominare RSA o chi candidare come RLS.

Del resto, rappresentanza e contrattazione sono le risposte migliori agli attacchi al Sindacato.

Dopo otto anni di una crisi lunga, profonda e in gran parte non conclusa, il rinnovo dei CCNL è una priorità irrinunciabile.

Le lavoratrici ed i lavoratori attendono risposte concrete, non solo in termini salariali.

I rinnovi dei CCNL bancari, terziario e studi professionali rappresentano tutti una tenuta ed un avanzamento positivi in considerazione delle specificità dei comparti interessati e della loro storia contrattuale. Ed è importante che altre Categorie abbiano definito unitariamente la propria piattaforma rivendicativa.

Molto gravi sono, a questo proposito, la posizione di Confindustria, perché è evidente che, dietro il pretesto circa la necessità di un nuovo modello contrattuale, in realtà vi è solo l'obiettivo della riduzione dei salari.

Pensiamo che non si debbano sospendere i rinnovi per aprire una discussione su un nuovo modello contrattuale: non saremmo capiti da chi rappresentiamo.

Soprattutto: serve davvero, in questa fase un nuovo modello contrattuale? Per noi conviene rinnovare i contratti ed aprire una comune rivisitazione della struttura della contrattazione.

Proviamo a ragionare di come riduciamo drasticamente il numero dei CCNL col fine di ricomporre le filiere.

Ripartiamo dagli accordi sottoscritti insieme, che indicano la primazia del CCNL, e definiamo con chiarezza quali materie affidare al secondo livello.

Se scegliamo questo schema di gioco, possiamo convenire che è utile chiudere la stagione degli accordi separati e delle deroghe ai CCNL ed operare insieme perché l'art. 8, voluto ieri dal Ministro Sacconi, venga oggi cancellato.

Rappresentanza e contrattazione sono due cardini di un'iniziativa sindacale necessaria per difendere e rilanciare il ruolo, la funzione e, bisogna dirlo, la stessa immagine del Sindacato confederale.

Per questo avremmo bisogno di maggiore unità tra CGIL, CISL e UIL.

Nell'attuale fase politica e sociale, ogni elemento di divisione, forse più che nel passato, è un fattore di debolezza complessiva del Sindacato.

Nessuna autoreferenzialità è consigliabile: per noi è prioritario il merito delle scelte che si possono o si debbono compiere e siamo impegnati nella ricerca delle convergenze possibili.

Da questa Conferenza di Organizzazione, vogliamo rilanciare una proposta agli amici e compagni di CISL e UIL: riapriamo il cantiere per la costruzione di una più salda unità d'azione tra di noi.

Non si tratta di annullare la competizione tra le Organizzazioni, di spegnere o affievolire identità e tradizioni sindacali diverse, ma di far vivere tutto questo nel contesto di un rinnovato rapporto unitario, costruito su obiettivi e priorità.

È una condizione importante per una più forte iniziativa sindacale confederale e per rispondere agli attacchi al Sindacato ed alla sua funzione.

Pensioni, fisco e mezzogiorno sono temi che meriterebbero una più incisiva azione unitaria, perché sono il cuore degli interessi e delle priorità per il Paese e di coloro che rappresentiamo.

Le pensioni, in particolare, sono una ferita aperta per tante e tanti, un tema che lacera lo

stesso rapporto col Sindacato confederale.

A questo proposito, sarebbe gravissimo se la prossima Legge di stabilità non affrontasse il tema della modifica della Legge Fornero e del rinnovo dei contratti delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici.

Altrettanto grave se si producessero ulteriori tagli a sanità e welfare per finanziare indiscriminati sconti fiscali alle imprese o l'abolizione della imposta sulla prima casa per tutti, e non in modo selettivo come noi da tempo chiediamo.

Allo stesso modo, il Mezzogiorno deve tornare ad essere una priorità nell'agenda politica del Parlamento e del Governo.

Il Sud per anni è stato abbandonato, non si sono fatti investimenti e si sono create sacche di assistenzialismo, con l'unico scopo di avere un serbatoio di voti per una classe politica corrotta e spesso collusa con la criminalità organizzata e le mafie.

Bisogna, invece, considerare lo sviluppo del Mezzogiorno non come "questione meridionale", bensì come grande questione nazionale, perché la concentrazione della risorsa lavoro, la necessaria crescita del reddito, l'integrazione dei mercati, la capacità di essere testa di ponte nel Mediterraneo consentirebbero all'intera economia nazionale un decisivo salto di qualità e impedirebbero l'acuirsi di tensioni sociali che la crisi rende sempre più drammatiche.

Non c'è ripresa in Italia senza un cambio di passo del Mezzogiorno; come abbiamo detto nella recente iniziativa a Potenza e nella vertenza nazionale Laboratorio Sud, sta soprattutto alle Regioni del Sud ed alle loro Amministrazioni agire insieme, darsi un progetto e proporre le scelte più opportune in sede nazionale.

Lo diciamo con forza perché rappresentiamo milioni di persone: tra essi milioni di lavoratrici e lavoratori attivi insieme a milioni di pensionate e pensionati.

E siamo fieri di avere tra i nostri iscritti così tanti pensionati, perché – forse diversamente da altri - consideriamo gli anziani una risorsa attiva e fondamentale di questo Paese.

Sì, possiamo contare su tantissimi tesserati: vorremmo che il Presidente del Consiglio non fosse invidioso.

Suo malgrado abbiamo anche molte idee: se ne faccia una ragione il Governo e provi a cambiare paradigma: si confronti con esse, non le eluda e tantomeno si illuda di rottamarle, perché sono idee condivise da milioni di persone.

Siamo convinti sostenitori delle riforme, a patto che esse siano tali e non spostino indietro le lancette della nostra storia, com'è accaduto con la controriforma del lavoro che, lungi dall'aver ridotto la precarietà, ha invece abbassato la soglia dei diritti delle persone in nome di un nuovismo che ci ha riportati agli anni '50.

A proposito d'idee, il Governo ha colpito lo Statuto dei lavoratori; gli interventi su articolo 18, demansionamento e controllo a distanza hanno scardinato il fondamento giuridico della

Legge 300: tutelare la parte più debole nel rapporto di lavoro, cioè il lavoratore.

Hanno fatto il contrario: hanno riconsegnato discrezionalità e dominio all'impresa, cioè alla parte più forte. Il nostro contrasto è stato e sarà netto.

Per questo mettiamo in campo la nostra proposta di nuovo Statuto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, cioè la nostra idea di una legge di indirizzo del diritto del lavoro per i prossimi decenni, che garantisca tutele e diritti fondamentali a chiunque lavori, sia esso dipendente, parasubordinato, atipico o autonomo.

Presto avizzeremo al Comitato Direttivo la nostra proposta compiuta di nuovo Statuto e definiremo come dare puntuale applicazione alle decisioni che lo stesso Direttivo della CGIL ha preso lo scorso 18 febbraio.

Così come, sui temi dell'istruzione, la cosiddetta "buona scuola" non corrisponde alle necessità del Paese, ma segna un arretramento, recuperando idee care alla destra.

In generale, su tutto il versante del pubblico impiego non vi sono risposte adeguate per una pubblica amministrazione efficiente e al servizio dei cittadini.

Inoltre, le politiche degli ultimi Governi hanno umiliato il lavoro pubblico ed i lavoratori: per questo è necessario, come ricordato anche dalla Corte Costituzionale, aprire subito le trattative per il rinnovo del CCNL, bloccato da quasi sette anni.

Siamo un'Organizzazione determinata, combattiva, abituata, nei suoi oltre cent'anni di storia, a tenere la schiena dritta e la testa alta, senza mai essere autoreferenziali o pensare a noi stessi come il sole immutabile della realtà che ci circonda.

Il nostro giudizio severo sulla crisi della politica non ci spingerà mai verso l'anti politica da un lato e, dall'altro, a non vedere che anche il Sindacato, anche la CGIL ha i suoi problemi che dobbiamo affrontare con grande determinazione e con il coraggio di chi non ha mai paura di cambiare se stesso per avere ancora di più le carte in regola per cambiare l'intero Paese.

Non è un caso che il documento di questa Conferenza abbia al centro il tema della contrattazione.

Abbiamo scelto di non tornare sul tema del numero dei CCNL esistenti; lo abbiamo detto e lo ripetiamo: centinaia di CCNL sono un punto di debolezza per le lavoratrici ed i lavoratori; la frantumazione contrattuale favorisce chi vorrebbe depotenziare se non cancellare il contratto nazionale.

Una drastica riduzione del numero dei CCNL ed una loro più coerente sintonia con l'evolversi delle filiere produttive sono un obiettivo importante che la CGIL si è data al Congresso.

Dobbiamo lavorare per realizzarlo, fare bene la nostra parte: avvieremo nelle prossime settimane – come proposto – un lavoro collegiale per immaginare la scomposizione e ricomposizione dei settori, con l'obiettivo di una maggiore efficacia ed inclusività della contrattazione, da realizzarsi anche attraverso una possibile diversa attribuzione di alcuni

settori merceologici alle diverse Categorie, non essendo noi fermi ad antiche suddivisioni.

Abbiamo la consapevolezza che serve anche un agire unitario, così come serve che le nostre controparti escano finalmente dalle loro ambiguità.

Il Presidente di Confindustria, che accusa il Sindacato di essere stato un freno alla modernizzazione del Paese, farebbe bene ad interrogarsi se il continuo traccheggiare degli industriali italiani, il persistente speculare sulle situazioni, la sostanziale accondiscendenza a prescindere verso la politica, non siano elementi che ritardano ed ostacolano il necessario rinnovamento non solo delle relazioni industriali, ma anche della dialettica democratica nel nostro Paese.

Molti ancora non hanno capito e non capiscono che con questo Governo l'idea di cercare i fasti dei vecchi tempi con l'illusione magari di colpire la CGIL per trarne un vantaggio diretto o indiretto, in realtà è un boomerang che si ritorce puntualmente contro chi lo lancia.

Oggi dobbiamo fare i conti con un dato incontrovertibile: il numero di persone tutelate e rappresentate dai CCNL o dalla contrattazione di secondo livello è in sensibile diminuzione.

È un problema molto serio per noi; perché il Sindacato trae la sua prima, più importante fonte di legittimazione proprio dall'efficacia della sua iniziativa contrattuale e dalla capacità di saper così rappresentare l'insieme del mondo del lavoro.

Il primo problema è, quindi, come includere quelli oggi esclusi o ai margini o che, comunque, non trovano nella contrattazione uno strumento che li rappresenti e tuteli e, quindi, non avvertono l'utilità del Sindacato al fine di migliorare la loro condizione di lavoro e di vita.

Come fare? Possono esservi risposte diverse in ragione anche di condizioni e situazioni differenti, ma nessuno di noi ha in tasca la ricetta definitiva, la soluzione in grado di farci fare il salto di qualità di cui abbiamo bisogno.

Pensiamo ai luoghi complessi del lavoro, spesso con molti lavoratori e lavoratrici, che lavorano fianco a fianco, ma che sono dipendenti da società diverse che applicano loro contratti diversi.

Luoghi frequentati da funzionari e dirigenti sindacali che fanno del loro meglio per tutelare chi appartiene alla loro Categoria.

In quei luoghi, però, cresce il numero di coloro che non sono tutelati da nessuno: sono loro che vogliamo includere nella nostra contrattazione.

Sono quelli degli appalti o dei sub appalti, oppure quelli interinali o parasubordinati o atipici qui la nostra capacità di rappresentanza è ancora insufficiente, a volte residuale: tra loro vogliamo far attecchire il Sindacato.

Ecco allora che la nostra proposta, lungi dal voler limitare o ridurre l'autonomia contrattuale di ogni singola Categoria, è quella di renderci tutti disponibili a sperimentare soluzioni contrattuali e forme organizzative nuove, a partire dalla contrattazione di sito.

Sperimentare vuol dire essere disposti ad innovare, a ricercare soluzioni nuove, a lavorare così fino al prossimo Congresso: sarà poi in quella sede che valuteremo, tutti insieme, l'esito delle sperimentazioni e faremo le scelte più adeguate.

Tanti parlano, spesso a sproposito, della nostra rappresentatività. La moda è disquisire sul declino del Sindacato.

Nella seconda metà di agosto, Repubblica ha titolato in prima pagina: la CGIL perde settecentomila iscritti rispetto al dicembre 2014.

Un falso in piena regola, tanto più grave perché chi ha scritto quell'articolo sapeva benissimo che le cose non stavano e non stanno così: persino un bimbo capisce che non è confrontabile il totale di un anno con il parziale di sei mesi scarsi.

La CGIL non si accontenta di "contare" le tessere: le inseriamo in un unico programma informatico nazionale che ci aiuta a garantire e garantirci sulla trasparenza e correttezza del nostro tesseramento.

Inoltre, contrariamente ad altri, non consideriamo automaticamente iscritti nell'anno in corso coloro che lo erano alla fine dell'anno precedente.

Hanno costruito quella menzogna usando una nostra scelta di trasparenza, raccontando di essere venuti in possesso di un documento riservato: tanto riservato al punto che, da anni, ogni tre mesi viene inviato a tutte le nostre Strutture.

Cattivo giornalismo? Di sicuro. Faziosità e ostilità nei nostri confronti? Facciamo fatica a pensare il contrario.

Citiamo questo episodio non solo per fare una volta di più chiarezza, ma soprattutto per dire che, mentre rifiutiamo operazioni strumentali come quella, non ci sottraiamo a riflettere sui problemi che al tesseramento.

Facciamo i conti con problemi inediti e con altri, per così dire, "tradizionali".

Pochi sanno, ad esempio, che il turn over degli iscritti alla CGIL è intorno al 20% annuo, il che equivale a dire più di un milione di persone: lavoratori o lavoratrici che perdono il lavoro o lo cambiano, andando a lavorare magari in aziende di piccole dimensioni dove l'iscrizione al Sindacato non è semplice.

I problemi inediti sono almeno due:

- la crisi che ha spazzato via una quantità enorme di posti di lavoro: anche un profano può capire che con meno lavoratrici e lavoratori nelle aziende crescono le difficoltà di proselitismo al Sindacato;
- il rallentamento della dinamica pensionistica a causa della legge Fornero, che diminuisce la platea dei pensionandi possibili iscritti allo SPI.



Eppure dal 2008 a tutto il 2013, gli iscritti sono costantemente cresciuti, mentre abbiamo registrato lo scorso anno una flessione molto contenuta, ma il saldo tra iscritti 2008 e iscritti 2014 resta positivo, con un +15.793.

A metà di quest'anno registriamo un ritardo simile al 2014: ci sono tutte le condizioni per recuperare e chiudere il tesseramento confermando i livelli dello scorso anno.

Se guardiamo il rapporto tra iscritti alla CGIL ed occupati, due dati balzano agli occhi:

- nel 2014, tra gli occupati dipendenti, la CGIL organizzava il 14,54% del totale, contro il 13,95% del 2008; percentuale che salirebbe considerevolmente se considerassimo solo gli occupati nelle aziende con più di 15 dipendenti che sono quelle con maggiori agibilità sindacali;
- dal 2008 al 2014, mentre la base occupazionale in Italia è calata del 4%, gli iscritti alla CGIL tra gli attivi sono aumentati dello 0,6%

A coloro, poi, che raccontano che il nostro buco nero sarebbero i settori nuovi, ricordiamo un unico dato: dal 2008 al 2014 gli occupati nel terziario e servizi sono aumentati del 3,2%, mentre gli iscritti alla CGIL sono cresciuti del 28,4%.

Come si vede, le chiacchiere e la propaganda sono una cosa; i dati reali un'altra.

Potremmo cavarcela così, fermarci qui, rimandando al mittente talune considerazioni malevole e, come si è visto, infondate.

Non ci accontentiamo: vogliamo ragionare sulla nostra rappresentatività. Il raffronto tra i dati del nostro tesseramento e quelli ufficiali forniti dall'ISTAT ci dice alcune cose:

- tra gli attivi iscritti il 42% sono donne esattamente come la percentuale delle lavoratrici sul totale degli occupati;
- i lavoratori under 35 sono il 18% degli iscritti, mentre in Italia sono il 22,6% degli occupati;
- i lavoratori immigrati sono il 15,5% degli iscritti, mentre pesano per il 10,3% sul totale degli occupati;
- infine, i lavoratori precari – tipici, atipici e partite IVA individuali – sono il 4% dei nostri iscritti, mentre in Italia sono il 17% degli occupati.

Questi dati ci dicono che abbiamo uno spazio importante tra gli under 35 e che, soprattutto, dobbiamo lavorare di più e meglio tra i precari.

Lì dobbiamo cambiare passo, migliorare decisamente il nostro radicamento, trovare la chiave non solo per mantenere egregiamente il nostro insediamento, bensì per ampliarlo in quantità e qualità.

Serve spazzare via rapidamente le tendenze alla burocratizzazione che affiorano nelle nostre attività di proselitismo.

Fare una tessera, proporre al non iscritto di iscriversi, convincerlo, andare a cercare nei luoghi di lavoro i possibili futuri iscritti e non attendere che passino loro nelle nostre sedi è un lavoro che non si può delegare ad alcuni, ma deve essere una capacità – oseremmo dire una competenza – di ciascun compagno e ciascuna compagna, a partire da coloro che ricoprono i più alti incarichi di responsabilità ai vari livelli della nostra Organizzazione.

Così come dobbiamo svoltare rispetto alla continuità dell'iscrizione: non è accettabile che solo il 20% dei nostri iscritti fra gli attivi, si iscriva allo SPI.

Ilvo Diamanti parla della perdita di appeal non solo del Sindacato, ma anche delle Associazioni delle imprese, usando in verità luoghi comuni e stereotipi molto abusati.

Cita, inoltre, dati e sondaggi che non ci convincono: disponiamo di altri dati che dicono cose diverse.

Non vogliamo, però, girare la testa da un'altra parte e negare il problema.

C'è un disegno politico preciso teso a delegittimare il ruolo e le funzioni delle Organizzazioni sociali di rappresentanza: si fa uso di strumentalità ed anche menzogne evidenti, ma allo stesso tempo si approfitta di limiti ed errori nostri, che vanno riconosciuti e corretti con rapidità.

L'insieme delle cosiddette parti sociali, ad esempio, deve interrogarsi sul rapporto oggettivamente sempre più debole tra la condizione del lavoro in Italia – intesa come condizione materiale di chi lavora, e condizione nella quale opera la maggioranza delle imprese – ed efficacia delle relazioni sindacali e della contrattazione che viene prodotta.

La precarizzazione dei rapporti di lavoro e la progressiva destrutturazione di alcuni diritti fondamentali hanno determinato e determinano un diffuso senso di insicurezza, di solitudine; la percezione che il Sindacato serva meno, sia meno utile; il rifugiarsi in se stessi, rifuggendo spesso dal considerare la dimensione collettiva un ambito di tutela e di possibile riscatto.

Nel contempo, minori diritti e precarizzazione del lavoro non hanno prodotto né maggiore occupazione, né maggiore competitività del sistema delle imprese nella competizione globale; a dimostrazione, una volta di più, che il mito della flessibilità senza regole che sfocia nella precarietà abbassa la qualità del lavoro, ma non produce gli effetti miracolosi che i vari liberisti vanno raccontando.

Noi non dimentichiamo che anche questo Governo ha dato il suo pessimo contributo – come ricordato poc'anzi – non solo destrutturando lo Statuto dei lavoratori, ma anche liberalizzando oltre ogni limite il ricorso ai contratti a tempo determinato, tanto che il Ministro del Lavoro non può negare come il suo Decreto abbia prodotto l'effetto che oggi, più di ieri, la grande maggioranza degli avviamenti al lavoro sono a tempo determinato.

Possiamo non aver fatto abbastanza nel contrasto alla precarietà, possiamo aver sottovalutato alcuni aspetti, ma è tempo di smetterla con la rimozione di una verità incontrovertibile: la precarizzazione dei rapporti di lavoro è anzitutto il frutto delle scelte di chi ha legiferato e governato in questi anni e della dissennata pretesa delle nostre controparti di risolvere i loro cronici problemi di competitività attraverso la scorciatoia del taglio dei costi e dei diritti del lavoro dipendente.

Poi, siamo i primi a riconoscere che il nostro linguaggio è spesso vecchio e incomprensibile, che certi sofismi e bizantinismi sono tanto cari a noi addetti ai lavori, ma sono quanto di più lontano ed astruso per coloro che dobbiamo rappresentare.

In questo senso, abbiamo avviato una profonda rivisitazione della nostra comunicazione per renderla più efficace e moderna.

Il documento della nostra Conferenza di Organizzazione, del resto, parla senza remore di ritardi, fenomeni di burocratizzazione e tanti altri limiti nella nostra azione e nel nostro modo di essere.

In questi anni, ad esempio, siamo stati troppo timidi ed a volte anche troppo silenziosi nel rivendicare l'utilità sociale dei nostri servizi.

L'INCA tutela gratuitamente ogni anno oltre quattro milioni persone in Italia e all'estero, così come assistiamo, negli adempimenti fiscali, oltre cinque milioni e trecentomila lavoratori e pensionati.

Siamo stufi del ritornello stantio e falso che, grazie a INCA e CAAF, la CGIL accumula chissà quali ricchezze.

La verità è un'altra: i continui tagli al finanziamento pubblico di queste attività nei fatti mettono a rischio non solo i nostri bilanci, ma soprattutto la possibilità per milioni di persone di vedere tutelati i loro diritti fondamentali quali la pensione, il trattamento di malattia o infortunio, o la possibilità di non essere taglieggiati per poter fare, correttamente, il proprio dovere di contribuenti, pagando – loro sì – fino all'ultimo centesimo le tasse.

Siamo pronti a dimostrare, carte alla mano, che un Patronato o un CAAF che assicuri un servizio efficiente, professionale, una presenza diffusa sul territorio con personale tutto regolarmente assunto, inquadrato e retribuito (a buon intenditor poche parole...), oggi non realizza l'equilibrio dei propri conti attraverso i contributi che vengono dallo Stato.

Si colpisce chi dà servizi utili a milioni di persone e non si perseguono quei CAAF o Patronati che fanno lavorare i propri addetti a nero e svolgono un'attività priva di qualità e di utilità, spesso fittizia.

La CGIL si oppone radicalmente all'idea che le tutele siano accessibili solo a chi può permettersi di pagare la parcella di un commercialista.

Allo stesso modo, e si opporrà occorrono parole chiare sul tema della bilateralità.

Gli Enti Bilaterali di derivazione contrattuale sono nati e debbono crescere con lo scopo di assicurare servizi e benefici alle lavoratrici ed ai lavoratori.

L'impegno della CGIL è e deve restare quello di garantire che i costi di gestione e struttura di qualsiasi Ente Bilaterale siano marginali rispetto a quanto impegnato a favore degli aderenti.

Ci siamo battuti e ci battiamo per la massima trasparenza nella gestione, contro ogni possibile spreco o ritardo rispetto alla missione di servizio che ad ogni Ente è stata.

Inutile negare, però, che complessivamente la bilateralità registra ritardi ed incongruenze che rischiano di essere usate a pretesto per un intervento "a piedi uniti" da parte del Governo.

Per quanto riguarda la CGIL, abbiamo una regola chiara: laddove un nostro rappresentante amministrati uno di questi Enti e percepisca rimborsi, gettoni, o altri emolumenti deve, in modo automatico e certificato, versare quanto riceve all'Organizzazione.

Ciò vale non solo per gli Enti Bilaterali: è per noi una regola generale che vale per tutti.

A proposito di retribuzioni, le donne e gli uomini che lavorano in CGIL percepiscono solo ed esclusivamente la retribuzione prevista dal nostro Regolamento.

A proposito di trasparenza, il Regolamento del personale ed i livelli stipendiali previsti sono disponibili sul nostro sito web: non ci si stupisca se risalgono al 2008; non è un errore.

La Segreteria e il Direttivo della CGIL hanno, infatti, deciso di non procedere ad adeguamenti salariali, da allora ad oggi, per rispetto alle migliaia di lavoratrici e lavoratori colpiti duramente dalla crisi.

Il Segretario generale della CGIL guadagna 3.850 euro netti al mese; un componente della Segreteria nazionale poco meno di 2.800 euro. E noi siamo quelli che guadagniamo di più: certi stipendi stratosferici proprio non ci appartengono.

A chi cerca in CGIL lo scoop a questo proposito, consigliamo di rivolgersi a quelle compagne e a quei compagni che non esitano a rinunciare a parte o a tutto il proprio stipendio quando la loro Struttura è in difficoltà o deve affrontare impegni finanziari non ordinari.

Non abbiamo bisogno di guardare in casa d'altri; ci basta poter affermare, senza tema di smentita, che le regole che vigono in CGIL sono quelle di un'Organizzazione seria, che si distingue per la sobrietà di coloro che per essa lavorano, offrendo quotidianamente un apporto che va ben al di là del normale orario di lavoro.

Proprio perché siamo così e vogliamo rimanere così, siamo i primi e più severi critici di noi stessi.

L'ultima ondata di fango, in ordine di tempo, ha avuto come tema i presunti privilegi pensionistici dei sindacalisti

Lo stile è il solito: usare comportamenti anomali e non corretti di alcuni, per colpire tutti, per picconare l'immagine del Sindacato.

Operazione meschina che però è parte della moda del momento: più un'organizzazione è lontana dall'essere liquida, più cerca di affermare l'idea e la pratica del pluralismo al suo interno, del rifiuto del modello mediatico leaderista, più la si deve additare come ferro vecchio, retaggio del passato, ostacolo ad una non meglio precisata modernizzazione del Paese, coacervo del conservatorismo più bieco.

Questo continuo fango, che ci viene scaricato addosso da una politica che ha smarrito il senso del proprio esistere e da una parte del sistema delle imprese che vorrebbe usarci per coprire la propria inconsistenza, con una misera accondiscendenza di pezzi del mondo dell'informazione, questo fango appare ai nostri occhi come la condanna inflitta a chi non fa dell'omologazione la cifra del proprio esistere.

Il cambiamento che vogliamo realizzare è e deve essere espressione puntigliosa della nostra scelta di essere altro rispetto alle mode correnti.

A queste vogliamo contrapporre un modello ed una pratica fondati sulla partecipazione, la collegialità ed una democrazia più solida e diffusa.

Nel nostro orizzonte non poniamo tentazioni movimentiste o derive plebiscitarie: restiamo e resteremo un'Organizzazione fondata sul principio della democrazia di mandato, che però sceglie di cambiare, spostando funzioni e poteri verso il basso, favorendo una partecipazione più diffusa ed una democrazia più ricca, anche perché essere confederali significa rappresentare tutti, non solo chi ha più iscritti o delegati.

Non vogliamo iscritti e iscritte cui spiegare che contano di più perché una volta ogni quattro anni eleggono il leader di turno che sarà poi libero di dirigere in solitudine, perché nessun direttivo o gruppo d'iscritti potrà mai opporsi o rapportarsi alla pari con chi è investito dal mandato di qualche milione di persone.

Per questo, vogliamo, invece, regole che affidino alle iscritte e agli iscritti il diritto a partecipare con assiduità alla vita ed alle scelte della CGIL; che, ad esempio, siano loro e solo loro che, col voto, scelgano i nostri candidati per una RSU o una RSA o per chi dovrà concorrere al ruolo di RLS.

Vogliamo dare più forza e diffusione ai Comitati degli Iscritti e, laddove non riusciamo a costituirli, vogliamo perlomeno eleggere uno o più Coordinatori con l'obiettivo di garantire un rapporto organico con iscritte ed iscritti in ogni luogo di lavoro, per farli partecipare e contare di più.

Si è discusso tanto, in alcuni casi forse anche troppo, se dotarsi o meno dell'Assemblea Generale per l'elezione delle Segreterie e dei Segretari generali: su questo punto si esprimerà la Conferenza quando sarà il momento di votare gli emendamenti.

Vogliamo che da domani si possa, però, dire che d'ora in avanti qualsiasi Segretario generale o componente di Segreteria sarà eletto da un organismo composto a maggioranza da compagne e compagni dei luoghi di lavoro e delle Leghe dello SPI.

Per un'Organizzazione che fin qui, soprattutto per quanto riguarda le strutture apicali, ha sempre eletto i propri organi esecutivi col voto preponderante degli apparati a tempo pieno, questo è un cambio di passo significativo, è un cambiamento non da poco.

Ci pare un punto di equilibrio tra l'esigenza di allargamento della partecipazione, la necessità di mantenere precise prerogative per i Comitati Direttivi e fare un uso avveduto delle agibilità sindacali.

Esaustivo del problema? Sicuramente no, ma certamente un cambio di fase e di paradigma che nessuno può sottovalutare o negare.

Allo stesso modo, nel nostro orizzonte e tra gli obiettivi della Conferenza c'è un deciso, profondo processo di sburocrazia, non per indebolire l'organizzazione, bensì per radicarsi di più e meglio nel territorio.

Oggi compiamo una scelta: svuotare i palazzi e ripopolare il territorio, presidiando così di più e meglio anche il lavoro diffuso, quello che non sta più nei tradizionali confini dell'impresa.

Dobbiamo farlo con equilibrio: senza aumentare le istanze congressuali – che, anzi, in prospettiva, potrebbero anche essere ridotte – e senza, nel contempo, determinare processi di centralizzazione.

Il perno, il fulcro di tutto questo è la Camera del Lavoro Territoriale, intesa come insieme inscindibile del livello confederale, delle Categorie e del Sistema delle tutele individuali.

Per questo prestiamo e dovremo sempre più prestare una grande attenzione alle difficoltà di carattere organizzativo ed economico che molte CdLT oggi attraversano.

C'è chiaramente un tema che riguarda la diminuzione delle risorse disponibili e la loro distribuzione, ma anche una questione che attiene al nostro stare nel territorio, alle sinergie che a volte non sappiamo creare, alla ripetitività di talune funzioni tra le diverse Strutture.

Riconfermiamo qui che la Segreteria confederale proporrà al Comitato Direttivo della CGIL una serie di interventi, che costruiremo con il consenso di tutte le Strutture, riguardanti la canalizzazione, il Regolamento del personale e la gestione della Legge 460, oltre ad agire con determinazione affinché trovino piena e puntuale applicazione le Delibere amministrative votate nello scorso dicembre dallo stesso Direttivo della CGIL.

La Camera del lavoro deve sempre più essere il primo punto di sintesi tra attività confederale e attività delle Categorie, realizzando quell'equilibrio prezioso tra strutture orizzontali e verticali e dando il giusto valore all'apporto del Sistema delle tutele individuali, non solo per quanto riguarda il prezioso contributo al proselitismo, ma anche nella relazione con la contrattazione collettiva.

Il primato confederale, la nostra confederalità si esprimono esattamente in questo equilibrio e in questa sintesi.

Equilibrio e sintesi che sono non solo e non tanto la regola fondante del nostro stare insieme in un'unica Organizzazione, quanto la forza principale della CGIL negli oltre cent'anni della sua storia.

Ma il nostro radicamento nel territorio ha, soprattutto oggi, un significato in più: essere il terreno fertile per organizzare la partecipazione democratica di milioni di persone.

In tempi nei quali grande parte della politica si è ritratta dal territorio, spesso preferendo i salotti televisivi e la costruzione mediatica del messaggio e dell'immagine; in tempi nei quali lo stesso presidio istituzionale del territorio ha sofferto e soffre tagli e contraddizioni profonde, le sedi sindacali sono, ancor più di prima, un riferimento per le persone, un luogo dove entrare per un problema, un aiuto, per una informazione, ma anche per un confronto, uno scambio di idee, per far sentire la propria voce, il proprio sostegno o dissenso, la propria rabbia.

In una parola, un presidio di democrazia e di legalità.

Ecco perché il cambiamento che proponiamo va nella direzione di liberarci dalle incrostazioni burocratiche e dagli inutili centralismi, punta deciso a spostare in basso funzioni, energie, poteri, risorse umane e materiali.

Può non piacere a chi coltiva il mito del leader solo al comando e dei cerchi magici che controllano tutto e tutto decidono: ci dispiace, ma la CGIL è un'altra cosa e se oggi decidiamo di cambiare, è proprio per difendere e rafforzare questa nostra diversità, di cui siamo profondamente orgogliosi.

Una diversità non ideologica, ma che deriva dal nostro essere Sindacato confederale e generale.

Siamo policentrici per nostra stessa natura. Per come siamo fatti abbiamo bisogno di collegialità, di partecipazione, di costante dialettica democratica.

Non è un caso o una distrazione se nel nostro Statuto definiamo tra gli Organi dirigenti le Segreterie e non i Segretari generali: perché questi ultimi svolgono una funzione pro tempore nell'ambito di un Organismo collegiale.

Abbiamo un'idea non monolitica dell'Organizzazione, di cui conosciamo bene la grande complessità.

Proprio questa complessità – che è anche una delle nostre principali ricchezze – ci ha suggerito di proporre, nel documento della Conferenza, soluzioni organizzative volutamente flessibili: non un insensato fai da te, ma una flessibilità organizzativa regolata da criteri e principi comuni.

La CGIL è anche fucina di molte buone pratiche che spesso nascono e si consolidano in ambiti territoriali o categoriali diversi, siano essi grandi o piccoli, collocati in un'area metropolitana o in un piccolo territorio.

La conoscenza e la condivisione di queste buone pratiche, la loro fruibilità, ovunque e per chiunque, non possono essere lasciate al caso o alla buona volontà dei singoli: devono divenire scelta e metodo consapevoli dell'Organizzazione.

Abbiamo bisogno di ascoltarci di più, di non ridurre lo scambio di esperienze e d'idee ad una mera questione di livelli gerarchici; vanno ridotte le distanze, create occasioni di confronto anche oltre il normale lavoro dei nostri organismi dirigenti.

Per questo, è preciso impegno della Segreteria confederale dare continuità all'organizzazione d'incontri e riunioni, associandovi le Camere del Lavoro.

Un primo appuntamento sarà articolato in tre riunioni interregionali che terremo tra la fine di questo mese e l'inizio del prossimo: faremo il punto e discuteremo su tesseramento, comunicazione e formazione sindacale.

Non solo per comunicare e trasmettere le opinioni e le iniziative nazionali al proposito, bensì per ascoltare suggerimenti, critiche, esperienze da parte delle nostre centoquindici Camere del Lavoro.

Condivisione, contaminazione, ascolto, partecipazione: sono tratti fondamentali del cambiamento che ci proponiamo di realizzare.

Per questo, diamo tanta importanza al tema della formazione sindacale.

C'è bisogno di conoscenze e competenze e del loro costante aggiornamento per fare bene oggi il mestiere del Sindacato.

Più partecipazione e più democrazia implicano anche più formazione ed il liberarci di qualche luogo comune o situazioni di fatto che proprio non ci piacciono.

Anzitutto, la formazione sindacale non è un optional o uno svago; è uno strumento strategico per la CGIL, per la sua coesione ed il suo futuro.

Formazione significa contributo alla costruzione di un'identità condivisa, all'interazione fra generazioni diverse, alla condivisione di analisi e linguaggi.

In secondo luogo, occorre battere una volta per sempre quel pensiero strisciante secondo il quale più si sale nei livelli di responsabilità dentro l'Organizzazione e meno si ha bisogno di formazione.

È vero il contrario: l'aggiornamento continuo delle proprie conoscenze e competenze deve essere un tratto distintivo di ogni nostro dirigente.



Se vogliamo, poi, allargare la partecipazione e gli spazi interni di democrazia, dobbiamo dare l'opportunità a tutte le delegate e a tutti i delegati, ai nostri attivisti di acquisire competenze e conoscenze anche attraverso la formazione.

Ecco perché dobbiamo fare rete, mettere in condivisione e valorizzare le tante esperienze positive di formazione che ci sono in CGIL, sia a livello territoriale, sia nelle Categorie, sia nel Sistema dei Servizi.

E dobbiamo mettere fine al fatto che possono organizzare la formazione solo le Strutture che hanno le risorse per farlo, così come possono partecipare ai corsi di formazione quasi esclusivamente coloro che dispongono di un congruo numero di permessi sindacali.

Non possiamo avere una formazione a doppia velocità: occorre dare questa opportunità a tutti e renderla sempre più un fatto automatico e necessario per l'insieme dell'Organizzazione.

Abbiamo recentemente assorbito nella Fondazione Di Vittorio tutti gli altri nostri Enti, Istituti e Associazioni, quali la Bruno Trentin, l'Ires, l'ISF, ecc.

Vogliamo così dare più forza e visibilità alle attività di studi, ricerca e formazione, con l'ambizione di realizzare un più saldo rapporto con la parte più avanzata della cultura italiana ed europea, se vogliamo promuovere un pensiero sul lavoro differente da mode e stereotipi correnti.

Gentili Ospiti, care compagne e cari compagni,

alle Conferenze di Organizzazione territoriali hanno partecipato 19.351 delegate e delegati, in netta maggioranza provenienti da luoghi di lavoro e Leghe dello SPI.

Non è un risultato da poco: dovrebbe far riflettere chi ci considera ormai marginali e lontani dal mondo del lavoro reale.

Questa Conferenza nazionale vede la partecipazione di 921 delegate e delegati, di cui 462 donne e 459 uomini; il 60,94% dei delegati è espressione di luoghi di lavoro o di Leghe dello SPI.

È la prima volta che, in un'assise nazionale della CGIL, si realizzano sia la sostanziale parità fra i generi, sia una netta prevalenza di compagne e compagni in produzione o militanti di Lega.

A dimostrazione che, se si vuole, cambiare si può.

Non è stato semplice svolgere le Conferenze territoriali nella situazione difficile in cui si trovano il Paese e, soprattutto, i lavoratori e i pensionati.

Altri li considerano dati statistici su cui magari dissertare: per noi le aziende che chiudono, le persone che perdono il lavoro, i giovani per il 41% disoccupati e sempre più spesso costretti

ad andarsene dall'Italia in cerca di una vita dignitosa e di un futuro possibile, il numero dei poveri che cresce costantemente, il disagio sociale sempre più ampio, un Mezzogiorno dimenticato dalle politiche del Governo e da molti dei suoi stessi politici, tutto questo per noi non è un semplice insieme di dati, è un dramma che viviamo da molti anni sulla nostra pelle.

Gli anni della crisi, le lotte che abbiamo fatto, le migliaia di accordi per difendere i posti di lavoro e per dare una prospettiva a tante aziende, il venir meno di una interlocuzione politica, gli attacchi che ci sono stati portati e che sono in corso, gli errori commessi ed anche le sconfitte che abbiamo subito, come sulle pensioni e sulla controriforma del lavoro, hanno segnato profondamente il nostro quadro attivo e i nostri iscritti.

Non dobbiamo e non vogliamo negare che in una parte dell'Organizzazione serpeggi un forte senso di scoramento, di impotenza; pesi la distanza fra la mobilitazione, le lotte messe in campo e la parzialità dei risultati ottenuti.

Sarebbe sciocco e sbagliato tacere queste nostre difficoltà, non partire anche da qui per indirizzare il nostro cambiamento.

Un gruppo dirigente responsabile non nasconde mai ritardi ed errori, ma li analizza, li affronta, ne trae spunto per cambiare, per migliorare.

Possiamo attardarci nel ricercare i responsabili, nel dare i voti a questo o quel dirigente, a questa o quella struttura, oppure possiamo scegliere di volgere le difficoltà in opportunità da cogliere, in motivazioni forti per fare meglio.

Anche perché col senno del poi abbiamo tutti ragione e siamo tutti più bravi, ma una grande Organizzazione come la CGIL non la si dirige col senno del poi o con le graduatorie dei buoni e dei cattivi.

Il senso profondo che intendiamo dare alla nostra Conferenza di Organizzazione sta esattamente qui: fare anche delle nostre difficoltà, dei nostri ritardi ed errori l'innescò per determinare la cifra del cambiamento necessario.

Molti al di fuori di noi vorrebbero cambiarci a loro piacimento: abbiamo la determinazione e l'intelligenza per deluderli e, nella nostra autonomia e con la forza della nostra complessità che è ricchezza e non limite, decidere noi il cambiamento necessario.

Abbiamo scelto, insieme a tutto il gruppo dirigente, di delimitare i temi che affrontiamo in questa Conferenza, perché abbiamo la consapevolezza che l'errore più grande che potremmo fare sarebbe quello di assegnare ad una Conferenza di Organizzazione non il fatto di essere un appuntamento molto importante, ma quello di costituire una sorta di ora X, un effimero ruolo taumaturgico di tutti i problemi che siamo chiamati a risolvere.

La Conferenza di Organizzazione è una grande opportunità che abbiamo e che non dobbiamo sprecare, ma altrettanto essenziale è quanto riusciremo a fare nei nostri Organismi dirigenti che hanno il compito di decidere, affrontando i temi che non sono all'ordine del giorno oggi.

A tutti noi, all'insieme del nostro quadro attivo, dei nostri militanti si chiede il coraggio di cambiare, di non accontentarsi mai di ciò che siamo, volgendo la testa per non vedere i limiti che ci sono.

Nella nostra storia la determinazione collettiva, l'impegno plurale delle donne e degli uomini che, giorno dopo giorno, hanno fatto grande la CGIL ci hanno sempre permesso di superare i momenti difficili e di progredire, rinnovandoci.

Il coraggio di cambiare è la sfida che abbiamo di fronte a noi, è il dovere che sentiamo nei confronti delle iscritte e degli iscritti, dei lavoratori, dei pensionati e dei giovani.

Un grande Sindacato, quale noi siamo, non può mai accontentarsi di denunciare ciò che non va, ma deve sempre essere capace di indicare una prospettiva, una soluzione, una via.

Se altri generano paura e solitudine, il nostro compito è dare speranza e fiducia, facendo prevalere sempre il noi rispetto all'effimera illusione dell'io.

Questa relazione, svolta a nome dell'intera Segreteria confederale, è dedicata ai tanti che non leggeranno mai il loro nome su un giornale, ma che sono la spina dorsale della nostra CGIL, alle compagne ed ai compagni che ogni giorno tengono aperte le nostre sedi, si battono per difendere i diritti di chi rappresentiamo, per tutelare le persone più deboli, per promuovere nuove opportunità e raggiungere traguardi più avanzati.

Perché i dirigenti, tutti i dirigenti, svolgono una funzione comunque limitata nel tempo ed hanno, tra gli altri, il dovere di guardare sempre al futuro dell'Organizzazione e di mettere al primo posto la CGIL e mai le proprie ambizioni personali.

Questa è la nostra etica, è l'insegnamento che ci viene dalle generazioni di militanti che ci hanno preceduto ed è il portato che dobbiamo consegnare a quelle che verranno dopo di noi.

È tempo di promuovere il necessario rinnovamento generazionale ad ogni livello dell'Organizzazione, senza derive giovanilistiche, ma neanche con l'idea che un giovane capace è pronto per dirigere solo quando giovane non lo sarà più.

Saper fare un passo indietro, a volte, è la qualità più difficile, ma anche più preziosa di un gruppo dirigente e di ciascuno e ciascuna.

Perché noi passiamo: resta e resterà la CGIL e l'orgoglio di poter dire che abbiamo contribuito a farla più grande e più forte.

Compagne e compagni, buon lavoro.

