



Documento Conferenza di Organizzazione

Fiom CGIL Lodi – 03 marzo 2008

1. Premessa

La Fiom CGIL di Lodi intende, dentro il percorso di discussione avviato con la proposta di documento per la Conferenza di Organizzazione, delineare alcuni possibili interventi che riguardano la vita interna della categoria e contribuire ad un rafforzamento della Camera del Lavoro basato su:

- un **rafforzamento nel ruolo delle nostre RSU**, che devono sempre più diventare le strutture basilari per il rapporto con le lavoratrici ed i lavoratori, e gli attori di una rinnovata stagione negoziale sui temi del mercato del lavoro, dell'organizzazione del lavoro, ed anche di una contrattazione sostenibile a livello ambientale
- una qualificazione ulteriore delle politiche rivendicative e di tutela individuale nel territorio attraverso una **migliore cooperazione ed integrazione fra confederazione, categorie e servizi**
- una **attenzione più mirata ai diversi soggetti** con cui dobbiamo entrare in relazione: giovani (spesso precari), migranti, dipendenti delle piccole realtà senza strutture di rappresentanza, ecc.
- un **rapporto più stretto con il territorio e le diverse realtà associative**, valorizzando la nostra presenza (sedi decentrate, leghe Spi), e contribuendo alla costruzione di una rete di relazioni con gli altri soggetti, e ad uno scambio di esperienze e punti di vista che ci aiutino a sviluppare politiche coerenti con i nostri obiettivi di valorizzazione del lavoro, rispetto dell'ambiente
- un **rafforzamento della democrazia partecipativa**, dentro l'organizzazione e nel rapporto con i lavoratori, attraverso il rigoroso rispetto delle regole stabilite, sperimentando anche nuove modalità che sostengano la nostra capacità di elaborazione autonoma
- una valutazione sull'attuale suddivisione delle risorse, economiche ed umane, e dei rapporti fra categorie, per verificare la possibilità di **trovare gli spazi per delle funzioni orizzontali** che sostengano l'attività quotidiana dei quadri a tempo pieno: **informazione, formazione, stampa**
- la costruzione, nel **rapporto con le altre organizzazioni**, di modalità di coordinamento più efficaci per la gestione delle vertenze contrattuali



2. Territorio, luoghi di lavoro e di aggregazione della nostra rappresentanza

La Camera del Lavoro e tutte le sedi decentrate, sia confederali che del Sindacato Pensionati, rappresentano un importante punto di 'accoglienza', 'ascolto', 'canalizzazione delle domande', e come categoria occorre contribuire a migliorarne la funzionalità.

Dobbiamo quindi lavorare perché la Camera del Lavoro di Lodi e tutte le altre sedi e funzioni presenti sul territorio, rappresentino **punti di riferimento 'riconoscibile'** della nostra politica.

L'obiettivo dovrebbe essere quello di fare in modo che qualsiasi lavoratore, a qualsiasi sede si rivolga, trovi oltre che una risposta adeguata anche un momento di contatto/aggancio con la categoria. Significa quindi, fare in modo che gli vengano forniti, oltre alle risposte immediate anche i riferimenti utili alla costruzione di un rapporto stabile con la categoria. Dobbiamo quindi aiutare i compagni che si trovano a dover rispondere ad una molteplicità di domande, fornendo loro materiali utili, e riferimenti chiari.

Dovremo anche cercare le forme per contribuire a migliorare il presidio del territorio, ricercando le forme per sostenere il lavoro delle sedi decentrate (**permanenze**), e per costruire **forme di presenza**, anche in rapporto con i servizi, **nelle principali aziende**.

Rafforzare la presenza sul territorio è condizione indispensabile per la negoziazione dei processi di sviluppo sostenibile; significa costruire un saldo rapporto con associazioni ed istituzioni, aggiornare le nostre riflessioni e pratiche su alcuni temi: acqua, energia, centrali, rifiuti, trasporti, consumo critico, orari dei servizi pubblici....sviluppando una nuova capacità di **contrattazione** nelle aziende che sia **coerente con i nuovi obiettivi di contrattazione territoriale**.

Le sedi territoriali potranno essere anche un articolato punto di ascolto della realtà lodigiana; la **ricerca promossa dalla FIOM CGIL** sarà un ulteriore strumento per individuare una mappa dei bisogni aggiornata, rinnovando il rapporto fra contrattazione nei luoghi di lavoro e contrattazione sociale/territoriale.

Alle nostre Rappresentanze Sindacali, ed alle lavoratrici ed ai lavoratori metalmeccanici, in particolare delle piccole realtà e di quelle non organizzate, occorre poi fornire materiali e strumenti per migliorare la consapevolezza dei loro diritti, e la nostra offerta in termini di rappresentanza collettiva e di tutela individuale.

Le nostre capacità di risposta dipendono dalla qualità dei materiali che metteremo a disposizione, e dagli **strumenti di comunicazione** che vanno implementati: sito Internet, newsletter attraverso l'utilizzo degli indirizzi mail di strutture e lavoratori, giornalino periodico di cui dovremo migliorare la distribuzione. Il **sito Internet** recentemente inaugurato, può diventare una sorta di 'finestra' aperta all'esterno sulla nostra attività: diritti dei lavoratori, contrattazione, rapporto con il territorio.

3. Democrazia, pluralismo, unità, regole, risorse

La **partecipazione democratica** presuppone la massima informazione, consapevolezza, autonomia critica dei lavoratori e delle Rsu.

Occorre confermare il voto dei lavoratori attraverso il **referendum**, come strumento principale di decisione sulle piattaforme e sulle ipotesi di accordo, e di valutazione della nostra azione. Lo stesso risultato sulla ipotesi di rinnovo del CCNL, ci impone di aprire una **riflessione sul valore e sul ruolo del Contratto Nazionale**, e sulla impostazione delle politiche rivendicative del sindacato in rapporto con le politiche più generali di sviluppo e welfare.

Rispetto al rapporto tra voti e rappresentanti sindacali, è opportuna una valutazione sull'attuale **meccanismo di solidarietà** che, non presupponendo un numero minimo di voti, vede eletti come delegati persone senza reale radicamento in azienda.

Il **rapporto con la Fim CISL** per la gestione della vertenza sul rinnovo del CCNL, ha fatto emergere un limite evidente, cioè la difficoltà a concordare iniziative unitarie efficaci in assenza di un organismo unitario dal funzionamento trasparente. Per superare pregiudiziali e veti, si potrebbe ragionare di una sorta di coordinamento che, attraverso il coinvolgimento delle segreterie nel loro complesso, possa discutere le forme dell'azione unitaria.

Partecipazione significa anche porci il problema di una vera **riunificazione del mondo del lavoro**, integrando nella nostra azione di rappresentanza e tutela tutte le diverse figure che compongono la realtà delle nostre aziende.

Abbiamo oggi un problema di **'accoglienza' dei nuovi assunti** (soprattutto quelli con contratti precari), e dei migranti, e la necessità di far rientrare in un quadro generale di regole e diritti, tutti i diversi contratti in cui è stata spezzettata la filiera produttiva (cooperative, appalti, ecc.). Dovremo individuare obiettivi di politica rivendicativa (semplificazione del **mercato del lavoro**, controllo degli organici, diritto di precedenza, ecc.), e pensare a forme di **contrattazione di sito** per garantire una serie di diritti minimi uniformi, a partire dalla informazione e formazione sui temi della **sicurezza**.

Dal punto di vista della tutela individuale, anche in un'ottica di proselitismo mirato, possiamo ipotizzare di costruire, in rapporto con la rete dei servizi CGIL, delle **'Carte dei servizi'** dedicate a precari, migranti, piccole realtà artigiane, ecc., insieme a forme di tesseramento (anche in contanti) apposite, per esempio fissando una quota simbolica per chi è assunto per brevi contratti a termine.

Anche gli obiettivi di tesseramento saranno fondamentali per individuare nuove risorse che insieme ad una razionalizzazione dell'intero sistema CGIL lodigiano, ci aiuti ad utilizzare al meglio quadri e disponibilità.

Per quanto riguarda la vita interna all'Organizzazione, anche rispetto a quanto accaduto recentemente sul Protocollo del Welfare e quando si sta verificando per la Riforma del Sistema Contrattuale, sarà importante chiarire quali sono le modalità per garantire **partecipazione e pluralismo**, intendendoli come capacità di 'sintesi' alta (non sommatoria o semplice voto a maggioranza).

Mentre è più semplice ragionarne quando la discussione è tutta interna alla CGIL, perché ci si muove all'interno di un quadro comune di valori ed obiettivi, più difficile è quando interessa il rapporto con le altre Organizzazioni. Diventa qui più stringente la necessità di un trasparente **percorso di coinvolgimento e discussione in tutte le strutture** (di categoria e territoriali) **che porti alla definizione delle piattaforme**; la successiva valutazione degli esiti delle trattative da parte delle strutture non avrebbe il significato di messa in discussione del ruolo del Comitato Direttivo Nazionale CGIL, ma andrebbe intesa come elemento di **valutazione della nostra attività**.

Tra gli impegni che si possono già assumere come categoria, possiamo prevedere:

- l'adozione, a partire dai prossimi appuntamenti di rinnovamento della Segreteria, dell'impegno ad una discussione preventiva (indirizzi, criteri), prima della proposta dei centri regolatori, cui seguirà una discussione collegiale ed esplicita sulle candidature e successivamente la **consultazione** individuale
- l'apertura di un confronto con la CGIL per realizzare economie attraverso **incarichi orizzontali** (tecnici e politici), progetti finalizzati e finanziati anche dalle altre strutture, con l'obiettivo di dotarsi di funzioni quali Ufficio Stampa e Comunicazione, Formazione...
- la valutazione della possibilità di dotarsi di un **Bilancio Sociale**, come strumento utile alla valutazione delle nostre attività.

4. I giovani, il nostro futuro

La CGIL deve affrontare la sfida di intercettare e rendere partecipi della vita sindacale sempre più giovani e favorire la loro partecipazione al rinnovamento del gruppo dirigente. Per fare ciò è necessario una politica da una parte più attenta a quelle che sono le **esigenze specifiche delle nuove generazioni**, questo senza dimenticare che sui luoghi di lavoro spesso le problematiche che le investono sono identiche a quelle che colpiscono la restante platea dei lavoratori, quindi quasi sempre essere vicini alle esigenze dei giovani coincide con essere vicino alle esigenze di tutti i lavoratori.

Riprendere un ragionamento sull'accoglienza di chi comincia a lavorare in azienda, significa per la Fiom pensare ad una **'Carta dei Servizi per i giovani'**: forme di informazione, servizio e tesseramento mirate, tanto più per quelli assunti con contratti a termine o attraverso agenzie di lavoro interinale.

D'altra parte rispondere alle esigenze giovanili sui luoghi di lavoro significa **dare risposte al precariato**, che investe in maniera oramai diffusa l'ingresso nel mondo del lavoro, e dare alle nuove generazioni la sensazione di non essere dei paria nei confronti di chi ha una occupazione stabile.

Per questo il sindacato deve rinnovare il suo impegno al superamento di tutte quelle forme di lavoro che rendono sempre più fragile la possibilità di una vita autonoma da parte delle nuove generazioni, riprendendo in tutte le piattaforme aziendali la questione del **controllo e stabilizzazione degli organici**.

Per aumentare quindi la partecipazione dei giovani alla vita sindacale è di primaria importanza per il sindacato rafforzare la propria presenza incisiva sui luoghi di lavoro coinvolgendoli nella partecipazione dentro le RSU anche come trampolino di lancio per un rinnovato contributo della base al rinnovamento della classe dirigente.

5. Le nostre rappresentanze per una nuova confederalità nel lavoro che cambia

Generalizzare l'elezione delle Rsu ed estendere la contrattazione presuppone la capacità di fornire ad un numero sempre più grande di quadri, spesso non preparati sindacalmente e politicamente, forme adeguate di sostegno al ruolo perché si affermino come **soggetto politico** di carattere anche confederale (oltre i confini d'impresa); gli stessi temi rivendicativi andranno aggiornati per rispondere ai bisogni nuovi che ci vengono da un mondo del lavoro in continua trasformazione, e per affermare i nostri nuovi obiettivi rivendicativi legati al territorio e allo sviluppo sostenibile, collegando i diversi livelli di contrattazione che si hanno in mente, evitando che vi siano obiettivi in conflitto fra loro (sviluppo – decrescita, produttività – rifiuti).

Una nuova stagione contrattuale nelle aziende, ha bisogno anche della costruzione di **un archivio degli accordi** sottoscritti, e di un lavoro collettivo per la definizione di **piattaforme innovative**.

Nelle aziende, si tratta di rilanciare una vera contrattazione su: ambiente, salute e sicurezza. Odl, ritmi, turni, orari, appalti, cooperative, formazione per nuovi assunti, investimenti, tecnologie, impatto ambientale; nel territorio occorre pensare ad un Welfare che è anche capacità di rappresentare le persone oltre i confini aziendali, 'nel percorso lavorativo' (servizi per l'impiego, lotta al lavoro nero in rapporto con gli organi ispettivi....); contrattare lo sviluppo del territorio nel rispetto per l'ambiente che è anche necessità di scelte e pratiche organizzative coerenti (acqua senza plastica???)

Si inserisce in questa ottica la necessità di puntare ad una semplificazione dei contratti nazionali, per riunificare settori di attività oggi troppo frammentati, così da aumentare la nostra forza contrattuale anche nei settori più polverizzati quali i settori artigiani.

6. Politiche organizzative per promuovere e valorizzare i quadri femminili

Occorre **reagire ai continui attacchi verso la laicità dello stato** e alla libera autodeterminazione femminile, contrastando le politiche dei governi rivolte alla famiglia, come unico soggetto delle politiche sociali, dove svolgere sempre più il lavoro di cura, delegato come sempre alle donne.

Per quanto riguarda la **norma antidiscriminatoria**, la prospettiva di innalzamento della quota al 50% va verificata (non siamo nemmeno al previsto 40%), anche rispetto alla situazione dei singoli settori dove la presenza di genere è a volte talmente ridotta da rischiare di trasformarsi in una assenza di 'selezione'.

Ricordiamo che ancora oggi i diversi ruoli sociali, rispetto agli uomini, influiscono sulle possibilità di carriera, sulla retribuzione e sulla conciliazione fra vita lavorativa e familiare. Le donne portano il peso del doppio ruolo ed al rientro dalla maternità molte lavoratrici vengono ancora svantaggiate nella crescita professionale. Per questo le donne devono essere incentivate ad essere protagoniste nella **contrattazione di azioni positive nei luoghi di lavoro**. Queste sono questioni che si ripercuotono negativamente, oltre che nella quotidianità, anche sull'agire politico e sindacale, limitando la partecipazione femminile. Andrebbe quindi promossa anche una **formazione sulle politiche di genere** estesa anche agli uomini, non solo nel sindacato ma anche nei luoghi di lavoro, mirata alla crescita ed alla assunzione concreta dei ruoli.

7. Tesseramento e proselitismo

Partiamo dal riconoscimento che non esiste una platea indistinta di lavoratrici e lavoratori, ma che è utile riconoscere le 'differenze' per meglio tarare la nostra azione ed i nostri messaggi, anche in una ottica di proselitismo.

Occorre assumere la questione del tesseramento come scelta politica di straordinaria importanza, dando organicità al rapporto fra confederazione, categorie e servizi anche nelle politiche di comunicazione. Dovremo costruire **progetti mirati di reinsediamento** basati su proselitismo e tesseramento, e questo tema dovrà diventare prioritario anche nel **rapporto con il sistema dei Servizi CGIL**, così che tutte le strutture si muovano in maniera coerente e condivisa.

Abbiamo necessità di un **progetto di marketing associativo**, che valorizzi il rapporto associativo con gli iscritti, e promuova azioni mirate ai diversi soggetti (migranti, donne, giovani, precari, alte professionalità, piccole aziende, artigianato, ecc.), ragionando anche attraverso questa via del rapporto fra le nostre politiche ed i bisogni delle persone che vogliamo rappresentare.

8. Formazione, conoscenza e ricerca per una adeguata politica dei quadri

La crescente difficoltà del lavoro sindacale in azienda e sul territorio, rende necessario pensare ad una **formazione continua** dei nostri quadri e dirigenti, anche per supportare le prossime politiche di contrattazione legata al territorio ed all'ambiente.

Dovremo ragionare di una formazione per livelli e funzioni: una **prima formazione** per delegati (identità e strategie della CGIL, comunicazione, negoziazione, conoscenza del Contratto Nazionale e contrattazione aziendale) che dovrebbe essere promossa dalle singole categorie (a livello territoriale); una **formazione per quadri a tempo pieno** che potrebbe vedere la CGIL Regionale come centro erogatore; una formazione **per processi** (marketing, comunicazione, contrattazione e ambiente); una **formazione ai servizi** per migliorare conoscenze e coordinamento fra le varie funzioni dell'organizzazione, curata dalla struttura confederale territoriale.

In una realtà come Lodi, si dovrebbe **individuare una funzione confederale** che promuova la formazione per le categorie, altrimenti impossibilitate ad attuarla per la scarsità di risorse, magari sperimentando intrecci fra le categorie stesse. In prospettiva le attività di formazione, attraverso l'uso di strumenti di certificazione dell'apprendimento, e la valutazione attitudinale dei quadri, potranno fornire un contributo alle politiche dei quadri (valorizzazione, assunzione nuovi incarichi...). Tenuto conto della necessità di migliorare la conoscenza di materie non propriamente classiche dell'attività sindacale, come le questioni dello sviluppo sostenibile, occorrerà costruire una rete di rapporti con associazioni, università, esperti, per iniziative mirate di taglio politico confederale.

9. La CGIL e i migranti

La sempre maggiore presenza di migranti, con il loro portato di bisogni, ci pone la necessità di pensare ad una Carta dei Servizi apposita per favorirne l'inserimento in azienda e nella società; a questo andrà affiancata una 'formazione' mirata alle Rsu sulla condizione dello straniero in Italia (permessi di soggiorno, questione abitativa, ecc...), oltre alla organizzazione di iniziative con le comunità straniere.

10. Il sistema dei servizi, degli Enti e associazioni, e le politiche di integrazione

Nella discussione confederale, si dovrà verificare la rispondenza fra domanda ed offerta di servizi, per realizzare una visione sistemica del servizio, dei rapporti con le categorie e dei risvolti contrattuali.

Una formazione dedicata sarà utile per rendere categorie ed Rsu 'filtri' efficaci rispetto ai servizi (capacità di indirizzare, conoscenza dei documenti necessari, ecc.), e la costituzione di un **Coordinamento permanente** potrà essere lo strumento per implementare i rapporti fra strutture e l'efficacia delle nostre azioni.

L'obiettivo è quello di rafforzare il principio di difesa, oltre che di rappresentanza e tutela collettiva, anche dei diritti individuali considerando la persona come "cittadino lavoratore".

Per quanto riguarda il Sunia e Federconsumatori si vuole "ripensare il progetto di convenzione politica" e si dichiara la necessità di un impegno diretto dell'organizzazione su questi temi.



Vauro: fonte Il Manifesto

***I problemi non possono
mai essere risolti
usando lo stesso modo di
pensare di chi li ha creati***

Albert Einstein

