Relazione del Segretario Generale

Il XVII Congresso della CGIL cade in una fase di profonda crisi economica, sociale, politica e istituzionale.

A sette anni ormai dalla crisi, in Europa e in Italia non si vede ancora una via d'uscita. Questo il risultato di politiche europee e nazionali che hanno fatto fallimento puntando esclusivamente alla riduzione del debito senza porsi l'obiettivo di far ripartire l'economia con decisi e convinti investimenti pubblici.

Occorrerebbe invece una seria politica di interventi pubblici finalizzati a creare nuovi posti di lavoro in settori strategici e che possono far da traino all'intera economia. Due possono essere i punti di partenza:

- ❑ Sviluppo del turismo, delle infrastrutture e messa in sicurezza del patrimonio naturale, ambientale, urbano in chiave ecologicamente sostenibile, puntando al risparmio energetico e alla green economy.
- ❑ Il welfare, in quanto insieme di politiche pubbliche utili a stabilire un più corretto equilibrio tra le aspettative di vita, le istanze vecchie e nuove di cittadinanza, l'inclusione sociale per tutti da un lato, e le risorse effettivamente disponibili dall'altro, ricomprendendo in esse tanto quelle pubbliche – derivanti dalla fiscalità generale – quanto quelle private – proprie del mercato, che si avvantaggia delle politiche pubbliche quando queste sono orientate al benessere delle persone, lavoratori e consumatori – è sicuramente, tra gli altri, un ambito di intervento pubblico coerente con l'obiettivo della crescita attraverso la creazione di nuovi e qualificati posti di lavoro. Bisogna però smetterla con la logica di un welfare residuale, considerato sempre più come un costo da ridurre e scaricare sulle capacità di auto – organizzazione delle comunità.

Sorge spontanea una domanda: un'uscita dalla crisi tramite investimenti e con una spesa pubblica aumentata? I provvedimenti stessi che Obama sta cercando di varare negli Usa, con l'aumento del salario minimo dei dipendenti federali e contemporaneamente l'inserimento di una sorta di scala mobile con paga oraria indicizzata all'inflazione, vanno nella direzione di rendere possibile la ripartenza dei consumi, aumentando gli stipendi di un grande numero di cittadini.

Questo sembra incompatibile con il problema italiano del “costo dell'apparato pubblico”. Ora, il profondo attacco portato sia al settore pubblico direttamente con il blocco delle contrattazioni e delle assunzioni unito al taglio dei contributi ai Comuni, con conseguente riduzione dei servizi offerti ai cittadini anche tramite il settore privato impegnato nei servizi alla persona, hanno già abbondantemente contribuito a calare tutto ciò che si poteva calare con il contenimento dei costi del personale del comparto.

Forse allora bisogna intervenire su altre cause del costo esorbitante dell'apparato pubblico, il più alto in Europa.

Propongo due riflessioni: l'efficienza della pubblica amministrazione e il costo dei dirigenti e degli alti dirigenti della pubblica amministrazione.

Questi ultimi dovrebbero essere lo strumento principe per l'aumento della produttività, facendo sì che lo Stato diventi una macchina efficiente e moderna, abbandonando un'abitudine di inerzia, scarsissima innovazione limitandosi, spesso, a un riammodernamento senza regia, senza coordinamento e a compartimenti stagni. Proprio dalla dirigenza, arrivano però segnali di una non volontà al cambiamento, prova ne sia che la legge sulla spending review non interviene su questa “casta”, termine abusato, ma assolutamente adatto in questo caso.

I costi: in Italia esistono 200.000 dirigenti, con una spesa annua di 20 miliardi, con stipendi che arrivano ai 545.000 € del Presidente della Corte Costituzionale ma che spesso si aggirano, per molti Dirigenti di Stato sopra i 250.000 €, cifre spropositate rispetto ai colleghi di tutta Europa. Questo ovviamente porta non solo a

stipendi, ma anche a liquidazioni e pensioni d'oro, senza un accertato raggiungimento di risultati. Un cattivo esempio di valutazione della produttività invece richiesta ai normali dipendenti.

Come Cgil e come Funzione Pubblica Cgil siamo sempre aperti a ridiscutere l'organizzazione del lavoro per aumentare l'efficienza, non possiamo continuare ad accettare invece tagli ottusi e indifferenziati, senza nulla avere in cambio. Questa è una delle cose che più è stata dibattuta nel corso dei congressi di base comprensoriali e la domanda rivolta spesso è quale sia il livello di pazienza che i lavoratori devono avere, ponendoci domande sull'utilità, oggi, del sindacato che difficilmente riesce a contrastare l'attuale andamento. E' dunque indispensabile una reazione di forte e mirata difesa da parte della Cgil che, oltre ad essere la nostra ragione d'essere, è oggi improcrastinabile, pena una significativa riduzione della nostra credibilità.

Negli ultimi anni, oltre ad un attacco economico, il pubblico impiego si è trovato di fronte anche ad un attacco mediatico, che portava a denigrare tutto ciò che è pubblico, favorendo il privato. Sia il governo Berlusconi, con il ministro Brunetta - autore di una "riforma" rabberciata che ha portato confusione, burocrazia, costi in consulenze e utilizzo di dipendenti pubblici per compilazione di richieste imprecise di dati statistici - sia il governatore Formigoni in Lombardia hanno demolito la credibilità del sistema pubblico, per favorire affari con il settore privato, ovviamente solo in quei settori economicamente vantaggiosi, scaricando sul vituperato settore pubblico i settori più impegnativamente onerosi.

Spesso ci siamo trovati soli a combattere contro questo attacco. Altre sigle sindacali hanno alternato momenti di unità sindacale ad altri di assoluta discontinuità, portando ad accordi inaccettabili per la Cgil. Due le possibili ipotesi: una maligna e una benigna. L'accordo separato doveva portare vantaggi alle sigle firmatarie, e questo non mi sembra si sia verificato; oppure portava vantaggi ai lavoratori: credo sia sotto gli occhi di tutti la realtà odierna che ci fa dire di non aver sbagliato le scelte.

Ma anche per noi, la consapevolezza di aver avuto ragione è una magra consolazione: la battaglia solitaria non ha dato i suoi frutti, lo scontro che abbiamo chiesto in tutti i luoghi di lavoro non ha portato alla mobilitazione di tutti i lavoratori, delusi dalla scarsità di risultati, dovuti alla negazione del confronto sindacale posto dai governi Berlusconi e Monti grazie alle compatte maggioranze parlamentari e al consenso mediatico nell'attacco al pubblico impiego. E un sindacato che non porta a casa risultati concreti deve domandarsi il perché.

In questo clima il Direttivo, la Segreteria e l'apparato della FP Vallecamonica-Sebino ha lavorato in questi quattro anni.

Per prima cosa dunque permettetemi di ringraziare tutti quelli che in questi anni mi hanno aiutato ed hanno collaborato con me. A partire dalla Segreteria con Cati, Ninfa e Luciano. A tutto il Direttivo. A tutti i delegati, RSU e RSA, o semplici iscritti che però mi hanno supportato in maniera importante. La loro presenza è stata fondamentale: nei luoghi di lavoro in cui c'è un punto di riferimento, tutto è più facile per un segretario, specie alla sua prima esperienza. I rapporti con gli iscritti sono comunque più facili, in parte filtrati. In alcune occasioni i delegati sono stati assolutamente autonomi nelle contrattazioni, senza di loro il lavoro sarebbe molto più gravoso, e me ne rendo conto nei luoghi dove queste figure non sono quanto presenti.

Un ringraziamento va anche alla CdLT di Vallecamonica-Sebino, luogo particolarmente felice per interessere rapporti proficui. Non è una battuta. Il piccolo è bello può rappresentare un ostacolo, bisogna essere onniscienti e non è concessa la specializzazione di un comparto, ma qui i rapporti sono molto più franchi, diretti, costruttivi.

Con la segreteria Regionale si è lavorato bene, anche se la distanza spesso si fa sentire. Recarsi ad un incontro regionale comporta l'utilizzo dell'intera giornata ed il lavoro si accumula sempre di più. Alcune volte sono stato costretto a segnalare l'impossibilità della mia presenza. E' stato un luogo di elaborazione strategica alta: i documenti ed il lavoro sulla preparazione di strumenti operativi sono lì a testimoniarlo.

Ho lasciato per ultimo due persone Mino e mia moglie Fulvia, nostra delegata in comune a Darfo. A una dico grazie per la pazienza continua dimostrata per il tempo rubato agli impegni familiari, all'altro dico grazie per lo scontro dialettico quotidiano. Con Mino il confronto è spesso animato, ma sempre costruttivo. Una cosa ho imparato da lui in questi anni: la tutela "completa" e a lungo termine dei lavoratori è lo scopo da tenere sempre presente, la complessità è l'elemento che un buon sindacalista deve sempre considerare trovando quale strada sia più idonea percorrere: La vittoria di una battaglia spesso non porta alla risoluzione del problema ma semplicemente ad un rinvio. Alcune volte sono stato criticato per aver cercato alcune vie di mediazione anziché lo scontro, ma questo dipende dalla valutazione generale del problema da affrontare e risolvere.

Quattro anni fa ho iniziato la mia attività con alcuni progetti ed alcune promesse: devo dire che sono stati raggiunti solo in parte.

Tesseramento, Rinnovo RSU e Bilancio economico credo siano da mettere tra i risultati raggiunti.

C'è un buon mantenimento dei livelli di tesseramento nel pubblico impiego e igiene ambientale con qualche incremento negli Enti Locali e Sanità; buono il risultato nel settore Case di Riposo e Cooperative Sociali, anche se spesso questo è dovuto ad una vertenzialità individuale, molto dispendioso come impegno e che sottrae tempo alle trattative collettive. Ultimamente si stanno però verificando alcune disdette, a volte legate al mancato intervento immediato di risoluzione dei problemi. Se quattro anni fa c'erano situazioni critiche in pochi luoghi, ora la quotidianità è di situazioni di vertenzialità presenti nell'80% dei luoghi, con molto tempo da dedicare a tutti.

Il rinnovo delle RSU nel pubblico impiego ci ha visto crescere in numeri assoluti e percentuali, essendo riusciti a ripresentare le candidature in tutti i luoghi precedenti ed aumentandone alcuni. I risultati poi ci hanno premiato: le politiche generali della Cgil, la qualità individuale dei candidati, il lavoro di credibilità nelle trattative sono state le componenti che ci hanno portato a questo buon risultato.

Per quanto riguarda il Bilancio abbiamo cercato di basarlo sulla sobrietà in tutte le nostre azioni; la dimostrazione l'avete avuta questa mattina rispetto al materiale fornitovi che non comprende i soliti gadget bensì materiale di lavoro.

Tra le negatività metto soprattutto tre questioni:

1. Mancanza di collegialità: spesso le decisioni sono prese con una scarsa interlocuzione con il Direttivo o di gruppi di lavoro specifici. Il venir meno, di fatto, dei permessi sindacali non ci permette riunioni frequenti se non basati su volontariato, ferie e riunioni serali.
2. Scarsa possibilità di programmare politiche sindacali generali, con approfondimenti sulle linee guida da tenere, essendo il tempo spesso non bastate per rincorrere gli impegni quotidiani di vertenzialità generali ma sempre più spesso individuali;
3. Tempistica delle trattative: m'ero ripromesso di riuscire a ricondurre le trattative a scadenze più decenti. Le cose, anche se migliorate, non sono ancora accettabili, con contratti spesso chiusi in fretta e furia negli ultimi mesi dell'anno.

Senza entrare troppo nei dettagli provo ad esaminare, comparto per comparto, alcune situazioni presenti sui luoghi di lavoro.

Enti Locali

La Lombardia è la Regione con il maggior numero di comuni del paese: 1.544. Ma è anche la Regione in cui sono presenti i comuni con la minore quantità di popolazione residente. 269 i comuni oltre i 5.000. 761

quelli che superano i 1.000 abitanti e ben 325 non vanno oltre questa soglia. Il nostro territorio ne è un esempio significativo.

Già da qualche anno molti comuni lombardi hanno organici che non vanno oltre i 16 dipendenti e non riescono a organizzare nemmeno i servizi istituzionali obbligatori (stato civile, anagrafe, demografici) con personale completamente dedicato ad essi. In questi comuni servizi fondamentali come la gestione delle risorse economico finanziarie e la contabilità, l'ufficio tecnico e i lavori pubblici o, addirittura, i servizi sociali, sono da tempo dismessi.

Le cause sono sicuramente addebitabili ai tagli dei finanziamenti dallo stato centrale al sistema delle autonomie, ma non v'è dubbio che l'esigua presenza di popolazione residente è direttamente proporzionale alla indisponibilità di risorse economiche proprie.

Nel nostro comprensorio solo in Vallecamonica si sono iniziate esperienze di Unione, mentre nel Sebino bresciano nulla è stato fatto. Nell'alto Sebino bergamasco c'è un'importante esperienza di gestione associata per i servizi sociali.

Sindacalmente rilevo interventi non omogenei, con regie a volte improvvisate, legate a alcune criticità nell'utilizzo del personale, legato spesso ad un campanilismo da parte dei sindaci che pretendono tutto dall'Unione senza rinunciare al proprio orticello comunale ed ai propri ex dipendenti. Anche i lavoratori comunque non riescono spesso ad apprezzare quelli che potrebbero essere alcuni vantaggi delle Unioni, forse perché l'operazione è stata forzata e non condivisa. La tutela fornita dalla specializzazione in un settore anziché la possibilità di incorrere in errori per il mancato aggiornamento alle normative per il personale tuttofare penso potrebbe essere motivo di riflessione. Malgrado le Unioni tuttavia si assiste a esternalizzazioni di settori importanti come quello dei tributi e ciò credo vanifichi il motivo stesso del ricorso alle Unioni.

Il blocco causato dal Decreto 78/2010 ha inoltre portato ad una contrattazione integrativa sempre più limitata. Le ultime incursioni degli ispettori del Ministero dell'Economia sui contratti integrativi non stanno sicuramente permettendo una contrattazione serena.

Il mancato rinnovo del contratto nazionale ha fatto inoltre sorgere la richiesta, da parte del personale, di non differenziare la distribuzione del Fondo, considerandola come una dovuta integrazione al salario fermo da troppi anni.

Sanità

Anche qui il divieto legislativo al rinnovo del Contratto Nazionale porta con sé, nella parte normativa, la mancata rivisitazione della classificazione del personale, con situazioni di disagio da parte di alcune categorie di dipendenti che cercano in soluzioni sindacali autonome di salvaguardare un'unica specificità dimenticandosi che le battaglie si vincono unendosi e non dividendo le équipe di lavoro.

La criticità anche di tesseramento di cui sto parlando è quella del recupero del personale sanitario-infermieristico, cosa a cui stiamo rispondendo anche con l'organizzazione di corsi ECM.

Nel corso degli sportelli da noi organizzati sui luoghi di lavoro ci vengono segnalati sempre più problemi di carichi di lavoro, salti di riposo non recuperati, rapporti con pazienti e parenti sempre più problematici.

Regione Lombardia è in ritardo con gli interventi di riorganizzazione, anche se qualche segnale anche qui di discontinuità con il tanto efficiente "sistema lombardo" formigioniano è presente in alcune linee evolutive del sistema socio sanitario illustrate dagli assessorati della Sanità e del Welfare.

Dobbiamo riorganizzare le ASL per tornare a renderle lo strumento per politiche pubbliche per il benessere della comunità attraverso un ruolo di programmazione, coordinamento, prevenzione e controllo delle attività socio-sanitarie, confrontandosi con tutte le realtà territoriali presenti. Per far questo servono risorse ma cre-

diamo che la sanità Lombardia, che ha subito in questi anni un sistema affaristico privato che la magistratura sta mettendo in luce, sia in grado di affrontare questa sfida. Tornare a fare prevenzione oggi per evitare la cura domani è la nostra ricetta per un effettivo risparmio economico. Un sistema in cui anche la sanità sia considerata fattore produttivo e qualificante della nostra civiltà sociale e non semplice costo a carico della comunità.

Le aziende ospedaliere tornino a essere fornitori di prestazioni sanitarie, lasciando ad altri il ruolo di organizzatore della salute nella sua complessità, rivedendo eventualmente le finalità di alcuni presidi territoriali che non sempre oggi sono adeguati alle esigenze del territorio. Anche sul nostro territorio questa riflessione è aperta, vista la presenza di più distretti ospedalieri per nulla coordinati tra loro.

Case di riposo

Il deludente risultato elettorale del centro sinistra alle ultime elezioni regionali non ha portato al cambiamento che ci auspicavamo per quanto riguarda le politiche su questo settore. Tuttavia, alcuni segnali di non assoluta continuità con la precedente Giunta, fanno sperare in un mutamento rispetto alle politiche precedenti fatte di tagli alla spesa.

L'utilizzo del voucher e la dinamica della concessione degli accreditamenti/contrattualizzazione tramite gare di appalto al massimo ribasso ha ormai mostrato tutti i suoi limiti. Le ricadute sul personale che opera in quei settori sono pesantissime, dal mancato rispetto del contratto nazionale di lavoro alla continua ricerca di contratti economicamente più vantaggiosi, insieme all'aumento del precariato.

La riduzione dei costi, nelle nostre realtà, passa sempre tramite una riduzione delle ore di assistenza, specie serale, da parte del personale Asa/Oss. La conseguenza è, oltre ad un aumento dei carichi di lavoro, la diminuita possibilità di dedicare agli ospiti le attenzioni dovute. L'aumento dei costi porta inoltre le famiglie ad aumentare le richieste di attenzione ai loro parenti, portando a situazioni di stress non solo fisico ma relazionale per i dipendenti. A questo aggiungiamo il debito orario che spesso si crea per il taglio orario con situazioni di conflittualità evidente. Spesso le RSA pretendono di saldare il debito orario creatosi con rientri per sostituzione, anziché effettuare una programmazione oraria corretta.

Aggiungo una considerazione personale. Spesso si chiede di differenziare le finestre di uscita delle pensioni in base al tipo di lavoro. Trovare differenze tra uno stress fisico, tipico di alcune professioni, e psichico legato a tante professioni del pubblico impiego specie se a contatto con l'utenza, credo sia la guerra dei poveri. Ritengo tuttavia che la professione all'interno delle RSA e in alcuni reparti ospedalieri riesca purtroppo ad unire questi due stress, provocando delle situazioni lavorative pesantissime.

Esiste inoltre il problema dei dipendenti con invalidità fisiche limitanti, dovute al tipo di lavoro in RSA. Una volta il pensionamento legato al sistema delle quote permetteva un'uscita decorosa oppure la sistemazione in ambienti con lavori meno impattanti sul fisico permetteva di trovare le soluzioni dovute. Oggi queste due soluzioni sono venute meno.

In questi quattro anni inoltre abbiamo seguito l'internalizzazione del personale in cinque RSA con una soddisfazione generale del personale in molti casi e delle difficoltà per il controllo della tutela economica in una.

Cooperative sociali

Maggiore criticità sul piano occupazionale. Nell'ultimo anno numerosi sono stati i ricorsi alla cassa integrazione in deroga richiesto da Cooperative locali. I tagli delle ore di appalto da parte degli Enti sono stati pesanti e ricadono sui lavoratori. Abbiamo assistito a gare di appalto di Enti Pubblici con Bandi prevedenti il

costo orario inferiore a quanto previsto dalle tabelle ministeriali. Se è l'Ente pubblico a non rispettare le regole, come possiamo pensare sia una cooperativa sociale a farlo? E anche qui poi si scaricano queste incoerenze sui lavoratori.

Lo Stato, con i trasferimenti economici agli Enti locali, e Regione Lombardia devono farsi carico di un problema occupazionale nel settore welfare che è in continuo aumento, a partire da tutto il mondo del privato profit e non profit, sanitario e assistenziale, che ha conosciuto una crescita esponenziale del numero dei soggetti erogatori e che ora è attraversato da continue situazioni di difficoltà economiche tanto da potersi ormai parlare di crisi generalizzata del settore, con conseguenti perdite di posti di lavoro. Per meglio precisare, la domanda di welfare è in continuo aumento ma la mancanza di fondi per sostenerlo, fa trovare soluzioni diverse e più economiche alle famiglie, anche ricorrendo ad assistenza con lavoro in nero o pericolosissimi concorrenti a prezzi stracciati tramite contratti su cui dovremo presto intervenire.

Sul nostro territorio troviamo una totale diversificazione delle relazioni sindacali. Si va da Cooperative con cui abbiamo relazioni ottime a quelle con cui dobbiamo procedere continuamente a lettere di minaccia di vertenza. Il CCNL ritengo personalmente sia poco tutelante in alcuni passaggi e ciò permette la presenza, al fianco di reali Cooperative sociali di vere e proprie aziende mascherate con un Contratto economicamente e normativamente conveniente solo per i datori di lavoro.

Qui il lavoro di assistenza e tutela è quotidiano, anche se una collaborazione nel controllo delle buste paga sarà necessaria.

Igiene ambientale

Un ottimo risultato all'ultimo rinnovo della RSU credo sia il segnale più evidente di quale importanza abbiano i delegati sindacali. La relazione con essi è uno dei nostri impegni, tuttavia rileviamo che il lavoro di relazione, confronto con i lavoratori, individuazione e soluzione dei problemi sono stati a carico dei nostri delegati presenti in azienda, a cui ci siamo limitati a fornire materiale e supporto tecnico.

Forestali

E' partito proprio con un'assemblea regionale nel nostro comprensorio e tramite un nostro iscritto il rilancio regionale in questo comparto. Il lavoro è tanto, perché ci troviamo in una categoria ormai ristretta, destinata ad una lenta soppressione di fatto. Anche questo settore comunque deve essere soggetto a una sua riordino, non possiamo pensare a un accantonamento in attesa di rottamazione, specialmente in un campo come quello forestale dove esistono importanti competenze sulla messa in sicurezza del territorio.

Sanità Privata, Enti Non Economici, Ministeri, Provincia, Centri Formazione Professionale

Per quanto riguarda questi settori, numericamente piccoli per il nostro comprensorio, il problema è di nuovo quello delle trattative non all'interno del nostro ambito, rimandandole ai livelli provinciali e regionali. Anche qui il nostro lavoro sarebbe semplificato da un sistema di relazioni tra comprensori ancora da perfezionare.

Ci sono poi, rispetto al quadro presentato precedentemente, alcune questioni generali. Sono sì delle prese d'atto ma devono anche essere motivo di riflessione sul come intervenire nel lavoro quotidiano.

C'è sicuramente un continuo aumento del contenzioso rispetto a soluzioni prima risolvibili e che invece, anche con il pretesto della crisi e della mancanza di risorse economiche, alcune aziende preferiscono riman-

darle ad un contenzioso tramite avvocati, con la speranza di una rinuncia per i costi ed i tempi della giustizia.

La minaccia per denuncia per danno erariale blocca poi molte iniziative contrattuali, venendo meno la volontà dei dirigenti della pubblica amministrazione tanti remunerati (anche per cumulo di incarichi) di tentare innovazioni e interpretazioni estensive delle circolari e del contratto secondo noi ammissibili.

Abbiamo inoltre un'alta quantità di posti di lavoro e di contrattazioni problematiche con uno o due tesserati, con una dispersione delle energie, pur riconoscendo ad ogni iscritto il diritto di veder impegnato il proprio sindacato al meglio.

Abbiamo l'anomalia del comprensorio a scavalco, con trattative e organizzazione degli scioperi a volte da concordare anche con i compagni dei comprensori di Brescia e Bergamo.

La scelta del mantenimento del comprensorio si è rivelata la scelta strategica ottima per il mantenimento sul territorio dell'azione sindacale. Tuttavia, il passaggio della Cisl su base provinciale, ha comportato sicuramente molte difficoltà a livello organizzativo, non avendo più un solo referente Cisl per l'intero comprensorio, ma dovendo interloquire e concordare trattative con 5 persone, metodi e posizioni contrattuali non identiche. La Uil era già organizzata sul livello provinciale e dunque c'è una maggiore continuità nelle relazioni con i colleghi.

I rapporti sindacali con Cisl e Uil sono buoni, anche se si alternano momenti di collaborazione, di leggere divergenze e di forte conflittualità sulle trattative locali, a cui si aggiungono le situazioni nazionali. Il problema dell'unità sindacale rimane sempre. Spesso alcuni lavoratori non sanno distinguere tra le tre sigle, arrivando addirittura a non sapere neanche esattamente a quale sono iscritti. La richiesta generale è quella di unità, per cui è sempre un lavoro diplomaticamente delicato quello di precisare, durante le assemblee, quello che ci unisce e quello che ci divide.

I congressi di base hanno avuto un andamento omogeneo.

La documentazione fornita non ha portato ad un grande dibattito sulle due tesi alternative di Camusso-Landini e Cremaschi. Preso atto soprattutto della complessità della situazione e le azioni conseguenti presentate dal primo documento e dell'eccessiva semplificazione sulle strategie del secondo, gli iscritti e le iscritte si sono schierate sul documento della segretaria nazionale, anche se è stata sottolineata la solita incapacità di sintesi da parte della Cgil. Non credo sia una protesta populista. Un conto sono i documenti lunghi e complessi da presentare ad un gruppo dirigente, un conto è la presentazione ai 5.700.000 iscritti alla Cgil di un documento che deve sì rappresentare la complessità e la completezza degli interventi, ma contemporaneamente deve essere leggibile da tutti.

La richiesta principale è stata di concentrarsi solo su alcune delle azioni per rendere più incisivo ed efficace l'intervento: pensioni e salvaguardia del potere d'acquisto dei salari, anche tramite i rinnovi contrattuali.

Per il resto il dibattito è andato su tematiche aziendali, con discussioni su chiarimenti delle contrattazioni integrative e regole applicate e le diversità dei contratti nelle RSA.

Ho sempre ritenuto i Congressi della Cgil il mezzo per raggiungere il più alto numero di iscritti per decidere la linea politico-sindacale da adottare, per votare gli organismi statutari ma anche per ascoltare i pareri, sentire gli umori, raccogliere indicazioni sul lavoro comprensoriale da fare. Devo dire che sono arrivati molti input su cose da fare, che posso tradurre nella volontà di partecipazione da parte di un discreto numero di iscritte e iscritti.

Partiremo perciò con incontri periodici per comparto, per approfondire le tematiche riguardanti i contratti e l'organizzazione del lavoro, da non abbandonare alla potestà organizzatoria degli Enti.

Programmeremo un piano di riorganizzazione dell'assistenza individuale e collettiva.

Rifletteremo su alcune tematiche riguardanti i settori dell'assistenza alla persona, con particolare riguardo alla tutela psico-fisica del personale, mettendo soprattutto in risalto il senso di disagio e di stress presente in buona parte dei dipendenti, dovuto ad un lavoro sempre più complesso, fisicamente e mentalmente sempre più logorante, proponendo un intervento conseguente a carico dei datori di lavoro.

Programmeremo un rilancio della formazione per Rsu, Rsa e Rls.

Chiederemo alla Segreteria regionale di informarci con incontri locali sulle contrattazioni integrative regionali, con l'eventuale apertura di vertenze uniche per quelle imprese che violano i contratti operanti su più comprensori.

Continueremo con una contrattazione basata su rispetto reciproco e credibilità delle proposte.

Approfondiremo al meglio la normativa riguardante gli scioperi, i contingenti minimi ed le precettazioni, continuando a cercare strumenti di lotta alternativi e meno penalizzanti per i lavoratori.

Collaboreremo col nostro livello regionale per approfondire l'importante lavoro già iniziato sulle tre tematiche:

- ❑ Modello di Welfare lombardo;
- ❑ Il riordino Istituzionale degli Enti;
- ❑ Contrattazione integrativa utile a produrre beni pubblici.

Credo che gli interventi di Florindo e Manuela entreranno nel merito delle tre tematiche.

Tutte e tre le tematiche hanno un fattore comune: la tutela e il rilancio della figura del pubblico dipendente, esteso ovviamente a tutti quei dipendenti del settore privato che si occupano di assistenza alla persona.

Solo con l'appoggio dell'opinione pubblica possiamo prevedere un giusto riconoscimento di immagine e rilanciare la vertenza per i rinnovi contrattuali. Questo appoggio tuttavia non è sufficiente se mancano gli interlocutori politici ai quali rivolgersi. Siamo in una situazione politica di notevole caos, dove i populistici hanno facile gioco, visto il quadro generale. Vogliamo dal prossimo Governo un impegno a riflettere sulle nostre proposte presenti sia all'interno del documento congressuale sia nel Piano del lavoro presentato dalla Cgil nel gennaio 2013. Qui dentro ci sono le indicazioni nostre per un'uscita dalla crisi e le risorse per attuarle. Chiediamo un cambio di passo alla politica, farà bene ai lavoratori, ai disoccupati, ai pensionati, e farà bene anche alla politica stessa.

Per quanto riguarda le proposte operative locali, vi rendete conto che tutto quello presentato trova di fronte a sé una difficoltà. Da soli, Mino ed io, non ce la facciamo a portarle a termine tutte.

Spesso in assemblea mi sento dire: "voi del sindacato". Così il sindacato non serve e non funziona.

Facciamoci una proposta reciproca: "Noi della Cgil" ci impegniamo a tener sempre presente le proposte presentate oggi, "Voi della Cgil" ci date una mano a portarle avanti e, se serve, tenetecele ricordate.

Grazie.

Giorgio Cotti Cometti