

CGIL 2030

il **LAVORO**

CREA  **FUTURO** **CGIL**

[ ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA 2022 ]

RELAZIONE  
DI  
**IVANA GALLI**

10 | 11 | 12 FEBBRAIO 2022

**RIMINI** | PALACONGRESSI



Cari compagni e care compagne,

Il percorso delle assemblee organizzative, che ha impegnato la nostra organizzazione a tutti i livelli da Settembre 2021 fino a Gennaio 2022, in soli cinque mesi ha coinvolto complessivamente più di 64.580 persone, uomini e donne che quotidianamente si impegnano per rafforzare la CGIL e la sua insostituibile funzione di rappresentanza. Ai delegati e alle delegate, ai funzionari e dirigenti, e a tutti i rappresentanti del sistema delle tutele e degli enti collaterali, va il nostro sentito ringraziamento per aver riempito di contenuti questo percorso importante, partecipato e di confronto vero. Un esercizio democratico che non dobbiamo mai dare per scontato, a maggior ragione in una fase di erosione della nostra democrazia.

Tutto ciò in un periodo denso di criticità: da un lato l'attacco squadrista nella sede nazionale lo scorso 9 ottobre, e i tanti episodi di minacce e danneggiamenti delle nostre sedi territoriali, dall'altro però la straordinaria risposta democratica di centinaia di migliaia di persone in Piazza San Giovanni il 16 Ottobre, poi le mobilitazioni regionali e infine le assemblee nei luoghi di lavoro e nei territori per preparare lo sciopero generale del 16 dicembre, che ci ha visto protagonisti in 5 piazze partecipate e colorate, per il lavoro e i suoi diritti, per la giustizia sociale e contro le diseguaglianze. E bene ha fatto il Presidente Mattarella a ricordare nel suo discorso di insediamento che *«Le diseguaglianze non sono il prezzo da pagare alla crescita, sono piuttosto il freno per ogni prospettiva reale di crescita.»*

Anche per questa nostra profonda convinzione abbiamo dato come titolo alla nostra Assemblea organizzativa: «Cgil 2030: Il lavoro crea il futuro».

Le diseguaglianze si colmano con uno sviluppo e una crescita che mette al centro il lavoro, stabile, sicuro e con i diritti, ma soprattutto con un lavoro che non fa distinzioni tra donne e uomini, tra italiani e non, senza distinzioni tra nord e sud, ma dove contano le persone, le competenze e la formazione, le professionalità e le intelligenze. Laddove a parità di lavoro, viene riconosciuto lo stesso salario e le stesse tutele.

Purtroppo come sappiamo non è così; viviamo una realtà che vede la crescita esponenziale di un lavoro sempre più precario e insicuro, su piattaforme che hanno introdotto nuove ingiustizie e forme di sfruttamento che si sommano a quelle già esistenti e che da sempre combattiamo. La pandemia, in questo contesto, non ha fatto altro che accelerare questa transizione.

Il Rapporto 2020 del World economic forum ci ricorda che la forza lavoro si sta automatizzando più velocemente del previsto. Dal 2020 al 2025, 85 milioni di posti di lavoro passeranno da una forma di impiego tradizionale ad un lavoro organizzato digitalmente, e proprio nel 2025 - accanto all'elevato grado di specializzazione - saranno fortemente richieste competenze trasversali e relazionali, conterà sempre di più il pensiero analitico. La creatività e la flessibilità saranno tra le principali soft skills più ricercate.

L'altro parte del mercato del lavoro, l'altro lato della luna, sarà rappresentato da un lavoro dequalificato, accessorio, di basso profilo e a basso valore aggiunto, sempre più invisibile, destrutturato e sfruttato. Si

completerà in modo sempre più evidente la polarizzazione del lavoro che da anni denunciavamo essere già in atto. Questo processo allargherà sempre di più le diseguaglianze nel mondo del lavoro e nell'intera società.

E la Cgil nel 2030, nel vicino futuro, come rappresenterà il mondo del lavoro così in evoluzione dal punto di vista contrattuale ed organizzativo?

Con un aggravante da non sottovalutare, ovvero che la crisi, accelerata dalle conseguenze della pandemia, mette nei fatti in discussione i cardini della nostra costituzione: sanità, scuola, lavoro, welfare.

Sono invece i grandi fondi di investimento, le multinazionali, che decidono le politiche industriali - si fa per dire - del paese. Il Mise, è un passacarte che non incide sull'esito delle vertenze, e la storia degli ultimi tempi dimostra che solo le lotte instancabili e coraggiose di tante lavoratrici e lavoratori organizzate dal sindacato pagano.

Il tema che dobbiamo affrontare è come realizziamo una rappresentanza plurale, dei cicli produttivi frammentati, una contrattazione che include senza escludere, in cui il tema della partecipazione, della ricomposizione dei cicli produttivi, e i demandi alla contrazione aziendale e di sito, diventino cogenti e capaci di allargare diritti e tutele. Capaci di costruire risposte collettive alle trasformazioni in essere, ma soprattutto farci trovare, di esserci, di rappresentare.

Una opportunità, nuove praterie, per la rappresentanza.

Quale lavoro per il futuro, che cambia ma non finisce.

Le scelte organizzative devono partire da qui:

Il modello confederale è ancora attualissimo ma va ravvivato, il tutto funziona se si è in sinergia, se siamo bravi nel comunicare all'esterno chi siamo, cosa facciamo per la costruzione di un nuovo modello sociale.

Siamo in una società post ideologica, i partiti si occupano sempre meno del lavoro, dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici.

I valori hanno un fenomeno carsico, ma le persone, tutti noi, abbiamo bisogno di sognare un futuro diverso, migliore, e il modello confederale deve avere questa capacità di arare il terreno, di progettare un nuovo modello di società. Obiettivi strategici partecipati e condivisi con le persone che rappresentiamo, ma anche con le giovani generazioni, con le associazioni di cittadinanza, per ricostruire dal basso i valori in cui ci riconosciamo: cultura del lavoro, solidarietà, rispetto, valorizzazione delle diversità, integrazione, giustizia sociale.

È quanto abbiamo provato a riassumere nelle 11 schede, legate da un filo rosso che prova a rispondere alla domanda più difficile, ovvero come rappresentiamo il lavoro di domani e come ridiamo nuovo slancio al nostro

modello confederale. Le schede si poggiano su cinque asset principali: comunicazione, formazione, digitalizzazione, contrattazione e risorse.

Il tesseramento è la cartina di tornasole sullo stato di salute di una organizzazione di rappresentanza.

Certamente il tesseramento ha subito le trasformazioni del lavoro, le delocalizzazioni e le crisi di diversi settori, ma è anche vero che la nostra organizzazione non è stata in grado di intercettare in modo strutturale ed integrato la frammentazione del lavoro, le praterie di cui sopra. Anche nelle grandi aziende facciamo fatica, e nemmeno buoni contratti riescono a tradursi in proselitismo.

Il proselitismo del sistema dei servizi poi, è un tesseramento debole perché non viene preso in carico dalle categorie. In larghi settori dell'organizzazione non c'è, tranne alcuni progetti del sindacato pensionati condivisi con alcune categorie, la continuità dell'iscrizione, la cura dell'iscritto e del delegato.

E dunque continuiamo a perdere iscritti, ma gli occupati crescono, seppur precari e discontinui.

E nel sentimento degli iscritti c'è l'idea che il sindacato fa i contratti, come se l'esercizio negoziale fosse a prescindere, un istituto indipendente dal bisogno di iscriversi al sindacato per rafforzarne la rappresentatività. Quasi un automatismo, mentre noi sappiamo che questo è un esercizio figlio delle nostre conquiste.

Dal 2015 al 2020 sulle posizioni lavorative attive, prendendo a riferimento il 2018 e il 2019, la percentuale di lavoratori attivi iscritti alla nostra organizzazione passa dall'11,30% all'11,08. In sostanza in Italia solo un lavoratore su dieci è iscritto alla CGIL, un numero troppo basso. Poi nel frattempo il numero totale degli occupati cresce ma non li intercettiamo, soprattutto se facciamo riferimento ai più giovani. Interessante è invece notare che cresce la percentuale di donne iscritte, in crescita nell'ultimo triennio, passando da 11,30 al 12,29%, un dato che testimonia un riconoscimento da parte delle lavoratrici del nostro ruolo di tutela in relazione alle diseguaglianze di genere nel mondo del lavoro. Aumentano, invece, gli iscritti tra i lavoratori e le lavoratrici migranti, cresciuti nell'ultimo triennio in termini assoluti di circa 50.000 unità.

Dobbiamo rendere ancora più capillare la formazione per delegate e delegati, per i funzionari e i dirigenti. La formazione deve essere una pratica che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione. Nessuno escluso.

Una formazione che aiuti a guardare al tesseramento in modo strategico e che permetta di organizzare in modo altrettanto strategico campagne, iniziative, sportelli nei luoghi di lavoro, anche con responsabilità specifiche e valorizzando le esperienze del delegato sociale, e/o dell'operatore polifunzionale.

Dobbiamo poi proseguire con la programmazione di campagne di comunicazione mirate ai singoli settori lavoratori e a target specifici, e costruire progetti condivisi per la continuità dell'iscrizione tra strutture confederali, categorie di lavoratori attivi e Spi.

Vi proponiamo, a tal proposito, di riunire ogni primo trimestre le assemblee generali di ogni struttura per presentare un piano strategico sul tesseramento così da avere un confronto che riguardi il complesso delle nostre strutture, delegati e delegate inclusi.

Serve aprire un confronto con tutte le verticalità della tutela individuale, per una strategia univoca di presa in carico degli iscritti e delle iscritte provenienti dai servizi, rilanciando e valorizzando il lavoro fatto sulle correlazioni tra i servizi (cd "180 tutele"), al fine di realizzare percorsi specifici e progetti che riescano a rendere stabile quella forma di iscrizione, tuttora troppo esposta al turn over. I nuovi bisogni sociali che emergono dalla crisi che stiamo attraversando ci impongono una profonda riflessione sul fatto che l'iscrizione dal sistema servizi è, ora più che mai, una presa in carico di bisogni concreti di persone che si rivolgono a noi e che solo il sindacato confederale può rappresentare.

Per dare sostanza a questo piano strategico dobbiamo proseguire sulla strada della integrazione dei sistemi informatici esistenti, lavorare sulle nuove tecnologie per una tessera elettronica, lanciare forme di iscrizione certificate on line, per arrivare al più presto alla definizione di una banca dati unica nazionale, fruibile e di semplice utilizzo, e che consente ad ogni struttura di avere un dato pulito, che sia davvero rappresentativo della struttura del nostro tesseramento e su cui progettare piani organizzativi e realizzazione di app dedicate per dare risposte concrete.

Serve anche rafforzare, con risorse dedicate e formazione specifica, l'investimento per accrescere la cura del dato, vera e propria miniera inesplorata dalla nostra organizzazione. Poche organizzazioni sociali di rappresentanza possono vantare una mole di dati paragonabile alla nostra, ma non siamo ancora in condizione di ottimizzare i dati perché ancora troppo scarsa è la consapevolezza di quale valore aggiunto costituisce incamerare dati puliti e completi all'atto di compilazione della delega.

Dare seguito agli impegni presi sulla digitalizzazione, sulla valorizzazione di questi strumenti con il coinvolgimento delle RSU e delle agibilità sindacali a vario titolo, è una scelta non più rinviabile per quel che sarà la Cgil nel 2030.

La maggior parte delle osservazioni emerse, evidenziano la necessità di una maggiore e più efficace sinergia tra strutture verticali e le orizzontalità territoriali, anche prevedendo uno snellimento del nostro modello organizzativo attraverso una riduzione del numero delle istanze congressuali, definendo ruoli e compiti, per liberare risorse umane ed economiche da destinare ai territori, per meglio rispondere a maggiori e nuovi bisogni, delle lavoratrici dei lavoratori delle pensionate e dei pensionati.

Pertanto la priorità è tutta legata agli investimenti che dobbiamo fare sul presidio del territorio, per dare forma e sostanza alla rinnovata centralità delle camere del lavoro, luogo confederale aperto e di partecipazione attiva.

Gli accorpamenti di più istanze congressuali, intercategoriale o interterritoriali, non devono rappresentare il contestuale abbandono del territorio, bensì una maggiore razionalizzazione delle risorse umane ed

economiche, senza minare il principio di autonomia organizzativa e politica di chi svolge una funzione di rappresentanza territoriale.

Vanno evitati accorpamenti tout court, esclusivamente per esigenze di bilancio, ma occorre ragionare per affinità di ciclo produttivo e contrattuale, e comunque motivati dai centri regolatori.

Nel confermare le buone prassi che hanno portato all'aumento di iscritti e di rappresentanza, entro un tempo dato, va fatta una verifica degli accorpamenti in essere, per vedere se hanno centrato gli obiettivi.

Va avviato un percorso, entro un tempo dato, per verificare se l'attuale strutturazione dei livelli congressuali e dei relativi codici fiscali, è funzionale in relazione all'esercizio della rappresentanza e dei luoghi di lavoro in trasformazione.

Ed ancora, le nuove tecnologie devono essere uno strumento che accorcia le distanze e fa sentire la nostra presenza, non certo uno strumento che mina l'aspetto relazione che resta il pilastro su cui si poggia la nostra azione sindacale. Uno strumento che ci permette di far sentire di più la nostra presenza, non uno strumento che sostituisce la nostra presenza.

Dobbiamo tirare giù il ponte levatoio, costruire nuovi strumenti di dialogo e di scambio con iscritti e non, per evitare derive corporative, che rappresenterebbero la fine del sindacato confederale in tempi di crisi economica e sociale.

Dobbiamo garantire una tutela sindacale integrale, più attenta alle persone, con particolare attenzione alle piccole realtà, alle aree periferiche, alle aree interne, dove maggiore è il disagio, ma dove si esprimono anche nuovi linguaggi e nuove forme di conflitto.

La tutela sindacale integrata si compone della tutela collettiva nei luoghi di lavoro, della tutela individuale nei territori, che rappresentano le due facce della stessa medaglia della tutela sindacale. È qui che le nuove tecnologie possono giocare un ruolo di collante, soprattutto nei settori del lavoro diffuso, disperso e frammentato, nel rapporto con le nuove generazioni che vivono precarietà e bassi salari, che esprimono bisogni di tutela di cittadinanza non solo legata alla loro condizione lavorativa.

Le nuove tecnologie, nella società dell'informazione e dei metadati, è sempre più spesso la porta d'ingresso tanto per i servizi di tutela individuale quanto per la consulenza contrattuale. Qui è dove dobbiamo fare l'investimento maggiore per mettere in relazione, categorie, sistema delle tutele, con una formazione congiunta, sui contratti, sulle tutele, sulle vertenze, sulle collaterali, sui servizi di orientamento. Sul complesso delle tutele che il sindacato confederale può garantire e che troppo spesso è sconosciuto, non solo a chi non è iscritto ma anche a chi opera a vario titolo nella nostra organizzazione.

Pensiamo, ad esempio, a realizzare sinergie tra Federconsumatori e Sunia, non solo su tematiche relative al diritto all'abitare dei consumatori-utenti, ma anche per conciliare ed integrare la contrattazione con quella

sociale e territoriale, iniziando dalla reciproca consultazione e dal coinvolgimento nella definizione delle piattaforme rivendicative. Stesso discorso rispetto alla meritoria opera di volontariato sociale messa in campo dall'Auser nei confronti delle persone non autosufficienti e più fragili.

Su vecchie e nuove tutele, sui diritti inespressi, vanno elaborate cause pilota, adeguate le competenze nell'ambito della sfera del pubblico impiego, ai comparti della conoscenza, alle tematiche relative alla legge 199 sul caporalato, ed alla legislazione vigente sull'immigrazione, fornendo anche qui una necessaria circolazione dei dati e una nuova progettualità da realizzare nei singoli territori.

E pensiamo anche a come consolidare il rapporto con chi alla CGIL è già iscritto, garantendo un accesso agevolato ai servizi per i delegati e le delegate. Quest'ultimi, attraverso una specifica formazione, potrebbero assumere la competenza di operatore unico, esercitando un supporto/raccordo nell'accesso e nella fruizione dei servizi agli iscritti e alle iscritte. Per fare questo salto di qualità, che assegna un ruolo ai delegati sul complesso della tutela sindacale, serve dotarli di strumenti digitali, utili soprattutto rispetto alla tempestività della comunicazione e della informazione.

Per rendere concreti tutti questi obiettivi, vi proponiamo di istituire, in ogni camera del lavoro, le cabine di regia territoriali, tra segreterie confederali, che le coordineranno, categorie e spi, e tutti i soggetti della tutela individuale, compresi Federconsumatori, Auser, Sunia, Fitel, Alpa. Con il coinvolgimento laddove possibile di enti di prossimità con cui abbiamo collaborazioni stabili che possono fornire un utile contributo e all'allargare le nostre iniziative di tutela a tutti i soggetti che operano sul territorio, anche attraverso specifiche convenzioni.

Il compito delle cabine di regia sarà la progettazione e l'aggiornamento permanente dell'offerta di servizi e tutele, nelle sedi e nei luoghi di lavoro, e dovrà basarsi sull'incrocio delle banche dati interne ed esterne al sistema Cgil.

Oltre all'offerta integrata e proattiva, la cabina di regia avrà il compito di progettare l'accoglienza nelle nostre sedi, e di ottimizzare in questa direzione l'utilizzo dei sistemi tecnologici esistenti, come il Sincgil e Gps 3D.

Così come va completato entro dicembre 2022, il processo di piena aggregazione e regionalizzazione delle società fiscali, con la costituzione parallela di due CAAF interregionali, che si convenzioneranno con esse, per permettere al sistema fiscale della Cgil, una voce sola in termini di tariffe, organizzazione e comunicazione.

In tutto questo ritorna la centralità della formazione sindacale e del rilancio della sua funzione strategica, per avere le competenze rispetto ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro, e dei sistemi produttivi, e saper governare tale cambiamento, per la crescita delle competenze del gruppo dirigente ad ogni livello, ed in particolare per formare la cultura politica sindacale dei giovani quadri, anche attraverso l'istituzione di un libretto formativo sindacale e un monte ore annuale obbligatorio che ne certifichi la formazione.



Più volte a livello di battuta, abbiamo detto: rifacciamo la scuola sindacale di Ariccia. Certamente si è manifestata l'esigenza di avere un percorso strutturato per la formazione e la selezione dei gruppi dirigenti, obiettivo imprescindibile se pensiamo alla Cgil nel 2030.

Nel frattempo sono state realizzate esperienze importanti dalla Cgil nazionale e da alcune categorie, camere del lavoro, Cgil regionali, ma qui dobbiamo mettere in rete tutte le esperienze attive per ricondurle a sintesi, e creare una scuola nazionale di alta formazione della Cgil, in stretto rapporto con la FDV, le università e gli enti di ricerca interni ed esterni.

Così come dobbiamo mettere a sistema tutte le banche dati, e così come definito nella scheda 5, realizzare in un tempo dato un progetto di alfabetizzazione digitale, avere un sistema unico che abbia come riferimento la Cgil nazionale, ove il trattamento dei dati, tema molto delicato, non potrà che essere sotto la responsabilità del centro confederale nazionale.

Il sistema dovrà funzionare con meccanismi di cooperazione applicativa e restituirà i dati arricchiti e implementati a tutte le strutture.

Tutte le strutture confederali e di categorie dovranno poter accedere ed avere i percorsi relativi alle esigenze specifiche del settore produttivo e della regione di riferimento, per dare risposte integrate, veloci, per tesseramento, campagne proattive, app dedicate, comunicazione, rapporti con il sistema delle tutele.

Passando invece ai temi di organizzazione della nostra democrazia interna: l'obiettivo di allargare la partecipazione attiva alle scelte ed ai programmi da parte delle delegate e delegati, non è stato centrato. L'assemblea generale è stata percepita come una struttura che si è sovrapposta al comitato direttivo. Pertanto la proposta è di riunificarli in un unico organismo, ovvero l'Assemblea Generale, a cui trasferire le funzioni oggi in capo al comitato direttivo.

Proponiamo poi di istituire nelle Camere del Lavoro, anche a livello di zona, l'assemblea delle delegate, dei delegati e delle attiviste e attivisti delle Leghe Spi, per la socializzazione delle esperienze contrattuali e delle vertenze in corso, con l'obiettivo di rafforzare il ruolo politico delle camere del lavoro nel territorio. Tale assemblea potrà costituire un utile luogo di elaborazione e confronto sui temi che riguardano gli indirizzi e l'azione politico sindacale della confederazione, per riconfederalizzare l'azione negoziale e costruire un sentiment diverso allargando gli strumenti di partecipazione attiva.

La lettura delle schede di sintesi del confronto delle assemblee generali di questi ultimi mesi, conferma la volontà politica e la centralità della contrattazione inclusiva come orizzonte da praticare, seppur con tutte le difficoltà che conosciamo.

La pandemia e il gran lavoro fatto dalla nostra organizzazione sui temi di salute e sicurezza ci porta a pensare che sarebbe doveroso individuare, laddove assente, un responsabile salute e sicurezza in ogni camera del

lavoro e costituire un coordinamento degli RIs e RIst, che possa costituire un utile riferimento per le categorie. In questi anni su salute e sicurezza abbiamo sperimentato delle buone esperienze in merito all'istituzione degli rls di sito. Questa esperienza ci conferma la necessità di investire nei coordinamenti di sito anche per gli altri istituti contrattuali, pensiamo agli orari, agli accordi di secondo livello su salario accessorio e più in generale sul complesso delle tutele e dell'organizzazione del lavoro nello stesso sito. Qui serve un patto tra le categorie coinvolte, ma anche la volontà di riconoscere un ruolo di coordinamento congiunto tra la confederazione e la categoria titolare della contrattazione con l'ente e l'azienda committente.

La forza della CGIL sono proprio i delegati e le delegate, in particolare le RSU elette. La scelta di eleggere le RSU deve essere un impegno vincolante in tutti i luoghi di lavoro che hanno più di 15 dipendenti, così come quando si individua un RSA, la stessa deve essere comunque espressione di una modalità elettiva. Tale processo è necessario anche per rendere vincolante la pratica di validazione democratica delle piattaforme e dagli accordi, il cui voto da parte dei lavoratori e delle lavoratrici è vincolo tanto per il delegato quanto per la struttura sindacale di riferimento. Siamo tutti consapevoli che oggi scegliere di candidarsi con la CGIL, oppure di farne parte attraverso un distacco sindacale, a volte è scomodo, se non addirittura sconveniente. Dobbiamo trovare un modo per rafforzare la selezione dei gruppi dirigenti provenienti dai luoghi di lavoro, restituendo ruoli e funzioni vere a chi rappresenta i lavoratori e le lavoratrici, includendoli sempre di più nei processi decisionali della nostra organizzazione. Sono la nostra prima linea e pertanto non solo va tutelata ma coinvolta, perché sono quelli che mettono la faccia anche nei momenti difficili e pertanto vanno valorizzati essendo il cuore pulsante della nostra organizzazione presente e futura.

Resta fermo l'obiettivo di una legge sulla rappresentanza che porti a rango di norma quanto già previsto dal Testo Unico in merito alla certificazione tanto dei sindacati dei lavoratori quanto delle organizzazioni di rappresentanza datoriale. Nel frattempo però serve un lavoro comune per armonizzare le nostre politiche contrattuali attraverso un coordinamento confederale sempre più stringente tra le singole titolarità negoziali, anche attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro che nei prossimi mesi faccia un lavoro comune sui perimetri contrattuali. Deve comunque valere tra di noi il vincolo di un confronto preliminare con la confederazione nazionale in caso di ampliamento delle sfere di applicazione dei singoli contratti. Perimetri e numero dei contratti restano temi su cui implementare l'esercizio della confederalità a maggior ragione se, come sappiamo tutti, la risoluzione di questi temi passa anche dall'apertura di un confronto con CISL e UIL. Tornando a casa nostra, invece, serve strutturare in modo più efficace una Consulta per la contrattazione, che possa socializzare le buone pratiche negoziali, tanto nel primo che nel secondo livello di contrattazione. In una fase così incerta della vita del paese dobbiamo avere la forza di implementare la cassetta degli attrezzi dei nostri delegati, pertanto serve implementare l'elaborazione di linee guida contrattuali aggiornate su temi come la contrattazione di genere, la contrattazione relativa alla remotizzazione del lavoro, le riconversioni e le trasformazioni industriali, sempre al fine di non farci trovare impreparati e valorizzare lo straordinario patrimonio di conoscenze presente nella nostra organizzazione.

Un lavoro importante è stato fatto sulla comunicazione, dal 2019, con un progetto riorganizzativo che ha portato alla nascita di Futura srl, società che realizza le attività di comunicazione della Cgil, e che ha riorganizzato l'attività di comunicazione ed editoriale, con il coinvolgimento di tutte le strutture.

Un lavoro che prosegue e che guarda al futuro, per mettere in relazione il complesso sistema della comunicazione Cgil.

Questa assemblea generale dovrà produrre percorsi, che nell'integrare tutto ciò che è dentro il quadrato rosso, ci permette di declinare con azioni concrete la centralità delle camere del lavoro, di cui il concetto di sindacato di strada è l'orizzonte a cui tendere. Significa implementare modalità organizzative con cui già operiamo ma in modo troppo saltuario ed episodico.

Rendere cogente il sindacato di strada come pratica organizzativa significa organizzare campagne stabili per andare incontro ai bisogni, fuori dalle nostre sedi, con particolare attenzione ai segmenti più vulnerabili del mercato del lavoro: incontrare gli invisibili, recarsi dove sono i lavoratori più a rischio di sfruttamento, i nuovi padroncini dell'e-commerce, dove c'è lo sfruttamento dell'algoritmo, dove operano cooperative spurie, dove l'appalto e il subappalto operato dei colletti bianchi mette a rischio la salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Significa continuare a presidiare le campagne agricole e i cantieri non a norma, significa presidiare con più forza le periferie geografiche e sociali del nostro paese. Significa, in definitiva, andare verso i bisogni e non aspettare che gli stessi vengano verso di noi. Significa praticare la solidarietà confederale per farsi tutti carico delle situazioni più critiche, laddove sono assenti tutele e dilagano ingiustizie nel mondo del lavoro.

Molte nostre strutture già praticano iniziative come queste, ma serve la consapevolezza di tutti noi sul fatto che le singole strutture non riescono a coprire le tante criticità presenti sui territori, pertanto è necessario che il sindacato di strada diventi una pratica dove tutte le categorie, in un determinato territorio, attraverso un coordinamento confederale, siano disponibili a iniziative solidali per far sentire la presenza della Cgil laddove è necessario, anche solo per un volantinaggio di denuncia o per portare i servizi di tutela individuale dove sono negati i diritti di cittadinanza.

Sindacato di strada, dunque, significa ritornare alle nostre origini, recuperare lo spirito originario del sindacato confederale e proiettarlo nel futuro. Pensiamo anche alle collaborazioni con le associazioni del territorio, dove nel caso ad esempio dei lavoratori e delle lavoratrici migranti, servono servizi di mediazione culturale, di tutela legale, del patronato, dei servizi di accoglienza. Ecco questo esempio per dire che se vogliamo davvero rappresentare i segmenti più sfruttati del mercato del lavoro dobbiamo mettere in campo il complesso delle nostre forze e non continuare in iniziative frammentate e in capo alle singole categorie e strutture che comunque vanno ringraziate per l'enorme sforzo messo in campo in questi anni.

Dunque vanno formati compagne e compagni, con competenze comunicative, che parlano più lingue, che si cimentano con diverse culture, con una comunicazione, a partire dai nostri volantini e siti di comunicazione capaci di parlare ad un mercato del lavoro multietnico.

Questo processo potrebbe dare anche un positivo impulso all'azione di contrattazione sociale e territoriale. Lo sfruttamento del lavoro corrisponde sempre di più alla negazione dei diritti di cittadinanza, con l'ingiustizia

sociale. Dunque è un indicatore della crisi demografica, dell'esclusione sociale ed educativa, delle diseguaglianze di genere in termini di diritti e tutele che creano una società più povera in assenza di un welfare, incapace di garantire quanto previsto dalla nostra Costituzione. Pertanto la contrattazione sociale e territoriale, a maggior ragione in questa fase che si discute di PNRR per creare nuova e buona occupazione, è necessaria per provare a contribuire alle scelte strategiche, alle infrastrutture sociali di cui abbiamo bisogno, al fine di governare in meglio le trasformazioni sociali in atto e contrastare la proliferazione delle diseguaglianze sociali. Tutto questo lavoro deve vivere di un rapporto sinergico tra strutture confederali e le categorie, tutte.

In tutto questo, insieme al tesseramento, comunicazione e digitalizzazione, il tema delle risorse e dei nostri modelli organizzativi è trasversale.

La semplificazione amministrativa, la riduzione dei livelli congressuali e dei codici fiscali, salvaguardando le prerogative politiche ed organizzative delle strutture coinvolte, sono percorsi da avviare in tempi rapidi, ma intanto ci sono cose che possiamo avviare da subito. Se si decide di razionalizzare tutta una serie di costi attraverso centrali uniche di acquisto, di fare una mappatura degli organigrammi evidenziandone le criticità, di mettere in trasparenza i nostri bilanci, così come fatto negli ultimi anni in relazione alla gestione partecipata delle risorse, potremmo avere utili indicatori per agire sin da subito sulle criticità del nostro sistema. Ad esempio riconfermando ed incrementando attraverso il contributo di più strutture il fondo di reinsediamento, mettendolo a disposizione dei percorsi di risanamento e rilancio progettuale delle strutture. In più si propone di confermare il Fondo per il sostegno economico all'Inca, con le stesse modalità operative previste dalla delibera del 2016, e di utilizzare le risorse del Fondo stesso, derivanti dal Fondo di reinsediamento, per la gestione di progetti finalizzati a sostenere l'innovazione del sistema, la qualità della tutela e il recupero di quote di mercato, in particolare nelle aree di maggiore difficoltà, in stretto raccordo con le risorse previste per gli investimenti ed il sostegno alle strutture derivanti dal bilancio Inca.

Una riflessione finale: dal nostro censimento del nostro gruppo dirigente risulta che delle 12.461 persone che hanno un rapporto di lavoro con la Cgil solo il 16,2% ha un'età inferiore ai 45 anni, sopra ai 62 anni invece il 41,3%. In più, e questo davvero dovrebbe preoccuparci, solo il 26% proviene da un luogo di lavoro e ha un distacco sindacale, quasi tutti con un'età media molto alta. Le donne sono presenti in un buon numero e hanno un'età media più bassa, seppur non ricoprono in alcuni casi le stesse responsabilità dei compagni. Ma la cosa che deve scuoterci a cambiare e a farlo in fretta è la percentuale dei compagni migranti presenti nei nostri apparati, sono attualmente solo l'1,33% mentre sono più del 10% dell'intero mercato del lavoro italiano e, dato poco conosciuto, rappresentano più del 20% dei nostri iscritti tra i lavoratori attivi.

Ci dobbiamo porre da subito il problema, e con urgenza, di quale modello organizzativo, quali competenze sono necessarie e dove è necessario investire in merito a sistema delle tutele, sindacato di strada, valorizzazione delle RSU, all'utilizzo della digitalizzazione per programmare un'accoglienza digitale, dove necessario, e in presenza e sul territorio attraverso una rete specializzata di delegati, collaboratori e volontari.

È evidente che dopo questa Assemblea ci saranno una serie di adempimenti che daranno sostanza a quanto discuteremo, anche in vista dell'apertura della stagione congressuale. È utile però che gli organismi che si

riuniranno in sede deliberativa, agiscono su un mandato chiaro, espressione dell'ampio percorso di confronto fatto in questi mesi e che in questi tre giorni troverà un suo punto di sintesi. Per non commettere alcuni degli errori fatti in altre occasioni, è necessario prendere delle decisioni, per poi attuarle tutti e tutte insieme. Per quanto ci riguarda, dunque, i tre giorni che abbiamo davanti rappresentano una occasione di confronto da valorizzare, ma soprattutto da non sprecare.

Il tema è: il lavoro è cambiato, cambia, ma resta e con nuove professionalità. La Cgil come cambia? Come intende rappresentare e dare voce a chi voce non ne ha? Come si rinnova per garantire l'articolo 1 della nostra Costituzione? Come aiuta le persone che si riconoscono in noi a costruire sogni contro paure e razzismi? Contro impoverimento culturale e le nuove forme di egoismo sociale?

E qualsiasi cambiamento ha bisogno di scelte precise, fatte con determinazione, mantenendo il valore del rispetto delle persone

Il premio Nobel per la fisica, Giorgio Parisi, nello studio dei sistemi complessi, prende come modello il volo degli storni, sembra che ci sia un disordine nel loro volo e nelle loro traiettorie, ma lui dimostra con il metodo scientifico che nell'apparente caos c'è sempre un equilibrio, schemi di volo per sfuggire ai predatori, equilibri che nella scomposizione tengono insieme migliaia di uccelli creando armonia.

Ecco noi dobbiamo sostanziare la confederalità ritrovando un equilibrio nel nostro sistema complesso, nelle verticalità e nelle orizzontalità di migliaia di uomini e donne che si intrecciano, per ricomporle, per ridare senso e forza al sindacato confederale di cui tutti noi sentiamo ancora il bisogno.

Al lavoro compagne e compagni.