



**ASSEMBLEA PROGRAMMATICA
E ORGANIZZATIVA
20 - 21 OTTOBRE 2015**



***GUARDANDO A IERI,
VIVIAMO L'OGGI,
PROGETTANDO IL DOMANI***

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

Segreteria Organizzativa

Via G. Vida n. 10 – 20127 Milano
Tel. 02 89355300 – Fax 02 89355350
E-mail: pensionati_lombardia@cisl.it



MILANO - PALAZZO PIRELLI
Piazza Duca D'Aosta
Auditorium G. Gaber

La Segreteria Organizzativa

Tel. 02/89355300

www.fnplombardia.cisl.it

pensionati_lombardia@cisl.it

IERI

Durante la Giornata Mondiale della Gioventù a Madrid, il Papa ha chiesto ai giovani di non essere “né indignati né rassegnati”; anche noi, giovani nel cuore e nell’impegno, accogliamo questo appello. Indignati, però, un poco lo siamo, ma alla rassegnazione noi contrapponiamo l’impegno, mettiamo a disposizione del bene comune la nostra forza, affinché le energie sane della politica emergano, prendano il coraggio di intestarsi un progetto di rinnovamento economico-sociale e di buona pratica di Governo.

Giuseppe Acocella conclude un suo articolo, scritto in occasione del cinquantesimo della FNP, con queste parole: “Si chiude il primo pezzo di secolo dell’esperienza della Federazione dei pensionati della Cisl, con la consapevolezza che il rilancio dell’iniziativa diretta e autonoma del Sindacato dei lavoratori pensionati serve alla tutela dei diritti degli anziani e al rinverimento dell’intero movimento sindacale”.

L’obiettivo da lui indicato è ancora attuale e può essere assunto come riferimento per la ricorrenza del sessantesimo della Fnp-Cisl, che cade il prossimo anno.

Il dato generazionale ci porta a guardare al passato, del quale Kierkegaard diceva: “Dobbiamo costruire il futuro, guardando il passato”. Ma è anche tempo di andare oltre la memoria: è tempo di “imparare a coltivare la speranza”.

Questo è quanto ci è chiesto dai nostri associati ed è quello che serve alla Cisl. (Assemblea Organizzativa, Sirmione, ottobre 2011)

Ricordando Pastore, qualche anno fa, P. Carniti scriveva: “Ebbene, ciò che tutti conserviamo è sicuramente il ricordo del suo temperamento: una forte determinazione, talvolta ai confini della durezza. Certo i tratti di un uomo scomodo, poco portato al gusto della mediazione, consapevole di dover tenere, anche nell’incomprensione, una posizione difficile: era un dirigente dal quale i giovani sentivano di ricevere un “mandato”, cioè un compito che non andava confuso con la routine o con la carriera. Probabilmente il suo atteggiamento affondava radici in una forte concezione religiosa dell’esistenza. Pastore aveva una scarsa propensione alle gestioni accomodanti, e perfino talune asprezze non erano in Pastore soltanto un tratto del carattere. Hanno avuto una funzione politica e morale: senza di esse, la Cisl non sarebbe diventata ciò che è oggi. Se, infatti, in un’organizzazione consolidata e in tempi che non richiedono ardimento, le doti del gioco politico e della mediazione appaiono le più appropriate, l’innovazione dev’essere invece accompagnata dalla determinazione. Una determinazione che si paga, come nel caso di Pastore, anche con un certo tasso di incomprensione e di solitudine, ma senza la quale le intuizioni non camminano e le novità restano citazioni accademiche” (Remare Controcorrente - Edizioni Lavoro).

Consideriamo questo frammento del profilo di Pastore una consegna, un’indicazione da aggiornare e da utilizzare in questa transizione dai caratteri inediti. E’ nei momenti straordinari che emergono le qualità dei dirigenti, che devono essere, nello stesso tempo, consapevoli, competenti, competitivi, dotati di realismo e, insieme, del coraggio di imboccare sentieri inesplorati, capaci di indicare percorsi di speranza.

La sfida più difficile consiste nel costruire un’organizzazione nella quale le persone si rispecchino, dobbiamo ridurre lo “spread” tra proclami e realizzazioni, coltivare la propensione al servizio, non solo come virtù personale, ma come scelta strutturale: è l’organizzazione e sono i dirigenti, quelli che hanno potere e prerogative al servizio dei soci, non viceversa. Sono percorsi difficili, ma noi siamo una grande Organizzazione, ricca di risorse umane, di donne e uomini che operano con impegno e disinteresse. Continuiamo nel nostro cammino, in sintonia con la Confederazione e costruttivi nel confronto unitario; siamo singolarmente attrezzati, ma per rappresentare efficacemente e vincere, serve uno sforzo corale. Questi sono i nostri impegni: chiediamo al Congresso di camminare insieme. (IX Congresso Fnp Regionale, Sirmione, aprile 2013)

OGGI

Fin qui, abbiamo recuperato la parte finale delle precedenti assise, Assemblea e Congresso, per affermare simbolicamente la continuità con il passato: sono spunti chiari e forti, che conservano intatta la loro efficacia orientativa e diventano utili in un momento assembleare che non ha niente di routinario. Il dibattito nei territori, nel rapporto con gli iscritti e i rappresentanti, non è stato facile; è appropriato, quindi, definire di straordinaria importanza questo momento assembleare.

E' proprio il rapporto con la difficile attualità che viviamo, ciò che da validità a quanto scritto nelle precedenti assise e che va recuperato e valorizzato.

Nella circostanza l'aggettivo "straordinaria" è appropriato: ai tanti problemi, ampiamente emersi nelle Assemblee Territoriali, si sono aggiunte le preoccupazioni conseguenti agli svelamenti di incongruenze e le difficoltà derivanti dai comportamenti di qualche sindacalista "disinibito".

Ricordare che l'Assemblea si apre in un momento di tensioni politiche e di difficoltà, assomiglia a un rituale buono per tutte le occasioni, ma noi tutti sappiamo che quello che stiamo facendo non risponde alle esigenze di un rito.

La situazione con la quale dobbiamo fare i conti richiede un supplemento di tutte le virtù cardinali: prudenza, fermezza, giustizia e temperanza, non ce n'è una che possiamo dimenticare. Il metodo per esercitarle non può che essere quello di una vera e totale trasparenza dei nostri pensieri, delle nostre azioni e delle nostre intenzioni.

Questo è il contesto in cui si colloca la relazione, per una Assemblea che non ha nulla di celebrativo, ma abbiamo tutte le ragioni politiche e l'orgoglio associativo per non farci trascinare in un clima di esequie!

Ciò che viene richiesto ad ognuno di noi ed a tutti insieme, nessun vertice escluso, è l'umiltà di partire dalla correzione dei nostri errori e dalla povertà dei nostri limiti, per continuare a generare fiducia nella gente e autorevolezza nella società.

Ho parlato di umiltà e povertà, con un altro richiamo religioso: però, come vedete ho escluso la castità, che resta una libera scelta!

Il contesto nel quale dobbiamo operare è difficile, ma ci soccorrono la volontà di agire partendo dalla nostra antica e consolidata esperienza, la volontà di correggere gli errori per migliorare, di riflettere per ripartire dopo avere ricalibrato i nostri obiettivi.

La società moderna, ancor più che nel passato, ha bisogno di un Sindacato trasparente ed autonomo, di un Sindacato democratico che sia fattore di cambiamento, promotore di solidarietà e di coesione sociale, in grado di arginare il populismo e la violenza: sono dati che si evincono dalla nostra stessa storia!

Un Sindacato forte e autonomo è indispensabile alla democrazia del Paese, ma di questo non sembrano convinti Imprese e Governo: prima o poi, costretti dagli avvenimenti, se ne faranno una ragione. In fondo, sarebbe sufficiente che riflettessero su quanto successo in Air France.

Una riflessione sulla salute dei “corpi intermedi”, delle loro rappresentanze e rappresentatività, sulla loro capacità di leggere i bisogni, di aiutare le persone, con quali strategie e con quali strumenti, è stata promossa dalla Cisl Regionale, in Expo, il 3 settembre scorso, introdotta dal Segretario Generale Osvaldo Domaneschi, in collaborazione con Bibliolavoro e con il contributo di studiosi di questioni sociali.

Ricordiamo a noi stessi l’art. 2 del nostro Statuto, che deve rappresentare, insieme all’art.6, la guida al nostro agire: “La Confederazione italiana sindacati lavoratori si richiama e si ispira, nella sua azione, ad una concezione che, mentre vede la personalità umana naturalmente svolgersi attraverso l’appartenenza ad una serie organica di comunità sociali, afferma che al rispetto delle esigenze della persona debbono ordinarsi società e stato”.

CONSAPEVOLEZZA/CONVINZIONE

Le nostre riflessioni fanno anche riferimento alla documentazione preparatoria all’Assemblea, predisposta dalla Fnp Nazionale e a quella successiva approvata dal Consiglio Generale Cisl in seguito alla decisione di convocare l’Assemblea Organizzativa.

Va evidenziata, in via preliminare, un'asincronia tra i due elaborati: i documenti Fnp sono datati dicembre 2014 e il documento Confederale è stato presentato e approvato dal Consiglio Generale Confederale nel mese di luglio di quest’anno.

Entrambi i documenti offrono importanti indicazioni riguardo alle emergenze cui deve far fronte il Sindacato del XXI secolo ed alle conseguenti priorità programmatiche: il documento confederale contiene elementi di maggiore attualità e quindi analizza la situazione disponendo anche dei fatti che hanno recentemente creato scompiglio e forti preoccupazioni nell’Organizzazione.

Sono significative, a conferma di una rinnovata consapevolezza, le prime quattro righe del documento Confederale: “Le sfide del sindacalismo nel ventunesimo secolo dipendono in parte dai cambiamenti epocali in corso, **in parte dai ritardi accumulati dal movimento sindacale negli ultimi tre decenni nel comprendere la natura strutturale, non contingente od effimera, di quella che è chiamata “la svolta neoliberista”**”.

L’elezione della Thatcher in Inghilterra e di Reagan negli Stati Uniti, era stata interpretata come un normale cambio di schieramenti politici: si è invece trattato di una svolta epocale, che ha prodotto profonde ristrutturazioni di interi settori industriali, l’apertura travolgente dei mercati internazionali, la rivoluzione informatica, le liberalizzazioni, i tagli ai sistemi di welfare, la destrutturazione del mercato del lavoro e le conseguenti divisioni tra i lavoratori, tra settori protetti e situazioni di precarietà.

“Il Sindacato ha reagito a questi avvenimenti, che hanno rappresentato una vera e propria trasformazione epocale del mondo nel quale viviamo, ma non ha saputo individuare un modello innovativo di sviluppo che contrastasse la preminenza della finanza sull’economia”. “Oggi, noi siamo convinti che solo una stagione rifondativa del pensiero e dell’azione sindacale possa condurre a quella revisione strategica troppo a lungo rinviata”.

Da questa prima parte del documento, sinteticamente riportato, si evince un’autocritica greve, che non lascia margini interpretativi o versioni rassicuranti riguardo la nostra esperienza degli “ultimi tre decenni”: è una valutazione molto diversa dalle analisi e dalle letture “rassicuranti” che hanno connotato la vita interna della nostra Organizzazione negli ultimi anni.

Al cospetto, le critiche della Fnp lombarda espresse in alcune circostanze, che ci hanno procurato incomprensioni e “anatemi”, appaiono delle considerazioni bonarie.

Emergono oggi tutti i limiti di un unanimità mortificante che abbiamo vissuto e osservato con crescente preoccupazione: “Ford poteva invitare l’operaio a non pensare ma solo ad eseguire, ma oggi siamo alle prese con contesti organizzativi nei quali è necessario pensare. Se le Imprese non hanno bisogno di servi obbedienti e fedeli applicatori di regole prefissate, ma di interpreti intelligenti, proattivi e responsabili, capaci di assumere i loro obiettivi e tradurli in risultati tangibili, a maggior ragione questo vale per un Sindacato come la Cisl che chiede ai soci una

partecipazione consapevole, testimoniando in questo la sua cultura fondata sulla persona.

E' azzardato affermare l'esistenza un rapporto di causa/effetto tra il declino del ruolo degli Organi, la qualità dei processi decisionali, l'impoverimento della dialettica e del confronto intraorganizzativo e la preoccupante deriva che stiamo vivendo in questi ultimi anni?

Abbiamo avuto il "coraggio" di sostenere l'inutilità della partecipazione, ovvero della democrazia, revocando l'Assemblea Organizzativa giudicata una perdita di tempo, e deliberando una profonda revisione organizzativa senza ponderare il peso di alcune variabili e implicazioni! Evitiamo, ora, di caricare questo appuntamento assembleare di aspettative sproporzionate, come se fosse sufficiente a risolvere "tutto".

Scopriamo e dichiariamo, ora, l'inadeguatezza dei regolamenti che, non essendo prescrittivi, hanno favorito aggiramenti e deroghe: tutti i regolamenti, economici o normativi, sono sempre stati, per noi, prescrittivi. Ribadire, oggi, che erano solo indicativi, ha il sapore di un esercizio assolutorio postumo. "Dal mese prossimo faremo verifiche, struttura per struttura, perché finalmente sia rispettato un Regolamento che per la prima volta nella nostra storia non è "di indirizzo" ma è "vincolante" per tutti" .
(Consiglio Generale Confederale, 21 settembre, Relazione del Segretario Generale A. Furlan)

Statuto e regolamento sono stati oggetto di continua manutenzione, non c'è stata stagione congressuale che non sia intervenuta sulla nostra "Costituzione"; talvolta le modifiche introdotte rispondevano più alle esigenze del gruppo dirigente del momento che a reali necessità di adeguamento alle mutevoli situazioni organizzative.

Dobbiamo convenire che molti problemi non stavano e non stanno tanto nelle regole, nel "copione", ma piuttosto negli interpreti.

Nel documento si sollecita la necessità di "rilanciare dopo, settant'anni, le ragioni ideali del Sindacalismo Confederale, attraverso un "manifesto" del sindacalismo del XXI secolo", in grado di superare le ragioni delle divisioni passate e di proporre, su basi aggiornate, le ragioni di una rinnovata unità di azione". Si tratta di una dichiarazione impegnativa, da condividere senza riserve: senza unità, procedendo in ordine sparso, avremo poche possibilità di incidere sulla soluzione dei problemi e saremo condannati all'irrelevanza.

Cosa giustifica il persistere del pluralismo sindacale, visto che le differenze sono comunque meno “radicali” che in passato? Le differenze politiche tra le Organizzazioni sono sempre esistite e sempre esisteranno, così come esistono anche all’interno delle singole Organizzazioni: quando non si manifestano è un brutto segno, perché vuol dire che si discute poco. Vuol dire che prevale il conformismo, che non è mai un coadiuvante della democrazia interna.

Non siamo al punto di recriminare sull’esistenza di disparità di opinione tra le Organizzazioni, che ci condannano all’impotenza ed alla paralisi, ma dobbiamo stabilire modalità democratiche condivise che consentano di costruire una volontà collettiva unica: si tratta di individuare mezzi e metodi da adottare, quando le differenze si manifestano, per ricondurle a sintesi unitaria.

RINNOVAMENTO

La crisi che investe il Paese nel contesto internazionale impone la necessità di affrontare le grandi emergenze la cui “causa può essere rinvenuta -in ultima istanza- nelle mancate scelte strategiche delle classi dirigenti nei tre decenni passati, incluse quelle sindacali”. *(Verso la conferenza nazionale organizzativa programmatica della Cisl: analisi e proposte per un Sindacato all’altezza delle sfide del XXI secolo).*

Le tre emergenze che vengono indicate riguardano: la gravissima crisi che a partire dal 2008 si è riversata dal mondo della finanza sull’economia reale, la mancata soluzione del problema del debito pubblico, che ha ridotto i margini di manovra per fronteggiare la crisi ed i continui rinvii delle decisioni relative ai nuovi assetti istituzionali, innescando un ulteriore fattore di criticità derivato da un aumento delle spese periferiche, fuori controllo e inefficienti.

Dobbiamo misurarci con una velocità di cambiamento che ci spiazza, sia nell’impresa che nella società: questo ci impone di adeguare il nostro modo di operare perché la Cisl sia protagonista di un cambio d’epoca nei prossimi anni.

L’Italia sarà ancora un grande Paese in Europa e nel contesto internazionale se la crescita del PIL sarà trainata dall’innovazione tecnologica, se riporterà sotto controllo il debito pubblico, aumentando l’efficienza della pubblica amministrazione, se gli assetti di potere troveranno maggiore equilibrio tra centro e periferia, riducendo il divario tra nord e sud e se il sistema economico sarà più orientato all’innovazione e all’efficienza, che alla conservazione.

Globalizzazione, informatica e automazione hanno prodotto cambiamenti che hanno sconvolto il mercato del lavoro e il modo di produrre, enfatizzando l'esigenza della flessibilità e i termini della concorrenza.

Il nuovo modo di produrre chiede ai lavoratori e all'Organizzazione di rappresentanza un maggiore coinvolgimento; questo significa valorizzare la nostra intuizione originaria della partecipazione, riprendere una feconda linea elaborativa prodotta negli anni scorsi e premere per una legislazione di sostegno.

Si sottolinea, nel documento confederale, il paradosso che nel processo di globalizzazione diventa centrale l'insediamento territoriale ed aumenta l'importanza del decentramento: il territorio diventa una risorsa in grado di aumentare la competitività, ma anche capace di gestire ambienti sociali periferici, nei quali le esigenze dell'economia siano coniugate con quelle della intera società.

Occorre andare oltre la lettura economica e finanziaria della crisi e riconoscere proprio da questa lettura che la sua origine è stata generata dalla rimozione della centralità della persona, nel suo valore soggettivo e comunitario, e del lavoro produttivo, circa il dove e il cosa produrre. Era prevalsa l'idea di una crescita inarrestabile fondata sulle rendite professionali, finanziarie, immobiliari, speculative, secondo un modello sociale di alti redditi per alti consumi, con sempre più profonde ingiustizie.

"Ecco perché le frontiere del sindacalismo si debbono allargare abbracciando il lavoro in quanto tale e non solo le sue regole e le sue condizioni: un buon lavoro è la condizione per "buoni prodotti e servizi, buone città, buone forme di convivenza, buone relazioni e buona democrazia". A Milano, tutto questo è stato riassunto dal Cardinale in uno slogan davvero significativo: "Costruiamo una vita buona!".

Nel documento confederale si avverte un dizionario coerente con l'enciclica di Papa Francesco, laddove si sottolinea che "Tutto è in relazione", "tutto è collegato", "tutto è connesso: questo è per altro il ritornello che attraversa la *Laudato si'...*".

L'ecologia non è assunta nel significato generico e spesso superficiale di una qualche preoccupazione "verde", ma in quello ben più profondo di un approccio a tutti i sistemi complessi la cui comprensione richiede di mettere in primo piano la relazione tra le singole parti, tra loro e con il tutto.

"Ancora di più. L'attenzione ai legami e alle relazioni consente di utilizzare l'ecologia integrale anche per leggere il rapporto con il proprio corpo, o le dinamiche sociali e istituzionali a tutti i livelli: se tutto è in relazione, anche lo stato di salute delle

Istituzioni di una società comporta conseguenze per l'ambiente e per la qualità della vita umana. Si può quindi parlare di una dimensione sociale dell'ecologia, o meglio di una vera propria ecologia sociale che è necessariamente istituzionale e raggiunge progressivamente le diverse dimensioni che vanno dal gruppo sociale primario, la famiglia, fino alla vita internazionale, passando per la comunità locale e per la società tutta". "Non ci sono due crisi separate, una ambientale e un'altra sociale, bensì una sola e complessa crisi socio-ambientale". In altre parole, "non possiamo fare a meno di riconoscere che un vero approccio ecologico diventa sempre un approccio sociale, che deve integrare la giustizia nelle discussioni sull'ambiente, per ascoltare tanto il grido della terra quanto il grido dei poveri.

TERRITORIO

Ribadisco l'importanza del territorio come luogo e risorsa per favorire la competitività, ma anche capace di garantire esperienze sociali nelle quali le esigenze dell'economia siano coniugate con le esigenze della società.

Attualissimo è l'approccio di Giulio Pastore al territorio, che lo intende come risorsa per lo sviluppo (o diremmo oggi, come luogo in cui si supera la crisi) in quanto prossimo alle persone: la medesima prossimità deve ispirare il Sindacato! Quando diventa ministro del Mezzogiorno nel 1959, aveva alle spalle l'esperienza di quando aveva cominciato a girare il Sud negli anni '30 come organizzatore della Gioventù Cattolica: l'aveva ripetuta dopo la guerra, per la DC ed infine, ancor più come Segretario Generale della Cisl. In quel ruolo aveva affrontato il problema dello sviluppo, mai trascurandone una logica organizzativa: cercava gente che fosse brava e affidabile, competente ed onesta, pronta così a reggere le Strutture dell'Organizzazione. E se in alcune aree, le pressioni politiche erano tali da condizionare i dirigenti locali, vi trasferiva uomini da lontano. (A.Carera, "INFORMA", n° 4, 2013)

Alle relazioni sindacali del XXI secolo è richiesta minore pervasività al primo livello di contrattazione. Si riducono infatti il peso e l'importanza del livello nazionale, sottoposto a molteplici pressioni: dalle trasformazioni dell'economia, dall'internazionalizzazione e dai confini sempre più labili delle categorie settoriali.

Le parole "chiave" su cui dovrebbero oggi declinarsi le nuove strategie sindacali dovrebbero essere: innovazione, flessibilità, qualità totale, lavoro di squadra, riduzione dei costi, produttività, il tutto in un ambito di relazioni sindacali partecipative.

Registriamo con preoccupazione le difficoltà del Sindacato Confederale ad elaborare una linea comune di intervento sul modello contrattuale; mentre il Premier non perde occasione per accusare le Organizzazioni di costituire un freno al cambiamento,

Confindustria appare incerta sul comportamento da seguire, se quello del confronto con Cgil, Cisl e Uil o piuttosto quello dello scontro.

Noi sperimentiamo da anni l'importanza del territorio, ed è documentata dal trend crescente di concertazione e negoziazione sociale realizzate con le istituzioni locali e con la Regione.

E' necessario dare vera e piena centralità al territorio e alle comunità locali, "aggredendo" con rinnovata coerenza gli spazi politici ed organizzativi che sono tipici del contesto locale. *(Documento Fnp Nazionale)*

L'impegno della Fnp per un efficace presidio del territorio trova conferma nella volontà di costituire le Rappresentanze locali sindacali (RLS), connotate da maggiori compiti rispetto alle Leghe, dotate di più ampia flessibilità normativa e gestionale, poste in grado di essere protagoniste del presidio del territorio e del coinvolgimento dei soci.

Tuttavia, muoversi nella direzione di una maggiore presenza sul territorio, spostando il baricentro dell'Organizzazione, ha implicazioni sistemiche che richiedono coraggio per essere affrontate. Il consolidato modello culturale imperniato su omologazione e sintesi, deve essere superato a favore di un modello decentrato, che responsabilizzi e supporti le forme di autogoverno degli ambiti settoriali e territoriali. Tutto questo comporta un ripensamento dei ruoli. Ha implicazioni sulle dimensioni delle Strutture centrali, sul rapporto tra i livelli, sulla politica dei quadri, e dulcis in fundo, sulla ripartizione delle risorse. In altre parole significa procedere al completamento della riforma delineato nel Documento Confederale.

In questo contesto vanno riviste le dimensioni e i ruoli dei livelli nazionale e regionali, operando una reale applicazione dei criteri di sussidiarietà, che significa supportare e responsabilizzare, non "surrogare" i livelli inferiori nei processi di autogoverno. Le vecchie strutture accentrate sono inefficaci e irrazionali in quanto sprecano la risorsa più preziosa delle organizzazioni: l'intelligenza e l'iniziativa dei loro membri.

"...nella Chiesa di domani le facoltà decisionali dovranno essere distribuite". "Un discorso importante, quello di ieri, per intendere il programma riformatore di Bergoglio, che ha parlato anche di "piramide rovesciata", dove il Papa non sta sopra ma sotto...". *(Corriere della Sera, 18 ottobre 2015)*

Abitare il territorio, significa concepire un efficace utilizzo del patrimonio delle sedi, che vanno fatte "vivere", in modo che siano, non arroccati e vuoti fortini, ma ambiti inseriti nelle comunità locali ed una risorsa per le persone; pensiamo a luoghi nei quali la presenza del Sindacato non si limiti ad una funzione di attesa e custodia.

Tutto questo richiede presenza, ambiti e spazi appropriati, strumenti tecnologici, ma soprattutto persone competenti e motivate; è attraverso le persone che si comunica l'identità dell'Organizzazione.

Nel 2006, in occasione di una precedente Conferenza sui servizi, era stato presentato un progetto puntuale e complesso sull'accoglienza, nel quale si delineavano gli obiettivi, le fasi operative, il profilo delle persone da responsabilizzare e i momenti di verifica.

Il progetto ha faticato a decollare, ma nella nostra Regione, anche se con modalità peculiari, si è proceduto a sperimentare progetti di accoglienza, che già oggi rappresentano un riferimento dal quale prendere spunto per una necessaria diffusione.

Accoglienza è perfino un termine riduttivo rispetto ai compiti svolti nelle esperienze concrete: la definizione più appropriata è quella di "Segretariato sociale", che si sostanzia nell'attività di ascolto, informazione, orientamento rispetto all'accesso ai servizi sul territorio in ambito sociale, sanitario e assistenziale in genere.

I servizi della Cisl, anche in un contesto sociale e sindacale profondamente mutato, rimangono di fondamentale importanza, per l'interdipendenza tra azione collettiva e tutela individuale: la frammentazione della società incrementa una domanda di tutela che è sempre più individuale, per rispondere alle maggiori esigenze dei settori deboli del mercato del lavoro e della popolazione anziana.

I cambiamenti degli ultimi due decenni, impongono all'insieme del "sistema servizi" in particolare per quelli che operano come forma di sussidiarietà verso la pubblica amministrazione, profonde revisioni strategiche ed operative.

Questa esigenza è urgente, anche in conseguenza alle difficoltà derivanti dalla competizione ed alla progressiva riduzione dell'intervento finanziario dello Stato, che, mentre carica i nostri servizi di maggiori responsabilità, ne riduce i contributi: è una forma di esternalizzazione dei problemi e degli oneri che nulla ha a che vedere con la conclamata sussidiarietà.

Il riposizionamento del "sistema servizi", partendo dall'attuale configurazione statutaria, art. 39, è la strada da intraprendere con impegno, poiché i servizi, oggi più di ieri, rappresentano la "porta d'ingresso" all'Organizzazione e sono fattori di fidelizzazione e di nuove adesioni.

APPUNTAMENTO IMPORTANTE

Se l'Assemblea Programmatica e Organizzativa è convocata per compiere un consuntivo e per riposizionare l'Organizzazione, dobbiamo ripercorrere l'ultimo

periodo allo scopo di capire dove siamo arrivati, ma non prima di aver riflettuto e interpretato la scelta dei termini.

Dirò subito che dobbiamo evitare di allontanarci da queste tre parole, poiché ad ognuna corrisponde una nostra responsabilità; perfino l'ordine in cui sono state messe sottolinea il compito che ci assumiamo in questa occasione.

L'Assemblea, anche dal punto di vista etimologico, non è realizzata dalla semplice ammassata di tanta gente con interessi comuni: è l'incontro tra storie, esperienze, responsabilità e ruoli diversi tra loro, che hanno il compito di assemblare specificità e risorse che ognuno di noi rappresenta, per delineare in termini complementari la complicata questione del Sindacato oggi.

Questo comporta di mettersi, qui e ora, al servizio di tutti, pronti a dare e ricevere senza pretese, con approccio collaborativo, poiché la qualità delle relazioni supera, per peso sociale, la sommatoria della qualità dei singoli.

Riunirsi in assemblea vuol dire fondare la propria presenza su una certezza: il Sindacato diventa un patrimonio sociale solo quando la solidarietà diventa la cultura che muove il suo agire quotidiano già all'interno, ed è al contempo il valore che dà il senso ultimo alla sua missione. Se non fosse per questo, oggi sprecheremmo tempo e risorse.

Il secondo termine che indica i nostri lavori come "programmatici", richiama l'esigenza di costruire percorsi lungo i quali, da domani la Fnp-Cisl possa concretamente riprendere il cammino da protagonista, dentro la complessa evoluzione sociale in atto, attenta alle problematiche della popolazione anziana, ma impegnata, con la Cisl, sui temi del lavoro, dello sviluppo, per dare prospettive alle giovani generazioni.

E' sempre più diffusa, nel Paese, la pratica di aziende forti che eludono il rapporto con il Sindacato, talvolta perché debole e arroccato su posizioni difensive, o perché propone modelli antagonisti superati dalla realtà.

Conosciamo le attuali difficoltà del Sindacato e della Cisl in particolare, ma dobbiamo riempire di significato il termine programmatica, costruendo chiari e possibili progetti per uscire dalle difficoltà e riprendere il cammino verso obiettivi forti e condivisi, superando i limiti del presente che ci "imprigionano" nella routine degli usi e costumi.

Infine, valutiamo il carattere "organizzativo" di questo appuntamento, il termine è molto usato nel nostro vocabolario sindacale e spesso abusato nella prassi quotidiana.

Dare organizzazione ad una associazione sindacale significa darle forma, ordinare e combinare le variabili che la compongono (tecnologie, persone, dirigenti e staff, strutture, logistica, regole e procedure ecc.), in funzione del perseguimento degli

obiettivi; va da sé che queste molteplici variabili funzionano come copioni da recitare e l'efficacia della combinazione dipende dall'interpretazione dei soggetti. In altre parole sono sempre le persone che fanno la differenza.

Fare un consuntivo dell'attività di questi anni è operazione difficile, tanta è la mole di lavoro che abbiamo svolto in rapporto con i Territori, con la Fnp Nazionale, con l'Unione Regionale, con Spi e Uilp; la produzione elaborativa e cartacea ne è solo testimonianza quantitativa.

La nostra azione si è sviluppata su attività dirette che hanno sempre implicato la Struttura Regionale, ma in larga parte abbiamo agito a suo supporto, rispondendo alle sollecitazioni dei Territori, sui temi della formazione, della concertazione e contrattazione sociale, sui servizi, sui temi del welfare, sempre ricercando sinergie e forme di collaborazione. *(Una forma di supporto che definiamo di "terziario avanzato")*

L'esperienza di questo periodo che ci separa dall'ultimo Congresso ci ha fatto confrontare con gli effetti della riorganizzazione: la riduzione dei territori da 14 a 8, ha significato un radicale cambiamento dei rapporti tra i livelli, aspetto prevedibile ma forse sottovalutato nella fase decisionale.

La situazione che si è determinata e che la nostra Categoria ha gestito con relativa facilità, sollecita la Fnp Regionale ad un ruolo meno pervasivo che nel passato, ma allo stesso tempo impone di sviluppare nuove e maggiori competenze, condizione essenziale per essere un efficace supporto ai territori.

Il riposizionamento dei rapporti tra i livelli in seguito alla riorganizzazione è un tema che riguarda tutta la Cisl: infatti, il documento confederale formula indirizzi riguardanti la razionalizzazione delle Segreterie ai vari livelli, le competenze dei livelli e la ripartizione delle risorse; sono indicazioni meritevoli di attenzione, che saranno discusse e ponderate nell'ambito dell'Assemblea.

Contestuale al processo di riorganizzazione, abbiamo promosso un percorso di sviluppo organizzativo che attraverso il coinvolgimento delle Segreterie Territoriali ha prodotto una diagnosi puntuale dell'Organizzazione ed ha formulato proposte operative finalizzate al cambiamento. Abbiamo però incontrato difficoltà nel transitare dal progetto alla realizzazione, dalla mappa alla navigazione, complici l'ingolfamento degli impegni di cui sono cariche le Strutture, nonché la nostra scarsa propensione a programmare e a lavorare per progetti.

La parte sulla quale abbiamo compiuto un passo avanti riguarda il monitoraggio dei dirigenti componenti i Comitati Esecutivi, in funzione dell'impostazione di una più puntuale politica dei quadri. Chi non attua una buona politica dei quadri, finisce per

affidare il criterio della mobilità nel Sindacato, a mille altre variabili, trascurando invece quello del merito, sul quale ha tanto operato la Cisl dei tempi migliori.

Dal rilevamento delle schede, siamo pervenuti ad una più puntuale conoscenza del gruppo dirigente della Fnp lombarda, delle provenienze, delle esperienze, degli interessi e soprattutto dei bisogni formativi di ciascuno e di tutti nel complesso.

Parimenti abbiamo monitorato la presenza delle persone che operano nelle Strutture Fnp, che non ricoprono cariche elettive, ma operano con funzioni tecniche e "politiche": i dati emersi ci consentiranno di impostare le azioni per valorizzare anche queste persone, consapevoli che la qualità del nostro "servizio", dipende anche dalle loro competenze, dal loro grado di coinvolgimento e di senso di appartenenza all'Organizzazione.

Nel n° 1 di INFORMA, 2015, sono riassunti i contenuti del progetto, gli approfondimenti sperimentati in alcuni Territori e le indicazioni per realizzare un modello di organizzazione d'eccellenza.

Riportiamo solo una scheda dal titolo "PER UN PROTAGONISMO FUTURO DEL SINDACATO": "La disponibilità e l'impegno delle persone sono un patrimonio immateriale per il Sindacato che non deve mai essere sottovalutato e che va efficacemente utilizzato. Il tratto distintivo del sindacalismo migliore è certamente la militanza, un insieme di competenze e di passione che sollecita il meglio delle persone. Ogni azione di sviluppo organizzativo del Sindacato porta a una crescita della consapevolezza delle proprie forze, delle proprie ragioni, dei punti di forza e di debolezza, delle risorse materiali a disposizione e tutto questo costituisce la premessa di un'azione proattiva dell'Organizzazione. La pianificazione realizzativa partecipata diventerà il metodo principale per allineare in modo produttivo, la visione, la missione e i valori del Sindacato con gli obiettivi prioritari e le azioni realizzative che li trasformano in risultati, individuando le responsabilità, i tempi, le risorse che li possono rendere possibili. Una leadership esemplare e un diffuso comportamento etico-organizzativo sono ingredienti di una nuova stagione di successo del Sindacato con un suo eccellente servizio globale ai rappresentati e alla comunità. Il Sindacato, nei suoi momenti migliori, è stato una forte comunità organizzativa dove i conflitti sono stati trasformati in contrasti di minore entità e, ancor meglio, in costruttivi confronti. Sono queste le premesse per passare alla cooperazione organizzativa per affermare valori comuni e obiettivi condivisi".

In questi giorni, i partiti stanno discutendo le modalità organizzative per effettuare le primarie in alcune città. Abbiamo letto di un dibattito impegnativo in un partito che dovrebbe sfociare nella predisposizione di una carta dei valori: una scelta condivisibile, alla quale noi siamo arrivati da qualche tempo.

La carta dei valori del sistema Fnp Lombardia che abbiamo delineata, è la seguente:

- 1 - Solidarietà. Questo valore lo pratichiamo con la consapevolezza che è l'elemento fondante del Sindacato e si concretizza in politiche e in azioni mirate all'equità e al sostegno dei più deboli.
- 2 - Persona. Lo pratichiamo considerando un valore assoluto ogni persona che entra in relazione con il sistema Fnp, o che in essa vi opera, in quanto essere relazionale portatore di bisogni, aspettative e valori degni di attenzione, di rispetto e di risposte adeguate.
- 3 - Etica. Lo pratichiamo come codice di valori in grado di dare coerenza, senso ed efficacia all'azione di quanti operano nel sistema Fnp Lombardia.
- 4 - Competenza. Lo realizziamo con un costante aggiornamento e apprendimento per migliorare l'immagine e la competenza di quanti sono impegnati nel sistema Fnp Lombardia.

Si tratta di un dover essere, da condividere e da praticare: del resto tutte le parti programmatiche del nostro Statuto producono un risultato, solo se noi, che ne siamo gli interpreti, ci crediamo.

Abbiamo investito sui giovani, dando concretezza alle sollecitazioni dell'Usr e della Fnp Nazionale che, con l'organizzazione del Festival delle Generazioni, ci ha dato un forte impulso al superamento di barriere culturali, favorendo l'incontro tra le generazioni.

“Una buona casa per giovani sindacalisti”, è stata l'iniziativa regionale che ha coinvolto 15 giovani, di cui 9 donne, inseriti in un percorso formativo su ragioni ideali e storia della Cisl, sulla conoscenza dell'Organizzazione, sulla contrattazione decentrata e il welfare, per prepararli ad assumere un ruolo attivo nelle Strutture territoriali. I buoni risultati lo trasformano in un impegno da sviluppare anche in futuro.

TRASPARENZA

Un punto rilevante dei documenti della Confederazione e della Fnp riguarda il capitolo della trasparenza e della accountability, argomento che abbiamo affrontato predisponendo il bilancio sociale negli ultimi due anni.

Siamo solo all'inizio di un percorso che perfezioneremo insieme ai Territori, assumendoci l'impegno di supportarli nella realizzazione del bilancio sociale, nelle forme che insieme decideremo.

Allo stesso modo, al fine della trasparenza, come sollecitato dai documenti della Fnp nazionale e della Confederazione, abbiamo perfezionato le modalità di tenuta della contabilità, attivando il Collegio dei Sindaci Revisori nello svolgimento di un puntuale controllo e supporto delle Strutture, che ha dato esiti positivi.

Riteniamo che nella logica della sussidiarietà, tenuto conto delle dimensioni delle nostre Strutture, la presenza di Collegi dei Sindaci su base territoriale sia valida, poiché responsabilizza gli organi delle Strutture: il presidio del Collegio Regionale consente di fare sistema garantendo omogeneità nell'indirizzo della gestione.

“La sobrietà organizzativa e amministrativa è un valore etico di riferimento da esibire e certificare presso gli associati e contemporaneamente, una condizione di rigore, di buona amministrazione e di efficienza nella fornitura di servizi”. (punto 29-Documento Confederale – “Verso l’Assemblea Organizzativa”.....)

Per la Fnp Nazionale, la “Gestione “etica” comporta che le risorse siano sempre più impegnate per l’attività sindacale e sempre meno per la “gestione ordinaria” delle strutture. (Documento preparatorio Fnp Nazionale)

Rispetto alle priorità indicate dalla Fnp Nazionale e dalla Confederazione, non ci sentiamo impreparati, anzi: centralità del territorio, valorizzazione dei soci e dei responsabili di base, valorizzazione e coinvolgimento dei giovani, attenzione agli ex dirigenti, impegno sulla formazione dei quadri, trasparenza nell'uso delle risorse, valorizzazione del ruolo degli Organi e del Collegio dei Sindaci Revisori, rafforzamento di Anteas in continuità all'impegno in Expo, proselitismo e presenza femminile, sono temi ai quali abbiamo dedicato risorse e impegno.

In concomitanza alla convocazione dell’Assemblea Confederale, il Comitato Esecutivo ha approvato il regolamento per i trattamenti normativi ed economici per i dirigenti, indicando alle Strutture di procedere all’adozione secondo le procedure previste dalla normativa statutaria.

La Cisl Regionale ha sottoposto al Comitato Esecutivo, il 23 settembre scorso, un “Regolamento dei trattamenti normativi ed economici per i dirigenti” modificato rispetto al documento confederale; la parte normativa è stata resa prescrittiva, mentre per i trattamenti economici è stato proposto il mantenimento di quelli in vigore in vista di ulteriori riflessioni sulla complessa delicata materia.

La proposta è stata approvata dal Comitato Esecutivo; riteniamo pertanto opportuno adottare la normativa deliberata, condividendo le modifiche e le integrazioni al regolamento normativo, nonché il mantenimento delle tabelle sui compensi in vigore dal 2010.

Rispetto alle proposte contenute nei documenti della Fnp e della Confederazione, sugli aspetti relativi alla gestione delle risorse, possiamo ribadire che il sistema Fnp lombardo ha le carte in regola; certo dobbiamo e possiamo fare di più per migliorare la nostra capacità di dare conto delle scelte e dell’utilizzo delle risorse, soprattutto in termini di maggiore efficienza ed efficacia. Lo faremo!

DETERMINAZIONE

I documenti predisposti sui singoli temi sotto forma di deliberazioni forniscono elementi conoscitivi e di valutazione: sono integrativi alla relazione e quindi su questi argomenti non ci soffermiamo in modo dettagliato.

Riteniamo utile riprendere alcuni aspetti sulla situazione generale e sottolineare le difficoltà e, insieme, le opportunità derivanti dai confronti aperti dalla Categoria sia con l’Anci che con il Governo a livello nazionale e, parallelamente, in ambito regionale.

I segni della ripresa della produzione industriale, dei consumi, dell’occupazione e della stabilizzazione dei posti di lavoro, dopo anni di sofferenza, sono indicativi di un cambio di rotta: si è ricominciato a camminare.

Ma questo andamento è dovuto più a fattori esterni, dal costo del petrolio alle grandi iniezioni di liquidità immesse dalla Bce, che non da scelte economiche e strutturali endogene.

Per favorire una ripresa meno asfittica e sostenere la crescita dell'occupazione, servono iniziative decise in tema di investimenti, di ricerca e formazione, di infrastrutture, serve una riduzione del carico fiscale, attraverso una vera riforma, aspetto sul quale siamo in campo come Cisl con una proposta di legge di iniziativa popolare, per un fisco più giusto e più equo.

E' urgente intervenire per modificare la riforma Fornero, un "cantiere aperto", sulla quale troppi si sentono legittimati a fare proposte: serve il confronto con il Sindacato per individuare da subito i correttivi necessari e compatibili, a partire dall'età pensionabile.

Ai fini della ripresa dello sviluppo economico e dell'occupazione, non è indifferente la riforma del modello contrattuale, sul quale la Cisl è disponibile a mettere in campo tutte le iniziative per trovare un'intesa unitaria con Cgil e Uil; un modello innovativo dovrebbe prevedere la valorizzazione del livello decentrato aziendale e territoriale, condizione per aumentare la produttività e la competitività.

Purtroppo dobbiamo prendere atto che le iniziative di mobilitazione e di sensibilizzazione che, come pensionati, abbiamo messo in campo negli ultimi tempi, hanno prodotto scarsi risultati.

Per questo, molti temi che ricorrono nelle nostre "piattaforme" sono gli stessi che replichiamo nelle varie circostanze: riduzione del carico fiscale, equiparazione della tax area, legge sulla non autosufficienza con finanziamenti adeguati, sulle forme per tutelare il valore delle pensioni, estensione degli 80 euro anche ai pensionati ecc..

Una riflessione sull'efficienza delle nostre iniziative è urgente, anche per valorizzare l'opportunità dei confronti ancora aperti sia con Anci che con il Ministro del lavoro.

Ripartiamo da questo risultato! Il nostro Segretario Generale Bonfanti ha affermato in diverse occasioni che l'apertura del confronto era un obiettivo, il presupposto per avere risposte e così recuperare il ruolo negoziale da protagonisti che ci compete; ha anche aggiunto che una volta aperto il confronto, andava chiuso solo dopo aver conseguito alcuni obiettivi.

Alquanto intensa è stata la “Contrattazione sociale”, sia con i Comuni che con la Regione: nella scheda specifica sono riportati in dettaglio i dati quantitativi e le tematiche sulle quali insistono i negoziati, dai quali si evincono sia l’importanza della nostra azione al fine della tutela della popolazione anziana, sia al contempo un’azione innovatrice rispetto alle Amministrazioni Locali.

Poiché l’azione negoziale si estende anche a tematiche più generali che interessano anche i lavoratori e le loro famiglie, sono decisivi il ruolo della Confederazione ed il rapporto tra noi, per assicurare il maggiore coinvolgimento delle Categorie e dare peso politico al confronto con le Istituzioni.

Dalla ricerca che abbiamo presentato, il 3 dicembre dello scorso anno, alla Casa della Cultura a Milano, (*La contrattazione sociale fattore di governo e di coesione*) finalizzata ad acquisire elementi conoscitivi sullo stato di attuazione della negoziazione, emerge un alto tasso di gradimento delle stesse Amministrazioni rispetto ai rapporti con il Sindacato.

Gli Amministratori comunali dichiarano che il confronto negoziale con il Sindacato può aiutare i Comuni nella lettura dei bisogni, nell'individuazione delle priorità, nell’adozione di interventi più appropriati a favore dell’occupazione, dei problemi sociali e del contrasto alle situazioni di povertà.

In altre parole, e nonostante i vincoli posti dalla carenza di risorse, gli Amministratori hanno giudicato positivo l’apporto del Sindacato, soprattutto quando adotta un approccio partecipativo e porta in dote le necessarie competenze.

I rapporti con la Regione Lombardia, negli ultimi due anni, sono stati costanti ed hanno prodotto buoni risultati, come evidenziato nella scheda predisposta e più puntualmente documentati in “CONTRATTAZIONE NEWS” pubblicato in occasione della “Fiera della contrattazione”, 10 giugno 2015.

Tuttavia i rapporti con la Regione si sono recentemente allentati e incontrano nuove difficoltà non solo per nostri limiti o per la nostra indisponibilità! La stagione degli accordi è culminata con l’intesa sulla riforma del sistema sanitario del 26 settembre 2014.

Pensiamo che una stagione sia stata chiusa, e che sia giunto il tempo di aprire un'altra fase nei rapporti, sulla base di un modello più strutturato. Un elemento critico che emerge dall'indagine di cui abbiamo detto sopra riguardo ai Comuni, cioè la scarsa formalizzazione dei rapporti, vale anche per la Regione. In un processo negoziale non strutturato, le relazioni sono dipendenti dalle persone, sono il frutto di una iniziativa spontanea dei protagonisti del momento, priva di garanzie, certezze e continuità.

Tenuto conto della complessità dei problemi, la necessità di definire un modello di relazioni sindacali è ancora più pressante nei rapporti con la Regione.

E' giunto il tempo di immaginare la formalizzazione dei rapporti definendo sia il perimetro dei problemi da affrontare, sia la metodologia da seguire, ovvero i contenuti, i soggetti coinvolti, le procedure e le cadenze.

Una definizione formale ha il vantaggio di assicurare la continuità anche di fronte ai cambiamenti nei rapporti tra le organizzazioni, tra le persone e negli "umori" della politica.

All'interno di un processo negoziale governato ed esplicito, presidiato dalle Confederazioni, può essere previsto uno spazio d'interlocuzione dedicato alla condizione della "popolazione anziana" per le problematiche specifiche, per altro destinate ad ampliarsi in conseguenza del tasso di invecchiamento della popolazione.

Stiamo parlando di problemi che sono anche opportunità. Alessandro Rosina sul "Corriere della Sera" suggerisce di ristrutturare l'intera società per trasformare in vera ricchezza sociale questa nuova abbondanza demografica. Invece "nonostante aperture e proclami l'emarginazione dei vecchi è un dato di fatto impossibile da ignorare". Siamo in una società evoluta dove la velocità ha finito per creare un'apartheid. Contano solo la velocità nel fare, eseguire, cliccare, twittare o farsi un selfie e metterlo immediatamente in rete. La velocità ha messo i vecchi in un angolo; una volta erano quelli che avevano l'ultima parola, quella del saggio, depositario di conoscenze e di memoria. "L'albero deve allargare le fronde, ma non può dimenticare le radici": occorre ripartire da qui, per dare senso alla intergenerazionalità e al ruolo agli anziani.

NUOVA STAGIONE

Ripartire dai soci, rafforzare la confederalità come terreno del rinnovamento della rappresentanza per la tutela in azienda e nei territori, come manifestazione fattiva della logica mutualistica. La Fnp ha le caratteristiche peculiari di una grande associazione promotrice di solidarietà con modalità che si avvicinano alla logica mutualistica.

L'attuale configurazione organizzativa ha dato prova di efficacia, ed è con il rapporto confederale che si realizza un concreto patto intergenerazionale.

Abbiamo toccato molti problemi, altri ne abbiamo trascurati: non abbiamo tentato di fare sintesi impossibili, stante la ricchezza dei contributi emersi dai territori, ai quali abbiamo dato ruolo e parola affinché portassero in questa assise le testimonianze delle loro pratiche migliori: potranno contribuire ad arricchire di analisi e proposte questo momento assembleare, con la passione e l'impegno che conosciamo, in un dibattito libero e franco, come si addice ad una Organizzazione che sollecita il confronto e rifiuta forme di conformismo paralizzante.

Chiediamo anche che il dibattito sia rispettoso delle persone: sono impressionato dai toni e dai termini usati in talune circostanze. Si tratta di toni e termini che non erano in uso nemmeno ai tempi dei grandi scontri ideologici che hanno connotato certi periodi della nostra esperienza sindacale. Siamo forse suggestionati da qualche indegno spettacolo offerto in Parlamento?

Anche con riferimento alle vicende che hanno portato scompiglio nella nostra Organizzazione, sulle quali non abbiamo sorvolato, ma neppure ci siamo nominati a giudici: abbiamo espresso le nostre preoccupazioni, per chiedere che si procedesse con celerità e con decisione per non lasciare adito a dubbi sul fatto che si tratti di casi, dai contorni preoccupanti, ma quantitativamente fisiologici in una grande Organizzazione.

Il nostro Segretario Generale, al C.G. del 21 settembre, conclude la sua relazione con queste parole: "Io però oggi da voi non voglio espressioni di sentimento, anche se fanno sempre bene al cuore: voglio invece un messaggio forte e chiaro che dica se questa Organizzazione vuole andare avanti sul percorso del cambiamento che

abbiamo insieme definito, oppure no. Se è “sì”, andiamo avanti con determinazione e a testa alta, perché questo gruppo dirigente, per moralità ed eticità, può rappresentare, senza alcuna ombra, gli uomini e le donne che ci hanno affidato le loro rappresentanze sociali e contrattuali”.

Ho recentemente letto che chi è schiacciato sul presente, smette di sognare.

Vogliamo ancora sognare prima e con voi realizzare poi il Sindacato come il luogo nel quale molte lacrime possano ancora diventare sorrisi, dove la memoria alimenti la speranza e cancelli la rassegnazione, dove la coesione superi l’estraneità.

Noi siamo, forse, testimoni di un Sindacato che non c’è più e ne soffriamo, senza per questo arrenderci: tutti insieme vogliamo dare il nostro apporto a ricostruire il Sindacato del nostro sogno. Non c’è ancora, ma certamente ci sarà: lo dobbiamo alle future generazioni.

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

Valeriano Formis

Faustino Gritti

Alfredo Puglia

Anna Matilde Tombini