
*Relazione Programmatica del Segretario Generale Fp Cgil Emilia Romagna
Mauro Puglia*

Care compagne e cari compagni,
affronto questo appuntamento non certo senza provare una certa emozione. La responsabilità che mi consegnerete, se confermerete con il voto il consenso espresso nella consultazione, sarà certamente molto grande e vorrei fin da subito condividerla con voi. Per questo, più che un vero e proprio discorso programmatico vorrei che queste riflessioni fossero considerate una sintesi del percorso di lavoro che insieme dovremo fare.

Non credo si possa affrontare oggi un qualunque ragionamento al nostro interno senza considerare la stagione in cui ci troviamo, una stagione in cui l'idea della contrattazione, la sua funzione, l'eguaglianza e l'universalità dei diritti e le grandi reti sociali vengono messe in discussione da un Governo che ha scelto la divisione come strada di riduzione del potere dei lavoratori.

È per tutti noi evidente che vi è una relazione stretta tra l'intensità dell'attacco alla rappresentanza collettiva – di chi vuole esercitare una politica di cambiamento – e l'utilizzo di una crisi profonda, che continua, e che viene usata per scaricarne i costi sui lavoratori. Nella realtà si è soprattutto praticata una politica di profonda divisione del Paese, una scelta di smantellamento dei diritti, provando a determinare la contrapposizione degli interessi.

L'azione del Premier è caratterizzata dalla rapidità, dalla spregiudicatezza e anche dal repentino cambiamento di posizione rispetto a quello che da lui ci si potrebbe attendere. Si tratta di una caratteristica della 'nuova' politica con la quale dobbiamo abituarci a fare i conti. L'arrivo di Renzi è stato improvviso e fulmineo: senza opporre resistenza partiti, associazioni di categoria, salotti finanziari, poteri editoriali e mediatici si sono stretti intorno al nuovo leader.

C'è stato un tempo in cui la Repubblica ha visto il ruolo dei partiti e la mediazione sociale avere funzione costituente, poi la Repubblica del Cavaliere e ora la Repubblica dei Selfie, dell'auto-rappresentazione.

Una democrazia non può tuttavia vivere di sola delega elettorale (senza dimenticare che questo governo non nasce dal mandato popolare proveniente dal voto): ha bisogno di una mediazione fra le diverse istanze che in una società democratica e moderna devono essere rappresentate, per questo sono indispensabili i corpi intermedi. Il premier, anziché spendersi per allargare l'ascolto e il dialogo, sembra tentato dall'idea di rappresentare ogni corpo intermedio come corporazione egoista,

con lui e soltanto lui quale interprete autentico dell'interesse generale. L'interesse generale è e deve essere la risultante degli innumerevoli interessi parziali che animano la società, altrimenti rischia di diventare il pretesto di un leaderismo fine a se stesso, il cui solo obiettivo strategico sarebbe auto-perpetuarsi. E d'altra parte in assenza di un rapporto tra politica e corpi intermedi, gli interessi sociali trovano altre strade per influenzare le decisioni pubbliche: le strade del clientelismo, del familismo, dei comitati d'affari nella politica.

Una strategia di difesa non è sufficiente, serve avere una proposta, individuare i limiti e avanzare idee. E' nella responsabilità di una grande organizzazione come la nostra quella di saper proporre un'idea di prospettiva non di pura sanzione della divisione, un'idea di partecipazione positiva dei lavoratori, insieme all'assunzione di responsabilità delle organizzazioni.

Abbiamo bisogno di accrescere democrazia e favorire condivisione, non della sola misura della rottura. Quale migliore risultato per la nostra organizzazione di quello di essere i promotori di una rappresentanza che legge il paese reale, quello del lavoro e del rispetto, quello della dignità e dei diritti, quello che troviamo nei luoghi di lavoro, nelle piazze, nella realtà.

Ho finora usato il noi perché certamente la dichiarazione programmatica è chiesta al candidato, espressione del mandato, ma non è e non può essere un programma individuale. Si misura e prospetta un lavoro che non può che essere collettivo, espressione del mandato dei nostri iscritti, dei territori, del lavoro collegiale svolto dalla segreteria, delle discussioni e delle decisioni del Comitato Direttivo. E' questo il tratto della nostra democrazia interna. **Non esiste modernità in una modalità che demolisce l'organizzazione collettiva e si affida ai leader.** Proprio in questo quadro c'è bisogno di un modello alternativo alla visione che questo governo ha della rappresentanza e della necessità di costruire un sistema di relazioni con le parti sociali che rappresentano milioni di lavoratori cittadini e sono un asse fondamentale per il sistema paese.

Già dal 2013 la CGIL ha immaginato e rappresentato, attraverso il **Piano per il Lavoro**, un Paese e un governo che fossero in grado di comprendere come il dialogo e il confronto fra istituzioni, parti sociali e imprese realizzassero gli obiettivi fondamentali di rilancio della crescita, dell'occupazione e dell'economia. Piano pensato come uno strumento di politica economica, di riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali, nonché di politica industriale e di

formazione permanente.

Un evidente cambio di paradigma con al centro il lavoro e la possibilità che attraverso il lavoro ci fosse un contrasto vero al crescente aumento della povertà, ma soprattutto per migliorare le condizioni materiali di milioni di persone in condizione di difficoltà.

Tutto questo costruito intorno all'idea che per superare la crisi più lunga e profonda che si sia mai conosciuta fosse necessario e ineludibile il confronto, la discussione, la partecipazione, il coinvolgimento, la corresponsabilizzazione delle imprese, delle istituzioni, delle università e dell'associazionismo.

Dobbiamo prendere atto che allo stato attuale sia i provvedimenti del governo, a partire dal Jobs Act, sia le modalità con cui viene praticato, o meglio non praticato, il confronto con le organizzazioni sindacali ci descrivono un quadro con distanze siderali fra noi e il Governo.

Il tutto evidentemente si manifesta sia sul piano del merito, quindi sulla qualità dei contenuti dei provvedimenti, sia sul piano del metodo, fondato sulla comunicazione a decisione già assunta. Senza dimenticare una evidente particolare attenzione alle richieste delle associazioni datoriali, al dileggio sistematico che sia il Presidente del Consiglio sia il governo praticano sistematicamente nei confronti delle organizzazioni sindacali. L'obiettivo di bassa lega è spesso quello di individuare un nemico di turno per distogliere l'attenzione da altro.

Per queste brevi considerazioni credo che davvero sia importante mettere a valore e sottolineare l'importanza del **Patto per il Lavoro** sottoscritto in Emilia Romagna. Un Patto che, senza timori di sentirsi smentiti, si deve considerare alternativo alle politiche e al metodo utilizzato dal Governo, costruito con il confronto e in un'ottica di investimento delle risorse pubbliche in modo integrato e finalizzato. Non solo, l'approccio del Patto è di politiche che interagiscono e realizzano una visione di sistema, che tiene assieme politiche industriali, investimenti in infrastrutture, qualità del lavoro, Welfare nell'accezione più ampia e valorizzazione del pubblico come motore di sviluppo a partire da come si organizza, in particolare rispetto al riordino istituzionale.

Rispetto alle infrastrutture, alle politiche industriali e agli investimenti sul territorio l'ammontare delle risorse può essere quantificato nell'ordine di 14,5 miliardi di euro, mentre nel capitolo Welfare le risorse si aggirano sui 500 milioni di euro. Obiettivamente una mole di risorse che possono davvero produrre una reale occasione di rilancio dell'economia, dell'occupazione e dell'intero

sistema Emiliano Romagnolo.

Il Patto così come è definito e per il carattere integrato di sistema che ha, **ci consegna uno straordinario strumento di lavoro, che non solo ci responsabilizza, ma richiama l'intera organizzazione alla coerenza**. In questo schema devono essere tutti vincolati, dalle Istituzioni alle associazioni datoriali, alle imprese, le Università e le associazioni di volontariato. Per la **Funzione Pubblica** questa **sorta di cornice, rappresentata dal Patto**, dovrà contenere le politiche che da qui ai prossimi anni dovremo mettere in campo. A partire da subito ci dobbiamo sentire impegnati in una capillare campagna di assemblee nei nostri luoghi di lavoro e nella conseguente possibilità per i lavoratori di potersi esprimere con il voto, rispetto al patto.

Se penso al tema del **Riordino Istituzionale** regolato dalla Legge regionale n.13/2015, alla quale abbiamo contribuito in modo significativo a migliorarne i contenuti, saremo di fronte a un quadro di profonde trasformazioni. Il superamento delle attuali province, un ruolo di governance modificato nei rapporti fra Regione, Aree Vaste, Città Metropolitana e Comuni caricherà la categoria di un ruolo che sarà senza dubbio determinante.

Nonostante si possa con orgoglio affermare che sia la Legge regionale 13 sia l'accordo di tutela del personale coinvolto nel riordino sono figlie delle politiche che i delegati, i territori e il regionale sono stati in grado di mettere in campo, dobbiamo prendere atto che abbiamo di fronte un grande lavoro da fare in tutta la fase attuativa della legge, che ci vedrà impegnati almeno per il prossimo anno e mezzo. Occorre sottolineare che questi accordi, nonostante rappresentino una sorta di unicum e un possibile esempio per altre Regioni, non sono certamente garanzia di applicazione pedissequa e rispettosa dei principi ispiratori della norma. Le spinte conservative di qualche dirigente dell'Area Metropolitana che pensa di mantenere dipendenti assegnati a funzioni non fondamentali, anziché farli transitare dalla Regione al solo scopo di autoconservare il proprio ruolo, oppure le proposte di qualche Comune per piani occupazionali che prevedano magari l'assunzione di agenti di Polizia Municipale a fronte di un divieto assoluto all'assunzione previsto dalla Legge di riordino, (in un contesto in cui gli operatori della Polizia Provinciale non hanno ancora la definizione puntuale della loro destinazione) ci consegnano la necessità di presidiare in modo stringente e coordinato con i territori tutta la fase attuativa.

Questi due esempi ad un mese dalla approvazione della legge rappresentano un piccolo spaccato di ciò che potremo trovarci di fronte; la poca lungimiranza di qualche dirigente, la miopia e il localismo di qualche politico possono rappresentare il vanificare degli sforzi fatti non solo per migliorare la legge regionale, ma soprattutto per provare a neutralizzare il più possibile un quadro normativo nazionale un po' schizoide.

La nascita stessa dell'**Agenzia Regionale per il Lavoro** va nella direzione di provare a realizzare delle politiche attive per il lavoro con un'idea diversa da quella del Governo tutta incentrata sulla centralizzazione attraverso l'Agenzia Unica Nazionale. Appare evidente che così come strutturato il mercato del lavoro, anche il livello regionale potrebbe non essere sufficiente per cogliere le profonde differenze di un mercato del lavoro che anche in Emilia Romagna si presenta molto diversificato. E' per questo che il rilancio delle politiche attive sul territorio passa dalla valorizzazione degli operatori dei centri per l'impiego. Per questo non solo è necessario tutelare l'occupazione di questi lavoratori, ma occorre valorizzarne le competenze, la professionalità e la capacità di stare sul territorio conoscendone le specificità, svolgendo un ruolo attivo nell'azione di incrocio domanda offerta.

Se affrontiamo un tema delicato come **lavoro e legalità** penso che si possa dire che l'aver ottenuto con il Patto l'impegno da parte della Giunta Regionale alla presentazione di un progetto di legge sugli appalti pubblici e privati e nel contempo fra i contenuti di merito ci sia l'introduzione di una clausola sociale per il mantenimento dei livelli occupazionali in essere (citazione testuale), è un importante punto a nostro favore nella lotta contro gli abusi e l'illegalità che spesso si celano dietro agli appalti. Anche in questo ambito registriamo situazioni a dir poco scorrette che vanno contrastate e che interessano società a maggioranza pubblica come le multiutilities, che insistono sul nostro territorio. Lo sport che amano praticare è quello delle tre carte o quello come si usa dire a rimpiazzino, mi spiego meglio. È di questi giorni la presentazione in un'azienda di bandi di gara costruiti individuando clausole sociali accettabili ma superabili attraverso lo spacchettamento dei lotti di assegnazione per aggirare le percentuali di cooperazione massime previste dal Contratto Nazionale. Oppure in un altro caso sono stati presentati bandi con ribassi improponibili e senza

alcuna clausola sociale per il mantenimento del posto di lavoro di chi è già occupato, in entrambi i casi scaricando le responsabilità sul soggetto regolatore Atersir reo (purtroppo vero) di non aver ancora licenziato la cosiddetta gara tipo di riferimento.

Il punto vero è che tutto questo, come sempre purtroppo, si scarica sui lavoratori, non solo sul fondamentale mantenimento del posto di lavoro ma incidendo, anche in maniera fatale, sui livelli di sicurezza e sui diritti individuali. Per questo, come dicevo all'inizio di queste valutazioni, tutti i firmatari del Patto, comprese le imprese, sono chiamati al rispetto dell'intesa sottoscritta e la Regione deve svolgere il ruolo di governo complessivo e di garante del rispetto dell'accordo.

Registro come nota positiva sempre a questo proposito che nei giorni scorsi è stato sottoscritto un verbale di incontro con Iren, che fra le altre cose (risultato che oserei definire eclatante) ha determinato il **ritiro del bando di gara** costruito con quel ribasso di base d'asta che ho definito improponibile, ma ha anche sancito l'impegno al rispetto del protocollo del Gennaio scorso sottoscritto con Iren, che rappresenta un riferimento importante per regolamentare il tema degli appalti dell'igiene ambientale.

Questo risultato importante è certamente il frutto del lavoro della categoria e dei nostri territori che insieme hanno condotto la trattativa, come altrettanto importante è stata la sua concretizzazione in un contesto in cui il confronto e la sinergia con la confederazione ha certamente rafforzato le nostre posizioni.

Penso quindi che, così come fatto fino ad ora, per poter affrontare i tanti problemi che riscontreremo, Categorie e Confederazione dovranno consolidare un approccio di sistema tale per cui queste politiche, che hanno tratti confederali, siano di tutta la CGIL; solo così la nostra capacità di incidere ed ottenere risultati potrà essere efficace.

Da ultimo, certamente non per importanza, almeno per quanto ci riguarda, citerei il capitolo dedicato al **Welfare** e in particolare alla **Sanità** e al **Sociale**.

Nel patto si tratteggiano molto sinteticamente le linee di indirizzo generali su cui si svilupperà il nuovo Piano Socio-Sanitario regionale e si recepisce quanto di fatto legiferato in questi anni in materia di sociale a partire dal Caregiving. Si riafferma come centrale il modello dei servizi 0-6 anni nelle politiche per la conciliazione, **consegnando di fatto alla categoria** tutto l'onere di tenere assieme le esigenze di flessibilità dei servizi con la necessità dei diritti delle bambine e dei bambini,

all'interno di un modello che non può essere snaturato nei suoi principi fondamentali.

La stessa possibile sperimentazione di un Fondo Regionale per la Sanità Integrativa (proposta approvata al congresso della CGIL) coinvolge sia direttamente che indirettamente i lavoratori della sanità che rappresentiamo e che così come richiamato nel patto stesso devono essere oggetto di percorsi di valorizzazione professionale in continua evoluzione e innovazione, sul piano dei percorsi universitari, ma certamente anche sul piano degli strumenti di natura contrattuale.

Quest'ultimo passaggio mi permette di provare ad affrontare altri punti importati delle politiche che la categoria a tutti i livelli avrà di fronte a partire da subito.

La sentenza della Consulta del Luglio scorso, il blocco contrattuale di 6 anni, la fantomatica Riforma della Pubblica Amministrazione e l'imminenza della Legge di stabilità ci consegnano una mole di lavoro piuttosto importante per i prossimi mesi.

La sentenza della Corte Costituzionale ha evidenziato che il blocco pluriennale della contrattazione collettiva comprime il principio di libertà sindacale in contrasto con l'art. 39 della Costituzione. La conseguenza è che nella prossima Legge di stabilità devono essere stanziati le risorse per dare corso ai **rinnovi dei contratti nazionali**. Questo non significa che sia tutto fatto e che ci siano già le condizioni per un rinnovo, non sarà un caso se il 29 luglio abbiamo manifestato davanti a palazzo Vidoni per pretendere l'apertura di un tavolo negoziale di confronto.

I nodi da sciogliere sono diversi a partire dai **quattro comparti di contrattazione** che abbiamo criticato fin dall'approvazione attraverso il decreto Legislativo 150/2009. Così come il **mutato ruolo dell'Aran**, come pare profilarsi dalla legge delega sulla Pubblica Amministrazione, che acquisirà possibili ambiti di competenza in materia di assunzioni, valutazione delle performance e contrattazione integrativa.

A questi punti si aggiunge il **tema delle risorse** che necessariamente dovranno essere adeguate a colmare l'incostituzionale blocco dei contratti nazionali e delle retribuzioni, **da tempo diventato ormai insopportabile**.

Sono d'accordo, e approfitto dell'occasione, per rafforzare la proposta di Rossana più volte pubblicamente esposta, per la quale se non avremo al più presto un tavolo di confronto vero e una concreta apertura negoziale, sarà **un autunno di mobilitazione fino allo sciopero generale** di tutto il pubblico impiego che, aggiungo io, possa essere caratterizzato, se necessario, da **tratti di mobilitazione non convenzionali**.

Penso sia nota la posizione della categoria, che con un importante lavoro di tessitura svolto dal nazionale ha permesso di realizzare una piattaforma unitaria, che in molti tratti ha contenuti teorizzati da tempo dalla nostra categoria. Dando per scontato che l'elaborazione della piattaforma in 10 punti sia a conoscenza di tutti noi, vorrei sottolineare alcune questioni che mi sembrano fondamentali.

L'idea di avere **contratti del Welfare con al centro il ruolo della persona** non solo deve essere sottolineata, ma va **adeguatamente valorizzata**. Allo stesso modo, in coerenza con il ragionamento fatto in precedenza rispetto agli appalti, **ricomporre la filiera** negli enti locali – terzo settore, sanità pubblica – privata e regioni sia **ormai ineludibile**. Sarà questo un modo per migliorare la qualità dei servizi, ma soprattutto per raggiungere l'obiettivo per antonomasia che come CGIL ci siamo dati da sempre, che **a stesso lavoro deve corrispondere stesso salario e stessi diritti**. Questa è anche la strada per la **riduzione dei contratti** nazionali, per renderli più inclusivi e per rappresentare un modello alternativo a quello del governo, che ha tutti i tratti di un approccio centralista e, alla faccia del nuovo, propone un contratto unico della Pubblica Amministrazione.

Anche per la complessità di questa sfida **dovremo creare alleanze** con le Regioni, i Comuni e il sistema della Cooperazione, affinché si colga che questa è una sfida di innovazione a cui nessuno può sottrarsi.

I contratti nazionali dovranno tener conto delle trasformazioni istituzionali, del profondo cambiamento organizzativo che hanno interessato le cosiddette funzioni centrali, delle continue innovazioni di sistema (se penso alla Sanità), alla necessità di valorizzare le professioni e all'importanza di riappropriarci dell'organizzazione del lavoro in modo sempre più specifico.

Tutti questi elementi non possono essere ignorati dalle nostre controparti, non si può pensare di efficientare i servizi aumentando le ore di lavoro e magari riducendo i diritti contrattuali. C'è bisogno di maggiore contrattazione, è fondamentale che la **contrattazione di II° livello** venga **rilanciata, liberata**, come dice qualcuno qui presente, e adeguatamente finanziata, avendo chiaro che non potrà **mai essere sostitutiva** né sul piano normativo e dei diritti, che devono essere uguali per tutti a livello nazionale, né tanto meno sul piano economico.

Dovremo avere la capacità di costruire da subito piattaforme di comparto che tengano assieme le oggettive differenze esistenti sul territorio nazionale, che siano coerenti con il disegno contenuto

nella piattaforma generale e che siano all'altezza della sfida, **non difensive ma di rottura**, fino anche ad ipotizzare la messa in discussione degli attuali modelli classificatori e di inquadramento.

Dopo sei anni è necessario rilanciare con proposte che non solo diano risposte ai lavoratori che rappresentiamo, ma che **sfidino il governo** e il modo di rappresentarci come gufi, vecchi e senza proposte.

Anche se siamo consapevoli che un modello così diverso dall'attuale richiederà una fase di transizione e che non sarà facile da far comprendere ai lavoratori, dobbiamo giocare questa partita e provare a vincerla dimostrando anche in questo modo che siamo un sindacato che **elabora, propone ed innova**, anche se lo facciamo con molto più di 140 caratteri.

Ho provato a rappresentare la **stagione contrattuale** che dovremo concretizzare nei prossimi mesi e che sarà una priorità politica da mettere in campo in tutti i settori pubblici e privati della nostra categoria e se ragioniamo di relazione programmatica non può che essere questo un **punto programmatico**.

Appare evidente come l'apertura dei rinnovi contrattuali debba essere caratterizzata dalla necessità di evitare che il ruolo del sindacato confederale e delle sue categorie, la sua funzione di rappresentanza siano marginalizzate, o relegate al massimo a livello aziendale. Occorre invertire la visione per cui se difendiamo le condizioni materiali dei lavoratori a partire dallo stesso posto di lavoro veniamo considerati come conservatori, è necessario svolgere la nostra funzione con un approccio di carattere generale e non tarato esclusivamente sui particolarismi e sui corporativismi: è la nostra alternativa ad una deriva sempre più costruita sulla rappresentazione della inutilità del ruolo del sindacato generale.

E' anche in relazione a ciò che siamo e vogliamo essere, che diventa fondamentale il tema della **rappresentanza** e della **democrazia** nei posti di lavoro.

Dobbiamo contrastare l'idea che il sindacato sia raccontato dai mass media come tutto uguale, che sia luogo di privilegi (vedasi l'ultima stucchevole campagna sulle pensioni dei sindacalisti in distacco), o che sigle sindacali con insignificanti percentuali di rappresentanza possano contribuire a farci considerare tutti come coloro che bloccano il paese e il cambiamento. Anche per questo sono convinto della richiesta, che come CGIL facciamo da tempo, di avere una **legge sulla rappresentanza** e della necessità dell'applicazione, in ogni sua parte, del Testo Unico sulla

Rappresentanza del 10 gennaio 2014. L'applicazione e il rispetto di quel testo possono creare le condizioni affinché il Parlamento prenda atto della necessità di una legge sulla rappresentanza anche nel privato che renda *erga omnes* l'applicazione dei contratti. Allo stesso modo credo che la base di partenza per una legge sulla rappresentanza non solo debba avere a riferimento quella esistente nel pubblico, ma ne migliori alcuni aspetti, a partire dal voto dei lavoratori sui contratti, che oggettivamente è un limite dell'attuale normativa esistente. **L'accordo interconfederale** sottoscritto il 28 Luglio scorso fra **sistema cooperativo e Cgil, Cisl e Uil** ci consegna la possibilità ora più concreta di misurare la rappresentanza ed eleggere le RSU in tutto il cosiddetto Terzo Settore. Sarà più difficile per le altre OO.SS. rifiutarsi di misurarsi nella competizione elettorale. Penso che si debba rilanciare l'idea di un **election day** in analogia con quanto praticato da 17 anni nel pubblico impiego ed efficacemente replicato anche nell'Igiene Ambientale pubblica e privata due anni fa. Sicuramente intorno a questo appuntamento dovremo costruire le politiche dei prossimi anni nella **cooperazione sociale**; significherà rilanciarne il ruolo non di semplici gestori di servizi appaltati o accreditati, ma in qualità di coloro che garantiscono una funzione pubblica.

Sarà centrale quindi anche in questo caso realizzare un rinnovo contrattuale che vada nella direzione che rappresentavo in precedenza dove l'ambito della filiera dei servizi si concretizzi in un passo significativo verso il **superamento delle differenze** fra lavoratori con la stessa professionalità.

Penso anche ad una **stagione rivendicativa** in cui il sistema cooperativo faccia la sua parte, non solo garantendo servizi con soldi pubblici, ma investendo risorse proprie e assumendosi il rischio di impresa e non sottraendosi al ruolo sociale che ne ha caratterizzato i principi fondanti. Troppo spesso assistiamo a cooperative, che nei periodi di crisi, quali quelli che stiamo vivendo, non provano nemmeno a ricercare le soluzioni per mantenere l'occupazione, ma scaricano il problema sui lavoratori. Per questo occorre aprire un confronto con il sistema cooperativo sociale Emiliano Romagnolo per affrontare le prospettive del settore socio-sanitario, comprese le cooperative di tipo B che operano nel settore dell'igiene ambientale.

Negli **Enti Locali** dovremo consolidare e governare questa stagione di riordino istituzionale. Abbiamo la necessità di pretendere di essere protagonisti di questo profondo cambiamento, solo in questo modo possiamo contrastare il luogo comune per cui se non funzionano le riforme è colpa del sindacato e se, dal lato dei lavoratori, cambia la propria condizione di lavoro, è colpa sempre del

sindacato che non ha fatto abbastanza per tutelarli. Sono convinto che, anche quando non previste, dobbiamo **richiedere e pretendere** non informazioni post decisione assunta ma confronti ante decisioni.

Sono consapevole delle difficoltà che avremo di fronte, dobbiamo con la nostra azione quotidiana evitare che anche in Emilia Romagna si consolidi l'approccio tutto renziano per cui la rapidità della decisione politica o dirigenziale dipende quasi esclusivamente dalla presenza o meno del confronto con le parti sociali.

La nostra linea seguirà un percorso, peraltro sperimentato ampiamente, e dovrà essere basato su: **rivendicazione, merito e proposta.**

Sul piano organizzativo, il metodo utilizzato per affrontare la trattativa con la Regione in materia di riordino istituzionale deve essere la modalità non solo con cui si coinvolgono lavoratori, delegati, RSU e funzionari sullo stato del confronto, ma soprattutto deve essere quel valore aggiunto che permette alla Segreteria Regionale di avere appunto **merito e proposta politica condivisa** da mettere

sul tavolo per la trattativa regionale. Sembreranno concetti ovvi, ma ribadirli anche in occasioni come questa penso servano a sottolineare quella che sarà la modalità che come segreteria dovremo seguire.

Nell'ambito delle cosiddette **Funzioni Centrali** si stanno già misurando e saranno sempre maggiori gli effetti negativi di una riforma della Pubblica Amministrazione che abbiamo definito, in una serie di slides ben riuscite, inquietante e degna di Dart Fener (noto personaggio della saga di Star Wars). È importante sottolineare come la natura dei servizi e la stessa collocazione dei Ministeri e delle Direzioni Centrali limitino l'azione di intervento del livello regionale.

Occorre quindi che la nostra capacità di intervento si **consolidi in uno stretto raccordo** fra la struttura nazionale e il nostro territorio regionale per essere maggiormente efficaci nell'azione di contrasto e di proposta rispetto ai cambiamenti organizzativi che si prospetteranno nei prossimi mesi.

L'universalità del **diritto alla salute** sancito dall'art. 32 della Costituzione è messo a rischio dalla continua riduzione della spesa pubblica. La destrutturazione del sistema sanitario, attraverso i continui tagli, il blocco della contrattazione iniziata dai governi di centro destra, proseguita con

quello di centro sinistra di oggi, stanno minando la tenuta del sistema e il ruolo della rappresentanza.

In questo contesto il perimetro entro il quale esercitiamo quotidianamente il nostro fare sindacato ha subito dei cambiamenti strutturali, sostituendo il naturale principio di autonomia delle Aziende Sanitarie nelle sue varie forme con il principio dell'integrazione e dell'interdipendenza.

L'allargamento dei confini aziendali in base al riordino territoriale, la costituzione della Azienda Unica della Romagna, delle aree vaste e le convenzioni territoriali tra aziende USL e Aziende Ospedaliere Universitarie hanno tutte un unico obiettivo, ovvero la **gestione unitaria** dei servizi attraverso la ridefinizione dei perimetri precedenti sul modello **hub and spoke**.

Riteniamo necessario che questo avvenga in un sistema regolato, dove il governo regionale deve assumersi la responsabilità della stesura di una normativa sanitaria che legittimi e organizzi questi cambiamenti senza lasciarli alla libera iniziativa dei direttori generali. Dal nostro canto, in questo quadro, è necessaria una profonda riflessione sul nostro modello organizzativo per comprendere come le politiche contrattuali possano integrarsi nei vari territori e nelle tre aree fondamentali della Regione (la Romagna, l'Emilia nord e l'Emilia centro), trasformando la Funzione Pubblica in un sistema aperto e coordinato, di lotta e di lavoro, dove **valorizzare le azioni di un territorio per trasformarle in opportunità per tutti i territori**.

Per questo sarà necessario non solo rafforzare il confronto all'interno dell'ormai consolidato comparto sanità, ma occorrerà anche **sperimentare un livello intermedio di confronto sistematico**, coordinato dalla segreteria regionale, che abbia a riferimento le tre aree fondamentali citate, con l'obiettivo primario di affrontare al meglio le specificità aziendali e territoriali. Abbiamo una ricchezza ed un patrimonio culturale sulla sanità che forse nessun'altra organizzazione possiede e di conseguenza la responsabilità di mantenerlo adeguato al contesto di riferimento. Un sistema aperto deve guardare con attenzione le professioni sanitarie che nella Funzione Pubblica devono vedere un elemento di confronto ed una opportunità per il loro sviluppo.

Anche se l'appuntamento con le elezioni delle **RSU** si realizzerà nel 2018, sarà fondamentale da subito costruire una programmazione all'altezza della sua importanza. Non penso sia necessario ribadire l'importanza di questo appuntamento politico o il significato profondamente democratico insito nel fare esprimere i lavoratori e farne scegliere i propri rappresentanti. Penso altresì che

proprio per quel carico di importanza che tutti noi riconosciamo alle elezioni, sia necessario **calibrare la nostra attività programmatica**, sapendo che quello è un appuntamento **vitale** per la categoria e per la CGIL.

Do per assodato l'**importante risultato ottenuto** sia in termini di partecipazione al voto sia nella riconferma di un risultato molto positivo e invidiabile, sul piano del consenso alla FP CGIL. Non voglio certamente rifare l'analisi puntuale del voto del Marzo scorso in termini numerici e/o percentuali, tuttavia vorrei provare a dare **alcune chiavi di lettura critiche**, che potranno essere utili a definire una nostra programmazione politica ed organizzativa:

- Abbiamo registrato debolezze in alcuni settori, fra i quali la Polizia Locale e il settore educativo/scolastico, o nell'ambito dei professionisti sanitari, che oggettivamente non abbiamo rappresentato appieno, dove hanno trovato consenso significativo sindacati autonomi e/o delle specifiche professionalità.

Per questo si è evidenziata la necessità di esplorare una modalità di relazione e un'eventuale definizione di alleanze con il mondo dei collegi/ordini professionali, con l'università e più genericamente con quelle istanze di natura professionale che oggettivamente non ci hanno premiato a sufficienza.

- Una gestione della campagna elettorale in alcuni casi attuata attraverso modalità di richiesta di voto per le nostre liste che non hanno sufficientemente coinvolto i candidati in un lavoro di “porta a porta”, che al contrario in altre realtà ha pagato significativamente.

L'esempio è sintomatico della necessità di condividere, a partire da subito, quelle che vengono definite “**buone prassi organizzative**”.

Dove abbiamo ottenuto risultati di tenuta, è stata determinante la qualità dei gruppi dirigenti e dei candidati RSU, una sana attività conflittuale per migliorare le condizioni di lavoro o per agire sull'organizzazione del lavoro, essere sempre presenti nei luoghi di lavoro e nelle salette sindacali, avere tenuto insieme le esigenze collettive con quelle individuali delle diverse figure professionali.

- Investimenti anche economici e di personale poco finalizzati e che necessitano di una visione maggiormente coordinata e condivisa nel chiaro rispetto dell'autonomia delle federazioni, ma che oggettivamente devono essere oggetto di valutazioni preventive e programmate nel dettaglio.

- La necessità di rilanciare tutto ciò che attiene al senso di appartenenza, al tesseramento, alla tutela individuale, in un processo di rafforzamento della cosiddetta fidelizzazione che necessita di particolari e sempre più importanti percorsi formativi.

Diventa sempre più indispensabile mettere in relazione il ruolo delle RSU e dei componenti dei comitati degli iscritti, che per essere realmente operativi e valorizzati nel ruolo, hanno la necessità di ricevere una vera e propria **cessione di sovranità** da parte delle strutture di categoria, attualmente troppo legate ad un modello che, anche per effetto dei tagli delle agibilità, non è detto possa essere mantenuto così come è nel tempo.

Questa è una parte della sfida da affrontare nei prossimi anni, che chiaramente sconta la difficoltà di non poter agire gli strumenti che normalmente un CCNL rinnovato può mettere a disposizione, e quindi lo **sforzo che sul livello regionale** si metterà in campo deve essere obbligatoriamente accompagnato da altrettanti **azioni vertenziali**, che siano coerenti con gli obiettivi condivisi e che si realizzino sul territorio attraverso l'azione **prima di tutto delle Federazioni territoriali**.

Diventa centrale in questo articolato ragionamento la **Formazione**. Sarà determinante definire un modello intorno al quale la formazione diventi non solo un momento di apprendimento, ma un luogo in cui senza filtri politici si ci possa confrontare, scambiare esperienze, rafforzare l'idea che la nostra categoria è una squadra con obiettivi e finalità condivisi. Anche per questo sono convinto che il **gruppo** debba essere **rafforzato, affiatato** e che, senza timore di essere giudicato, ogni dirigente della nostra categoria possa liberamente rappresentare la propria modalità di lavoro, le proprie difficoltà o i risultati ottenuti. Dobbiamo concretamente **superare il limite** che in passato ci ha visto non condividere ad esempio gli accordi sottoscritti, per timore che o compagni di altri territori o altre istanze della nostra organizzazione **esprimessero giudizi sul nostro operato**.

Dobbiamo rafforzare la relazione, la collaborazione e la fiducia fra di noi; si devono ricercare motivazioni condivise attraverso una maggiore coesione e, se penso al lavoro che si può fare in alcuni comparti, integrando il nostro lavoro quotidiano.

Penso che sperimentare pratiche di **Team Building** sia un modo per innovare le nostre tradizionali modalità di formazione, ma soprattutto saranno utili a rafforzare i gruppi e le leadership della nostra categoria. Non dobbiamo avere timore, così come è stato per il bilancio sociale (o di

missione in gergo aziendale) di sperimentare modalità diverse di rendicontare il nostro lavoro o, come in questo caso, di fare gruppo attraverso metodologie sperimentate da un mondo aziendale che per certi versi è agli antipodi rispetto a noi.

Fra due giorni a Roma si aprirà la **conferenza di organizzazione** della CGIL: sarà la conclusione di un percorso diverso da quello praticato in passato, non ci sono state conferenze organizzative regionali confederali e di categoria regionali e nazionali, ma esclusivamente conferenze organizzative delle Camere del Lavoro. Le motivazioni di questa scelta sono note e per certi versi condivisibili, tuttavia devo registrare una non adeguata attenzione ad un appuntamento che (forse anche per il metodo utilizzato) dovrebbe essere invece vitale per una organizzazione che vuole cambiare e rinnovarsi. Saremo senza dubbio in grado esprimere una valutazione più articolata e di merito a conclusione del percorso della conferenza nazionale, certamente nella nostra categoria la discussione per la conferenza di organizzazione ha prodotto un importante risultato.

Vorrei sottolineare e valorizzare ciò che in categoria abbiamo istruito, deliberato ed assunto nel Direttivo Nazionale del 27 Aprile scorso. Non farò l'elenco dettagliato del **Documento di Autoriforma**, anche se sarei tentato, ma in poche righe vorrei rappresentarvi l'importanza del dispositivo che coinvolgerà tutti i livelli della categoria e ne ridisegnerà il profilo futuro.

L'idea di valorizzare la prima istanza congressuale, i comitati degli iscritti, peraltro in coerenza con il documento CGIL, rivitalizzandone l'azione attraverso strumenti organizzativi e ambiti definiti di intervento, va nella direzione di tenere assieme la necessità di tutela individuale e tutela collettiva, di rafforzare la parte identitaria della nostra categoria e di provare a rappresentare la Funzione Pubblica in un contesto mutato, sia sul piano delle agibilità e delle libertà sindacali sia rispetto alla necessità di conoscere l'organizzazione del lavoro, rappresentare le istanze dei lavoratori e governare i cambiamenti organizzativi della pubblica amministrazione e dei settori privati della nostra categoria.

Sono davvero convinto, come ho detto in precedenza, che ci debba essere una cessione di sovranità dalle federazioni territoriali alle RSU e ai Comitati degli iscritti per gli ambiti di competenza che questi organismi dovranno avere, e che le segreterie territoriali avranno sempre più il compito di elaborazione politica, di programmazione e di governo complessivo.

Allo stesso modo sono convinto che, indipendentemente da come si concluderà la conferenza nazionale della CGIL, occorrerà realizzare la riorganizzazione della categoria a tutti i livelli

contenuta nel documento di autoriforma.

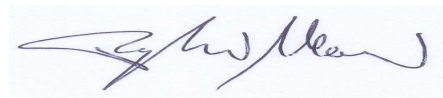
La dimensione e l'autosufficienza finanziaria delle strutture della categoria, le profonde trasformazioni istituzionali, le mutate condizioni legate alle libertà sindacali, hanno determinato una discussione che ha prodotto un modello che ha come cardini la **sostenibilità economica** e l'**autonomia politica**. La dimensione delle segreterie, la composizione numerica dei direttivi, il tesseramento, la formazione, la comunicazione e il rafforzamento della tutela individuale sono altri punti significativi del documento che dovremo affrontare e realizzare nei prossimi mesi.

Sottolineo che la modalità di definire **piani annuali di intervento e individuare modalità per verificare l'effettivo risultato** è, a mio giudizio, l'unico modo possibile di lavorare, se vogliamo concretamente determinare una reale trasformazione della categoria.

Avviandomi alla conclusione, penso di poter affermare che la mia relazione programmatica ha molti tratti di continuità con le azioni messe in campo nel corso di questi anni, che indubbiamente hanno prodotto risultati che, volendo dare un giudizio complessivo, possono essere definiti positivi.

Si tratta ora di affrontare una fase che, come ho provato a rappresentare, sarà molto complessa; ci sarà bisogno di determinazione nelle azioni di contrasto e di proposte di merito.

Se avrò la vostra fiducia io farò la mia parte assumendomi la responsabilità che compete al ruolo ricoperto, avendo sempre chiaro che **la discussione, la capacità di ascolto, l'influenza reciproca e la collegialità** non solo saranno i tratti del mio mandato e della segreteria regionale, ma di una sfida importante che vorrei accettassimo **insieme**. Grazie.



Bologna, 15 Settembre 2015