

TERZO CONGRESSO PROVINCIALE



BrixiaForum
3 - 4 marzo 2022

TEMPO DI SVOLTA

rinsaldare le reti sociali
ricostruire le relazioni sindacali
rilanciare la vita associativa

Relazione della Segreteria
presentata dal segretario generale
Alberto Pluda

TERZO CONGRESSO PROVINCIALE



BrixiaForum 3 - 4 marzo 2022

Relazione della Segreteria presentata dal segretario generale Alberto Pluda

Un caloroso saluto alle delegate e ai delegati, eletti in rappresentanza delle migliaia di iscritti alla nostra organizzazione; veri protagonisti di questo importante momento di partecipazione democratica che testimonia i valori della CISL nel mondo del lavoro bresciano.

Altrettanto sentito è il saluto che rivolgo alle autorevoli rappresentanze delle istituzioni, delle associazioni imprenditoriali, della società civile, delle Cisl dei territori lombardi. La vostra presenza ci onora: grazie per aver accolto il nostro invito.

Saluto e ringrazio gli operatori e i collaboratori della nostra sede provinciale e di quelle decentrate, quelli dell'Ust, dei Servizi, degli Enti e delle Associazioni, il front office, il volto accogliente della nostra organizzazione che abbiamo invitato a vivere questo momento così significativo dell'organizzazione.

Apriamo questo nostro terzo Congresso provinciale con il pensiero rivolto all'Ucraina e alla sua popolazione che sta vivendo giorni di dolore e di angoscia a causa della guerra scatenata dalla Russia. Ci stringiamo idealmente alla numerosa comunità ucraina che vive e lavora nella nostra provincia.

Seguiamo con apprensione le notizie che arrivano dai territori invasi dai militari russi: occorre che la diplomazia metta a tacere le armi, ottenga il ritiro delle forze russe dal territorio ucraino e ripristini gli accordi di Minsk. Vogliamo che nel rispetto del diritto internazionale l'Ucraina torni ad essere un Paese libero e sovrano e chiediamo al Governo italiano di continuare ad adoperarsi per questo irrinunciabile obiettivo.

Abbiamo fatto il possibile per rendere meno dispersivo questo grande spazio a cui ci costringono le norme di sicurezza sanitaria tuttora vigenti. Oggi l'emergenza ha allentato la presa, ma quando, lo scorso autunno, abbiamo dovuto decidere la sede del terzo congresso provinciale della nostra organizzazione, non c'erano alternative in grado di accoglierci tutti nel rispetto del distanziamento.

Siamo qui, e al di là del contesto, l'importante è che possiamo celebrare il Congresso in presenza. Non era scontato, ed anche per questo c'è ragione d'essere contenti: abbiamo bisogno di riconquistare socialità e partecipazione.

L'Italia si avvia ad allentare le misure emergenziali che hanno segnato negli ultimi due anni la lotta al virus. Merito di chi ha scelto di vaccinarsi, cosciente delle proprie responsabilità, per consentire agli ospedali di tornare ad occuparsi di ogni malato, per impedire il blocco delle attività economiche, per poter continuare a vivere le nostre comunità.

Tempo di svolta, dice lo slogan del nostro congresso. È quello che desideriamo tutti: svoltare, dopo due anni difficilissimi segnati da tanti lutti, anche nella Cisl bresciana.

Svoltare, ritrovare fiducia e sicurezza, guardare al futuro senza paura; con una priorità: preoccuparci di tutti per non lasciare indietro nessuno. Allargando lo sguardo, prestando più attenzione.

Le ragioni dei giovani e un'esperienza che non deve essere cancellata

Tanti giovani studenti sono scesi in piazza nelle scorse settimane per dire che non sono pronti ad affrontare le prove di maturità come se nulla fosse successo nei due anni che ci lasciamo alle spalle. Va riconosciuto ad educatori, insegnanti, docenti e dirigenti scolastici di aver fatto uno sforzo straordinario per dare supporto agli studenti e garantire lo svolgimento dei programmi. Ma è evidente che la frammentarietà delle lezioni e il massiccio ricorso alla didattica a distanza hanno inciso sulla solidità dell'esperienza scolastica.

C'è fondatezza nella protesta dei giovani. Ascoltare e coinvolgere dovrebbero essere i verbi da declinare in questo momento, anche per allontanare il rischio delle strumentalizzazioni che già si sono fatte sentire e vedere.

Come quelle sulla battaglia contro l'alternanza scuola-lavoro. I tragici incidenti in cui hanno perso la vita Lorenzo, di 18 anni, e Giuseppe che di anni ne aveva appena 16, devono aprire un ragionamento attorno alla sicurezza sul lavoro piuttosto che essere trasformati in una crociata che non vuole sentire ragioni. Di fronte ad un dramma così grande e al dito puntato di troppi mass media desolatamente approssimativi, è facile perdere l'orizzonte.

C'è un problema serio nella cultura della sicurezza sul lavoro nel nostro Paese. Ma ce n'è uno altrettanto serio - ha scritto un formatore¹ - nella visione della scuola come luogo del sapere rigorosamente sganciato dal lavoro.

Un'idea di scuola che ha stabilito una gerarchia in base alla quale maggiore è la distanza tra esperienza scolastica e inserimento lavorativo maggiore è il suo valore. Un paradosso insostenibile. L'alternanza scuola-lavoro è un ponte da consolidare, non da abbattere. È un'esperienza formativa in cui convivono lo studio, l'attività pratica, la verifica dell'orientamento scolastico che è stato intrapreso. L'alternanza apre finestre sul mondo del lavoro e fornisce ai giovani che ne fanno esperienza gli strumenti per interpretare, in prospettiva, l'esperienza lavorativa.

“Di alternanza scuola-lavoro non si può morire”, c'era scritto su uno degli striscioni delle manifestazioni dei giorni scorsi. Verissimo, ma la tragedia di Lorenzo e di Giuseppe si è consumata in un'altra cornice, quella degli stage previsti dal sistema duale che coinvolge due attori, l'ente di formazione e l'azienda. Ma anche qui è assurdo, e pericoloso, generalizzare: la ripartizione tra ore d'aula e stage aziendali è un sistema che ha consentito di sottrarre tanti ragazzi alla dispersione scolastica, di intercettare i giovani finiti nel limbo del *non studio* e *non lavoro*, anticamera spalancata, purtroppo, sulla disoccupazione. Per questo abolire l'alternanza scuola-lavoro sarebbe una sconfitta, per i giovani prima ancora che per il sistema formativo.

Alla gravità di quanto successo occorre reagire rafforzando verifiche e controlli, riproponendo “l'urgenza di una formazione specifica per la sicurezza, rivolta agli studenti, ai tutor e ai dipendenti già presenti in azienda, con linee guida condivise. Stage, tirocini e ogni forma di apprendistato devono essere una occasione di crescita professionale per le giovani generazioni, a partire dalla cultura della sicurezza, unico strumento per garantire l'integrità psicofisica sui luoghi di lavoro che andranno ad occupare o le professioni che sceglieranno di svolgere”².

Queste azioni devono aggiungersi a quelle che normalmente sono rivolte ai lavoratori in azienda.

Perché si continua a morire sul lavoro?

Non dobbiamo, non possiamo rassegnarci all'idea che a Brescia, come in qualunque altro posto, continuiamo ad esserci morti sul lavoro. Le norme sulla sicurezza ci sono, sono vincolanti, impegnano tanto le aziende quanto i lavoratori, hanno figure di riferimento precise, con responsabilità chiaramente individuate.

Ma allora, perché si continua a morire sul lavoro? Perché la sicurezza non si

1 - *Formazione in contesti di lavoro: perché abolirla sarebbe una sconfitta*, Vita, 16 febbraio 2022

2 - Documento Cgil Cisl Uil Lombardia del 22.2.2022

conquista una volta per tutte, perché la routine è sempre una minaccia, perché la stanchezza abbassa la soglia di attenzione, perché le maglie dei controlli da parte degli enti pubblici si sono fatte troppo larghe.

In 10 anni abbiamo perso a Brescia il 30% dei controllori ATS e il 60% delle ore dedicate all'attività ispettiva.

Anche noi possiamo e dobbiamo fare di più per la sicurezza, pur sapendo che siamo uno degli attori in campo, e che per ottenere risultati tutti gli attori - lavoratori, sindacato, impresa, enti pubblici - devono agire insieme. Nel mandato congressuale che approda a questo terzo Congresso provinciale, la Cisl bresciana ha messo in atto un percorso di formazione specifico per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e per i componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, un percorso rallentato dalla pandemia ma incentrato sull'idea di tenere collegate, aggiornate e coinvolte le figure di riferimento per i lavoratori.

La sicurezza sul lavoro è parte integrante dell'organizzazione aziendale ed ha bisogno di un confronto costante. La legge stabilisce che ogni azienda con almeno 1 dipendente deve dotarsi del Documento di Valutazione dei Rischi e che lo deve aggiornare ogni tre anni. Cambiare passo a favore della sicurezza deve impegnarci, ognuno per la propria parte di responsabilità, a fare del Documento un'occasione di costante confronto, da cui far discendere aggiornamento e formazione continua per i lavoratori.

Investire in formazione per la sicurezza è la migliore delle azioni possibili per rompere la catena dei morti e degli infortuni sul lavoro. Un'azione che va portata avanti dentro e fuori dalle imprese, proponendola al mondo della scuola. E in questo caso è positivo poter sottolineare che Brescia è un laboratorio di esperienze positive, da sostenere e allargare. Da alcuni anni, infatti, nella nostra provincia - forse unica in Italia - Ats, Ispettorato Territoriale del Lavoro e Ufficio Scolastico Territoriale portano nelle scuole bresciane un percorso dedicato alla sicurezza sul lavoro. Ad oggi sono quasi 30mila i giovani coinvolti, di 68 istituti diversi.

Formazione continua

Quella per la sicurezza è una delle molte, possibili declinazioni della formazione. Le statistiche sono spesso impietose ma anche illuminanti. Oltre la metà della popolazione adulta in età lavorativa è potenzialmente bisognosa di riqualificazione. A determinare questo bisogno non è soltanto un insufficiente livello di istruzione: ad essa si sommano scarse capacità digitali e mansioni scarsamente qualificate, molte delle quali saranno inevitabilmente travolte dall'innovazione tecnologica.

Negli ultimi 4 anni, attraverso i Fondi Interprofessionali nati dalle intese che abbiamo sottoscritto con le associazioni imprenditoriali, è stato possibile realizzare

progetti formativi in oltre 1.500 aziende: altrettanti sono quelli realizzati in contesti produttivi dove sono presenti le Rsu che hanno direttamente sottoscritto gli accordi.

Un buon risultato. Ma si deve fare di più, con un'azione dedicata in modo particolare alle fasce d'età fino ad oggi meno coinvolte e anche ai lavoratori dei settori produttivi con minore valore aggiunto.

Le risorse ci sono. Nella sezione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dedicata alle politiche del lavoro, è inserito il Programma per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori che mette a disposizione oltre 800 milioni di euro per la formazione. È stato inoltre rifinanziato con uno stanziamento di 700 milioni il Fondo Nuove Competenze, con l'aggiunta di altri 200 milioni per le domande in stand by dal 2021. Vale la pena sottolineare che per facilitare l'accesso al Fondo Nuove Competenze abbiamo sottoscritto un accordo territoriale sia con le associazioni imprenditoriali del mondo industriale che con quelle dell'artigianato.

Non dobbiamo poi dimenticare che la nostra organizzazione può contare sullo IAL, ente formativo accreditato, con il quale vogliamo e dobbiamo intensificare il confronto e la collaborazione. In questi anni, dalla riqualificazione delle lavoratrici e lavoratori della Medtronic fino a quella recentissima per le lavoratrici e i lavoratori dell'ex Gruppo L'Alco, non sono mancati buoni risultati: in sinergia con il nostro Sportello Lavoro, IAL ha messo in campo progetti di verifica e di aggiornamento delle competenze per tante persone che hanno scoperto il valore della formazione continua.

Formazione sindacale

Anche noi, noi tutti - operatori, dirigenti, delegati - abbiamo bisogno di formazione. Il mondo del lavoro è sempre più frammentato e in veloce trasformazione. Un cambiamento continuo che ci stimola a riflettere sul nostro ruolo, sugli strumenti dell'azione sindacale, sulla costante attualizzazione dei valori e dei principi del sindacato nuovo.

Nella nostra organizzazione i livelli che programmano i percorsi formativi sono sia di federazione che confederali: nazionali, regionali e territoriali. A Brescia nell'ultimo quadriennio la formazione sindacale ha guardato sia ai giovani delegati, con un corso nella primavera del 2019 che abbiamo tenuto al Centro Studi di Firenze, che ai dirigenti e agli operatori con otto giornate formative, ognuna su un tema di stretta attualità, programmate nel 2021. La pandemia ci ha costretti a rivedere diversi progetti; tra questi l'esigenza di una programmazione concordata con le federazioni, gli enti e i servizi su alcune linee d'azione che possano rendere più efficace e coerente la formazione sindacale. Un tema al quale sarà importante dedicare ancora attenzione e approfondimento.

Un'altra esperienza formativa importante che anche la nostra organizzazione ha sostenuto è il Laboratorio Giovani promosso dalla Cisl regionale, percorso che ha visto la partecipazione di un giovane operatore della Fim. Dal lavoro di questo laboratorio arriveranno analisi, proposte e progetti su tutti i temi di maggiore attualità, con uno sguardo nuovo, certamente innovativo e stimolante.

La riconquista di una nuova normalità

Il riferimento alla pandemia è destinato inevitabilmente ad intrecciare i pensieri e le parole che metteremo in comune nei due giorni di congresso. Abbiamo vissuto gli ultimi 24 mesi in un'altalena vertiginosa, passando dall'incredulità allo sgomento, dal senso di impotenza alla paura di non farcela, dalla disperazione al sollievo per la risposta della scienza e la disponibilità del vaccino, dalla preoccupazione per il futuro di tanti posti di lavoro alla speranza della ripresa.

Abbiamo visto nascere piccoli e grandi gesti di solidarietà, abbiamo guardato ai lavoratori della sanità con una gratitudine infinita, ci siamo accorti dell'importanza del lavoro di chi ha continuato a garantire produzione, trasporto e commercio dei beni di prima necessità, abbiamo riconsiderato il valore dei servizi di chi assicurava igienizzazione e pulizia degli ambienti pubblici e degli ambienti di lavoro, siamo entrati insieme ai nostri figli e nipoti in aule scolastiche virtuali, sorpresi dalla pazienza e dalla professionalità di tanti educatori, insegnanti e professori.

6

Senza esitazioni la Cisl ha fatto subito una scelta di servizio e di prossimità: sedi aperte, cuore aperto, attenzione e ascolto ad ogni richiesta. Quando la gente non sapeva come fare o da chi andare veniva da noi. Abbiamo dato risposte, orientato, accompagnato, senza chiedere a nessuno se aveva o non aveva la nostra tessera. Lo abbiamo fatto e basta, nella speranza di contribuire a mantenere vivo il senso del nostro essere comunità.

Ce l'abbiamo messa tutta, grazie alla mobilitazione di tutta la nostra struttura, Categorie e Sistema dei Servizi, e in particolare per la preziosa collaborazione della FNP, dove esperienza sindacale e senso della confederalità sono sempre un importante valore aggiunto nell'affrontare situazioni impreviste e complesse.

Al netto di qualche insensata sordità, la pandemia ci ha ricordato che siamo responsabili gli uni degli altri. Di più: ci ha insegnato che abbiamo bisogno gli uni degli altri. Ne abbiamo fatto esperienza e abbiamo toccato con mano che la "reciprocità consapevole" può essere il seme davvero rivoluzionario dell'innovazione sociale. L'alternativa è un ritorno ad una sorta di "normalità diffidente", che rende complicato riconoscere ciò che unisce, che non è interessata ad azioni condivise; una normalità in cui si moltiplicano i contenitori, si riempiono anche di contenuti, ma si tengono al riparo dalla volontà necessaria a tradurli concretamente.

La necessità di relazioni industriali efficienti

Un grande territorio come il nostro, con una straordinaria tradizione di impresa e di lavoro, ha assoluto bisogno di sviluppare relazioni industriali efficienti. Ancora di più in questa delicata fase di ripresa su cui gravano tante incognite.

L'enorme aumento del costo dell'energia, le strozzature nelle catene globali di approvvigionamento, le ripercussioni economiche dell'aggressione della Russia all'Ucraina, stanno ribaltando scenario e previsioni di crescita per il 2022. L'allarme del mondo delle imprese per l'erosione di competitività e sostenibilità produttiva, a cui si aggiunge la chiusura dell'export verso la Russia, è motivo di seria preoccupazione anche per il mantenimento dei livelli occupazionali.

In un quadro così difficile e complesso noi pensiamo che occorra una risposta organica, per sbloccare gli investimenti, rompere le diseconomie e rilanciare una crescita che generi benefici da redistribuire su salari, pensioni e famiglie. Un nuovo patto sociale - come va ripetendo il nostro segretario generale Gigi Sbarra - per costruire le basi della ripartenza e dare impulso a un modello di sviluppo più solidale, competitivo, partecipativo. Un'intesa complessiva per una nuova politica dei redditi a sostegno delle retribuzioni.

Cosa assai diversa del salario minimo legale di cui si è tornati a discutere negli ultimi mesi come strumento per aumentare le retribuzioni più basse e ridurre le disuguaglianze nel nostro sistema economico. Noi pensiamo che questa non sia la ricetta giusta: non solo non risolve il problema, ma rischia di peggiorarlo, facendo uscire milioni di persone dal perimetro della buona contrattazione e delle buone tutele che solo un contratto collettivo nazionale di lavoro può garantire. Il compenso orario minimo non è l'insieme della retribuzione che comprende anche voci come 13esima, 14esima, indennità di malattia, ferie.

Certo, bisogna che i contratti abbiano il rinnovo nei termini previsti, ma soprattutto che sia assegnata ad un ente terzo la funzione di controllo e di validazione. Su 935 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e depositati al CNEL, 351 sono stati firmati da associazioni datoriali e organizzazioni sindacali fantasma.

“Sono accordi che non prevedono i diritti più elementari, indeboliscono la legalità, favoriscono la precarietà, minacciano la sicurezza nei luoghi di lavoro, comprimendo paurosamente i livelli salariali. Accordi al ribasso, che creano concorrenza sleale. La situazione più critica si riscontra nell'edilizia: su 74 contratti depositati, esattamente la metà sono stati sottoscritti da organizzazioni fittizie. Anomala è anche la situazione nel commercio/artigianato/turismo: su 257 contratti depositati, 121 sono stati sottoscritti da sigle che non rappresentano quasi nessuno. Tra le imprese di pulizia e le multiservizi, dei 50 contratti vigenti 23 sono di sigle sindacali pressoché sconosciute”³.

Proprio nel settore con maggiore criticità, quello delle costruzioni, va segnalato che a Brescia la Filca e le altre organizzazioni sindacali di categoria, insieme agli enti bilaterali, imprese e Ispettorato Territoriale del Lavoro, hanno siglato lo scorso giugno un importante protocollo d'intesa per scambiare informazioni e dati, a garanzia della trasparenza e della correttezza dei soggetti che operano nel settore, contrastando quelle forme di dumping contrattuale che minano l'equilibrio del mercato e la garanzia della tutela di imprese e lavoratori coinvolti⁴.

Un altro passo che merita di essere segnalato e che va nella direzione della certificazione della rappresentanza è il lavoro comune degli ultimi quattro anni tra organizzazioni sindacali bresciane, associazioni imprenditoriali e Direzione Territoriale del Lavoro, per la raccolta dei dati nel comparto del manifatturiero. Alla fine dello scorso anno Brescia è entrata nella sperimentazione nazionale trasmettendo all'Inps i dati della meccanica e della chimica. Quest'anno dovrebbero seguire tutti gli altri settori.

Un patto sociale forte, dicevamo, per affrontare la situazione nuova che va delineandosi, difendendo i redditi da lavoro con i necessari incrementi delle retribuzioni, rilanciando la contrattazione e la partecipazione, affrontando i problemi del sistema pensionistico e dei pensionati, di una crescente condizione di povertà per tanti, riformando il fisco. Un'intesa complessiva e organica da cui trarrebbe slancio anche la contrattazione territoriale.

Brescia ha bisogno di politiche concertative per avviare, ad esempio, una contrattazione provinciale sulla produttività, questione centrale della ripresa e dello sviluppo del sistema produttivo; ne ha bisogno per definire nella contrattazione di secondo livello modalità di redistribuzione ai lavoratori di quote degli utili aziendali da record registrati nel 2021 da molti settori produttivi.

“Per noi la sfida sempre aperta è quella della partecipazione dei lavoratori alla vita della loro impresa, partecipazione che in una chiara definizione e rispetto di ruoli e prerogative, trovi forme e modalità di espressione per un sistema industriale che punti sulla cooperazione piuttosto che sulla contrapposizione”⁵.

Il post pandemia ci chiama a pensare il nuovo

“La pandemia della disuguaglianza” è il titolo del più recente dei rapporti dell'Oxfam, organismo internazionale del non profit. Secondo questo studio nel nostro Paese la pandemia non è stata il terremoto ma il sismografo di una situazione già molto complicata. Ad essere più colpite dagli effetti negativi della pandemia sono state le stesse fasce di popolazione che erano in seria difficoltà

4 - Protocollo di intesa ITL Brescia-Cape-Eseb-Ance-Filca Cisl-Fillea Cgil-Feneal Uil, 15 giugno 2021

5 - Dal messaggio della Cisl bresciana al neo presidente di Confindustria Brescia, 4 giugno 2021

anche prima del Covid: giovani, donne, lavoratori precari, lavoratori a basso reddito.

È una realtà che ha bisogno di urgenti risposte, politiche ed economiche. Ma anche sociali, rinsaldando o riannodando i fili della straordinaria rete associativa che caratterizza Brescia e il suo territorio, unendo forze, intelligenza e passione, perché le leve da usare per ridurre la forbice della disuguaglianza, oltre a quella primaria del lavoro, sono diverse e interconnesse: da quella dell'inclusione a quella della solidarietà. Condividiamo con tanti nodi importanti della rete associativa bresciana un patrimonio valoriale e un'idea di società che ci hanno permesso - in qualche periodo di più, in altri di meno - di collaborare, di sottoscrivere impegni, di prendere posizioni comuni sui temi realmente importanti per le persone.

Per guardare oltre l'emergenza, per andare al di là di risposte sicuramente significative ma frammentate, abbiamo bisogno di dialogare di più, di confrontarci, di provare a iscrivere le nostre diverse competenze dentro un unico progetto, utile a noi, a coloro che rappresentiamo, alla società di cui siamo parte.

Non siamo più quelli di ieri. La pandemia ci ha cambiati, tutti. Siamo chiamati a costruire legami, a condividere una prospettiva di futuro. Dobbiamo, insieme, pensare il nuovo.

L'unità d'azione del sindacato confederale

Un impegno che prendiamo anche con gli amici delle altre confederazioni sindacali bresciane. Oggi, raccontare la rappresentanza dei lavoratori dicendo genericamente "sindacati" non ha alcun senso. Le culture sindacali in campo non sono tutte uguali. La rappresentanza si misura, la rappresentatività è frutto di storia, di coerenza, di risultati, di elaborazione, di proposte.

Più delle parole sono le modalità in cui queste culture si esprimono a dichiarare la sostanziale differenza di strategia e di obiettivi: in ambito confederale lo abbiamo visto accadere a metà dello scorso dicembre con uno sciopero generale incomprensibile; fuori dall'alveo confederale succede ogni giorno con la miriade di *non sindacati* - basti pensare alla logistica - che strumentalizzano le situazioni di lavoro più problematiche con finalità esclusivamente politiche, con la colpevole furbizia di *non imprenditori* che giocano sporco contro le organizzazioni confederali e di sub-appalto in sub-appalto svuotano di diritti e tutele i contratti di lavoro di chi per loro lavora.

In uno dei congressi di categoria che hanno preceduto l'appuntamento di oggi, un delegato ha iniziato così il suo intervento: "Io sono unitario, sono sempre stato unitario, ma..." e ha proseguito parlando dello strappo operato dalle altre organizzazioni.

Chi tra noi ha più esperienza conosce bene il valore di quelle parole. Come ne conosce i fallimenti e le ragioni che li hanno determinati. Chi ha meno vita sindacale alle spalle ha sperimentato, sperimenta l'unità d'azione, quella che si realizza per obiettivi, tracciando i percorsi necessari per raggiungerli, portando a sintesi di volta in volta la pluralità delle rispettive posizioni.

Nell'orizzonte che ci è dato vedere, l'unità sindacale organica non c'è.

Se è vero, come è vero, che sulla mancata unità sindacale ha pesato nel Novecento il riflesso delle contrapposizioni politiche, oggi a determinarla è la distanza nella concezione del rapporto tra lavoro e impresa e le azioni che ne conseguono.

Meno male che l'Europa c'è

Per ricostruire l'Europa dopo la pandemia di Covid-19, l'Unione Europea ha stanziato il più ingente pacchetto di misure di stimolo mai finanziato prima, dimostrando una capacità di progetto e di intervento straordinariamente incisiva. Sono risorse assegnate ai singoli Paesi membri in base ai Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza.

Poco meno di un anno fa, era il 26 aprile del 2021, il Presidente del Consiglio illustrava al Parlamento il nostro Pnrr, proponendo di leggerlo non solo come insieme di progetti, di numeri, obiettivi e scadenze, ma di metterci dentro le vite degli italiani, soprattutto quelle dei giovani, delle donne, dei cittadini che verranno: "Le attese di chi più ha sofferto gli effetti devastanti della pandemia. Le aspirazioni delle famiglie preoccupate per l'educazione e il futuro dei propri figli. Le giuste rivendicazioni di chi un lavoro non ce l'ha o lo ha perso. Le preoccupazioni di chi ha dovuto chiudere la propria attività per permettere a noi tutti di frenare il contagio. L'ansia dei territori svantaggiati di affrancarsi da disagi e povertà. La consapevolezza di ogni comunità che l'ambiente va tutelato e rispettato. [...] Non è dunque solo una questione di reddito, lavoro, benessere. Ma anche di valori civili, di sentimenti della nostra comunità nazionale che nessun numero, nessuna tabella potranno mai rappresentare"⁶.

A noi sembra che questo passaggio valga la pena d'essere ricordato, ripetuto, riproposto. Insieme ai tre obiettivi principali del Piano: riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica; affrontare alcune debolezze che da troppo tempo affliggono la nostra economia e la nostra società (divari territoriali, disparità di genere, debole crescita della produttività, basso investimento in capitale umano); dare impulso a una compiuta transizione ecologica.

Tempo di transizioni

“Transizione” è una parola dinamica e rende bene l’idea della necessità di passaggio da una situazione a un’altra.

La transizione digitale è la prima delle sei *Missioni* in cui è articolato il Piano. “Un’autentica rivoluzione - si legge in uno studio della nostra Confederazione - che riguarda la vita privata e pubblica, il mondo del lavoro, la pubblica amministrazione, facendo emergere nuovi diritti individuali e collettivi analogamente a quanto già accaduto nel passato al verificarsi dei grandi cambiamenti storici”⁷. Una rivoluzione cominciata nelle case di ognuno di noi.

Con la pandemia, le restrizioni alla mobilità, la necessità di mantenere le distanze e di evitare una eccessiva condivisione degli abituali spazi d’ufficio, abbiamo dovuto adottare metodi e strumenti di lavoro, condivisione e comunicazione a distanza. Se prima della pandemia lo smart working riguardava complessivamente lo 0,7% dei lavoratori, nel 2020 ha toccato punte del 75% sollevando questioni importanti sul tempo di lavoro, sull’autonomia, sulla gestione dello stress. Problemi che abbiamo ricompreso nell’accordo del 7 dicembre che ha introdotto il diritto alla disconnessione, orari precisi ma anche la libertà di gestire la prestazione lavorativa nell’ambito di un obiettivo prefissato. Un accordo importante anche perché la diffusione di questa forma di lavoro potrebbe continuare ad essere utilizzata in futuro dal 38% dei lavoratori bresciani”⁸.

Centrale in questa *Missione 1* del Piano è però la digitalizzazione della pubblica amministrazione, l’innovazione e la competitività. Ed è significativo che a monte delle decisioni ci sia stata la firma del “patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” tra Governo e organizzazioni sindacali. Un moderno piano industriale basato sulla transizione digitale, sulla formazione, la valorizzazione delle esperienze e delle competenze del personale in servizio, con un piano di assunzioni in grado di snellire la burocrazia e semplificare la vita e le attività per i cittadini e per le imprese.

A proposito di lavoro pubblico vogliamo ricordare i lavoratori del mondo della Sanità, della Scuola, degli Enti Locali, delle Funzioni Centrali e dell’Università che all’inizio di aprile saranno chiamati al rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Un momento di partecipazione, di confronto, di dialogo, una occasione importante per fare il punto dell’azione sindacale e ripartire con nuovo slancio. Una sfida importante, mai facile, che non riguarda solo la Cisl Scuola, la Cisl Funzione Pubblica o la Cisl Università, ma tutta l’organizzazione. Alle nostre Federazioni assicuriamo un sostegno convinto e partecipe.

7 - *Transizione digitale e Intelligenza Artificiale*, studio del Coordinamento attività internazionali Cisl in collaborazione con gli uffici studi delle Categorie Cisl, ottobre 2021

8 - *Lo smart working nelle imprese bresciane: da fenomeno di nicchia al post emergenza*, a cura del Centro Studi di Confindustria Brescia, aprile 2021

Vogliamo riaffermare la centralità del lavoro anche nei processi della transizione ambientale e tecnologica, che devono essere sostenibili sotto il profilo ambientale, occupazionale e sociale. Le previsioni dell'impatto della transizione ecologica sui settori industriali sono molto impegnative dal punto di vista occupazionale: produrre un'auto elettrica richiede il 20% di manodopera in meno rispetto alla produzione di un'auto convenzionale; in siderurgia, settore molto coinvolto dalla transizione ecologica, per produrre una tonnellata di acciaio con tecnologie sostenibili sarà sufficiente il 20% dell'attuale forza lavoro.

Ecco perché occorre agire da subito sulla sostenibilità per evitare pesanti conseguenze sociali, anche attraverso la creazione di fondi specifici - come quello chiesto al Governo dalla Fim e dalle altre sigle sindacali della meccanica per il settore dell'auto e della componentistica - che possano sostenere nuove politiche per l'occupazione, la riorganizzazione e la riqualificazione.

La consapevolezza di essere di fronte ad una grande sfida richiede uno straordinario impegno educativo e culturale, perché chiama a riconsiderare paradigmi economici, strumenti finanziari, modelli produttivi e di consumo, stili di vita, oltre che dedicati sistemi di welfare.

Il lavoro e l'incertezza del nuovo scenario

Il 2021 è stato un anno di forte ripresa per l'economia bresciana. Dopo aver perso nel 2020 il 16,2% rispetto all'anno precedente, la produzione industriale è cresciuta nel 2021 del 14,8%. Le esportazioni nei primi 9 mesi dell'anno hanno raggiunto un valore complessivo di oltre 13 milioni e 800 mila euro, oltre un milione in più rispetto al valore massimo dell'export bresciano registrato prima della pandemia.

Nella nostra realtà provinciale sono attive 111.700 imprese 537.000 sono gli occupati, 435.000 dei quali lavoratori dipendenti e tra questi 71.000 giovani.

I lavoratori immigrati regolarmente inseriti nel mercato del lavoro bresciano sono 56.000 (8.000 dei quali sono lavoratori autonomi). 14.000 sono le aziende che hanno come titolari degli imprenditori immigrati; il 30% nel settore trasporto e magazzino, il 29% come servizi per le imprese, il 22% nella ristorazione, il 17% nel settore delle costruzioni e il 14% nel manifatturiero.

A Brescia nel trimestre dicembre 2021-febbraio 2022, le imprese manifatturiere e servizi hanno programmato 44.500 assunzioni (+ 14.500 rispetto all'anno precedente); commercio e turismo, invece, non riescono ancora a tornare a livelli occupazionali pre pandemia.

Il 47% delle nuove assunzioni è con contratti a termine, il 23% a tempo indeterminato, il 16% con contratti in somministrazione, il 4% con l'apprendistato.

Il nostro mercato del lavoro cerca soprattutto diplomati (31%) e qualifiche professionali (25%), ma anche laureati e tecnici specializzati (10%), con una preferenza di genere (53% maschi, 14% femmine) che conferma per le donne le difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro.

Per promuovere uguaglianza e pari opportunità, la nostra Segreteria e il Coordinamento Donne, assieme anche alle altre organizzazioni, ha siglato, unitamente alla Consigliera di parità della Provincia di Brescia, un protocollo che valorizza le “buone pratiche” già presenti nelle aziende del territorio in tema di parità, con l’obiettivo di diffondere una cultura aziendale in grado di abbandonare vecchi stereotipi, che ancora oggi impediscono alle donne di poter esprimere il loro valore e le loro qualità professionali nelle situazioni lavorative più diverse⁹.

Difficile immaginare come evolverà il mercato del lavoro. La guerra che la Russia ha portato nel cuore dell’Europa cancella di fatto tutte le previsioni di breve e medio periodo. Le inevitabili, necessarie sanzioni messe congiuntamente in campo da tutti i paesi occidentali, avranno ripercussioni rilevanti per l’Europa, per l’Italia e ovviamente anche per il sistema economico bresciano. Ripercussioni che andranno a sommarsi alle difficoltà già presenti, come quella della Husqvarna di Lonato, fabbrica che non ha problemi né di prodotto, né di mercato, né di fatturato, ma che, pur continuando ad avere bilanci più che buoni, per la multinazionale svedese da cui dipende non sono tali da rendere conveniente tenerla in attività. Da qui l’avvio della procedura di mobilità. Ai lavoratori della Husqvarna e ai colleghi della Fim che sono al loro fianco per impedire la chiusura della fabbrica, mandiamo dal congresso il più caloroso sostegno.

Andranno sicuramente riviste le previsioni sul consolidamento della ripresa e dell’occupazione, anche per gli altri fattori problematici registrati già sul finire del 2021: la rincorsa dei prezzi delle materie prime e il vertiginoso aumento dei costi dell’energia, un problema quest’ultimo sul quale il nostro Paese sconta errori e sottovalutazioni strategiche del passato.

Una soluzione strutturale, qualunque soluzione, non avrà tempi brevi. Le previsioni di studiosi ed esperti dicono che l’Italia potrebbe raggiungere il 90% di energia rinnovabile entro il 2030 e il 100% entro il 2050. Sul fronte opposto, quello di un possibile ritorno al nucleare come fonte di produzione dell’energia elettrica, vanno messi in conto almeno 10 anni per la costruzione di una nuova centrale. Sembra, così, che saremo costretti, per l’immediato, a ricorrere alle centrali a carbone, quelle che nel 2025 dovrebbero essere spente in nome della transizione energetica. Prendere decisioni strutturali sotto la spinta dell’emergenza è un rischio, ma è ciò che ci aspettiamo dal Governo, almeno per tracciare la strada che porti il Paese fuori da una dipendenza energetica insostenibile.

9 - Protocollo d’intesa tra la Consigliera di parità della Provincia di Brescia e Cgil Cisl Uil, 10 giugno 2021

Tornando alle questioni del mercato del lavoro, un'ultima sottolineatura va fatta sul capitolo delle politiche attive che vengono messe a servizio dei lavoratori e delle imprese per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo. Quanto abbiamo ricordato poco sopra sugli effetti delle transizioni in atto, ci ha spinto a realizzare un'indagine sulle politiche attive per il lavoro a Brescia i cui risultati saranno presentati in apertura dei lavori del pomeriggio. Un'indagine per colmare un vuoto, di informazioni e di dati, per disegnare un quadro realistico della situazione nel nostro territorio e poter influenzare positivamente il mercato del lavoro nel Bresciano. Stanno arrivando risorse importanti come quelle della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori. Siamo convinti che sia necessario promuovere un coordinamento tra i diversi attori in campo per sfruttare tutte le opportunità. Le politiche attive sono una priorità, e noi abbiamo investito su questa priorità aprendo lo Sportello Lavoro, uno strumento che aiuta l'insieme dell'organizzazione ad un'attenzione speciale a questo impegno e che ha già dimostrato in alcune situazioni di crisi aziendali, la capacità di contribuire a trovare le migliori soluzioni.

Una priorità che iscriviamo in una sollecitazione di Marco Biagi, il giuslavorista che vent'anni fa, il 19 marzo del 2022, venne assassinato dalle nuove Br: "Istituzioni, centrali e locali, e parti sociali sono chiamate a disegnare un sistema di politiche del lavoro basate non più sul singolo posto di lavoro bensì sull'occupabilità e sul mercato del lavoro"¹⁰.

La demografia non fa sconti

Insostenibile è un aggettivo che ricorre anche nell'analisi di un altro dei problemi che richiedono attenzione e politiche adeguate. L'inverno demografico del nostro Paese avrà ripercussioni molto serie nei prossimi decenni. La popolazione tra i 15 e i 64 anni, quella che costituisce la forza lavoro di un Paese, scenderà entro il 2050 dal 63,8 % al 53,3%.

Si tratta di 6,8 milioni di lavoratori in meno. Contemporaneamente il numero dei pensionati aumenterà di 6,6 milioni. Se oggi per ogni pensionato ci sono 3 lavoratori attivi, domani il rapporto sarà 1 a 1.

Per quanto ci riguarda più da vicino, l'Istituto Cattaneo¹¹ stima che da oggi al 2030 nel solo Centro-Nord per effetto del calo demografico mancheranno oltre un milione e duecentomila lavoratori.

Analogamente a quanto dicevamo per l'energia, anche la demografia è un problema che non ha soluzioni miracolistiche.

10 - Sacconi M. in *In ricordo di Marco Biagi*, Lavoro Diritti Europa 23 marzo 2020

11 - Occupazione al 2030 e mutamento demografici, Istituto Cattaneo, 24 gennaio 2022

“La recente approvazione delle norme sull’Assegno universale, sono una prima e chiara indicazione di attenzione alle criticità demografiche; si dovrà dare continuità a questa prima e positiva iniziativa legislativa, con provvedimenti che favoriscano le condizioni delle famiglie, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, il sostegno alla natalità ed interventi di accompagnamento ad un’immigrazione (della quale abbiamo e avremo ancora bisogno) legale e solidale”¹².

Oggi la provincia di Brescia conta 150.000 immigrati che rappresentano il 12% della popolazione. 104.000 sono in età lavorativa. Il loro è un contributo irrinunciabile per il sistema produttivo bresciano. Ma diverrà insufficiente nel giro di dieci anni.

Ancora una volta è la realtà dei fatti a sbugiardare la politica e i partiti che hanno costruito la loro fortuna gridando all’invasione e riempiendo i nostri territori con la gramigna della paura.

Abbiamo bisogno di serie politiche per l’immigrazione, coraggiose politiche per l’immigrazione, anche per dare futuro alla nostra tradizione di lavoro e di impresa.

Welfare aziendale e welfare sociale

Al tema del welfare abbiamo dedicato grande attenzione e impegno nel mandato congressuale che insieme stiamo ripercorrendo. Al welfare vanno ricondotti gli interventi che determinano il benessere delle persone e delle comunità, di ogni età e di ogni condizione. Al cosiddetto “primo welfare” che definisce le azioni del settore pubblico, si è consolidato negli anni un “secondo welfare” del settore privato.

Il welfare aziendale ne è ormai l’espressione più rilevante, ed “ha contribuito in maniera determinante a fornire risposte alle esigenze emerse dalla crisi epidemiologica, riuscendo a combinare le esigenze produttive delle aziende con i bisogni personali dei lavoratori”¹³.

La crescente diffusione del welfare aziendale è stata l’occasione per organizzare fin dai primi mesi del nostro mandato un momento di studio che ha coinvolto delegate e delegati nell’approfondimento delle opportunità dello strumento e del suo inserimento nella contrattazione di secondo livello.

Accordi di welfare aziendale riguardano il 68,2% delle imprese bresciane e tra le misure di welfare maggiormente presenti in queste intese di secondo livello figurano l’assistenza sanitaria integrativa (69%), la previdenza complementare (54%) e la mensa e buoni pasto (54%).

12 - *L’Italia nella glaciazione demografica*, Fondazione Tarantelli, Working paper n.22 giugno-luglio 2021

13 - *Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, Adapt-Intesa Sanpaolo, 23 febbraio 2022

Insieme ai benefici per i lavoratori e i loro nuclei famigliari, lo sviluppo del welfare aziendale crea valore aggiunto nel territorio, favorendo la crescita del tessuto produttivo in un contesto di economia circolare attenta alle persone e all'ambiente.

La nostra costante attività di presidio, tutela e promozione del welfare sociale, sempre al centro della nostra azione, non è mai venuta meno anche nel periodo più complicato e difficile della pandemia.

Il nostro percorso con i soggetti istituzionali - Ats, Asst, Conferenza dei Sindaci - si è sempre svolto con continuità. La firma del protocollo con Ats nel marzo 2019, da noi fortemente voluto, ha consentito attraverso l'istituzione di una specifica cabina di regia di rendere puntuale la nostra azione. Negli incontri che si sono susseguiti abbiamo affrontato i problemi sollevati dai lavoratori, dai nostri iscritti, dalle persone che si sono rivolte alle nostre sedi, ai presidi sul territorio, sempre operando in sinergia con le categorie di riferimento, Pensionati e Funzione Pubblica.

Durante il lock down, numerosi sono stati i momenti di confronto in Prefettura in cui si sono via via affrontate le questioni di quel delicato momento, dai provvedimenti che individuavano le attività prioritarie escluse dalla chiusura generalizzata alle modalità di dimissioni dei pazienti ospedalizzati, dai problemi della continuità di assistenza ai malati cronici alla situazione nelle Case di riposo, dalle carenze della sanità sul territorio fino all'avvio della campagna vaccinale. Incontri in cui sempre è emersa la straordinaria competenza e generosità del personale sanitario, di tutto il personale, e per contro le gravi mancanze dell'organizzazione della sanità regionale.

Una newsletter dedicata, che proprio in questi giorni arriva al sessantesimo numero e che ha come destinatari delegati, operatori e gruppo dirigente, assicura la condivisione delle informazioni su tutti gli interventi di welfare messi in campo da istituzioni ed enti pubblici.

Un protocollo per il dialogo con le amministrazioni locali

In questi anni il nostro impegno sociale è proseguito per dare continuità all'azione confederale che da sempre ci vede attori protagonisti ed impegnati sul territorio. Ricordiamo nel 2021 la sigla del protocollo con l'Associazione dei Comuni Bresciani che, riconfermando il ruolo politico del sindacato, si propone di orientare attraverso un dialogo costante e costruttivo le scelte delle amministrazioni pubbliche verso azioni capaci di generare maggiore giustizia sociale e farsi carico dei bisogni e delle esigenze dei cittadini a partire dai più fragili e dai più deboli. L'accordo, propedeutico per l'attività negoziale svolta dalla Fnp nei Comuni, è servito anche per dare avvio al percorso di stesura dei Piani di zona che ha visto la nostra organizzazione protagonista nei molteplici incontri organizzati

dai 13 Ambiti distrettuali bresciani, compreso quello della Valle Camonica, e che anche oggi ci vede costantemente impegnati per verificare le tappe del lavoro intrapreso dagli Uffici di Piano e per dare concretezza ai progetti messi in campo, anche alla luce degli ingenti finanziamenti stanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Uno dei temi sui quali, insieme alla Federazione dei Pensionati, insistiamo con maggior forza è quello della non autosufficienza, una condizione che coinvolge tante famiglie, bisognose di sostegno e aiuti concreti. Abbiamo messo la problematica al centro di un percorso formativo articolato che ha consentito di delineare un quadro complessivo del fenomeno e aprire canali di dialogo con le diverse strutture della sanità pubblica e degli enti locali. Sul tavolo del Governo c'è oggi un disegno di legge sulla non autosufficienza che ci auguriamo possa finalmente assicurare le risposte necessarie.

La riforma della sanità in Lombardia

La pandemia ha reso evidente il fallimento di un sistema sanitario regionale centrato sull'ospedalizzazione a discapito del presidio del territorio.

La Regione è corsa ai ripari con una riforma che fin dalle ipotesi di lavoro che ci sono state presentate abbiamo ritenuto ancora inadeguata.

La riforma è stata approvata lo scorso dicembre e sulla carta recepisce le sollecitazioni a tornare ad essere presidio del territorio che a più riprese abbiamo manifestato nei presidi organizzati davanti alla sede della Regione. La nuova sanità lombarda - largamente finanziata dai fondi previsti dal Pnrr - prevede la costruzione e l'adeguamento degli immobili, l'acquisto delle attrezzature mediche e una vera digitalizzazione del sistema sanitario, ma resta fortissima la preoccupazione riguardo a chi abiterà e farà funzionare queste strutture, visto che già oggi registriamo una grave mancanza di personale che inevitabilmente genera disservizi e lunghe liste di attesa per tutti gli utenti.

Riteniamo importante farci promotori a livello territoriale - un primo appuntamento sarà in Valle Camonica la prossima settimana - di iniziative pubbliche in cui portare a discutere con noi della riforma amministratori locali, associazioni e cittadini.

Così come siamo

La Cisl di Brescia con l'accorpamento della Valle Camonica del 2013 ha assunto dimensione provinciale. Tra sedi e recapiti conta 21 uffici sul territorio. Se ad essi aggiungiamo i 173 punti di raccolta della nostra Fnp arriviamo ad essere presenti in ben 194 dei 206 Comuni che compongono la provincia.

Una prossimità e una capillarità straordinaria che va gestita con efficienza ed efficacia, in stretta sinergia e collaborazione con le Federazioni di categoria.

Grazie all'impegno della Fnp, dei suoi Rls, agenti sociali e un sostanzioso numero di volontari, la Cisl garantisce una presenza importante, continuativa, su tutto il territorio. Ed è avvenuto anche durante i mesi più duri della pandemia.

Al loro lavoro andrà sempre più affiancata la qualificata presenza del Sistema dei Servizi Cisl, con attività di sportello che possano sempre assicurare, in sussidiarietà con le categorie, risposte puntuali e competenti, per gli iscritti e per tutte le persone che hanno bisogno di noi in ambito sindacale, contrattuale e dei servizi.

La messa a punto dello sviluppo di questa nostra presenza non potrà che avvenire nel coinvolgimento delle Federazioni e dei Servizi, per meglio definirne la funzionalità e l'efficienza, ricercando le auspicabili economie di scala.

Nel materiale congressuale trovate un fascicolo che con semplici ma efficaci soluzioni grafiche dà conto dei risultati del tesseramento negli ultimi quattro anni e dell'attività del nostro Sistema dei Servizi.

Per quanto riguarda il dato associativo la Cisl di Brescia, si attesta nel quadriennio 2017-2020 ad oltre 89mila iscritti, in leggera flessione rispetto al quadriennio precedente: abbiamo risentito della crisi economica, delle riorganizzazioni aziendali, della flessione dell'occupazione in alcuni settori merceologici. Forse non abbiamo fatto abbastanza per correggere la cronica difficoltà ad avere una continuità associativa nel transito tra lavoro attivo e pensionamento. E poi è arrivata la violenza inaudita del virus che si è scatenata su tantissimi nostri anziani.

Diverso è l'andamento delle prestazioni erogate dai nostri Servizi e Associazioni che confermano un ottimo risultato, qualitativo e quantitativo, offerto sempre con maggiore efficienza e con crescente senso di appartenenza all'organizzazione.

Qualche doveroso grazie

Un grazie ai nostri sindacalisti dei servizi che accolgono, ascoltano, aiutano, orientano ogni giorno le persone che entrano nelle nostre sedi e che grazie a loro si sentono a casa, in uno spazio da abitare, in cui confrontarsi, portare problemi e trovare soluzioni.

Voglio ringraziare tutti quelli che ho conosciuto in questo affascinante e impegnativo ruolo di responsabilità: i componenti del Consiglio generale uscente, tutti i segretari di Federazione, i responsabili dei Servizi, degli Enti e delle Associazioni, i sindacalisti di tutte le strutture.

Un grazie alla Segreteria della Cisl regionale, in particolare all'amico segretario generale Ugo Duci, per l'attenzione concreta rivolta al nostro territorio e lo stimolo a fare sempre di più e sempre meglio. Non ci ha mai fatto mancare il suo sostegno, anche in momenti delicati del nostro operare.

Con la segreteria nazionale, prima guidata da Annamaria Furlan ed oggi da Gigi Sbarra, c'è piena sintonia e omogeneità di azione.

Grazie ai preziosissimi colleghi di Segreteria Paolo e Maria Rosa per l'impegno non facile di sopportarmi e supportarmi nel governo di questa importante organizzazione. Grazie per aver condiviso la scommessa di alcune scelte, senza il minimo tentennamento.

Grazie ad Adriano, instancabile, leale, prezioso amico; a Francesco, al quale sono stato chiamato a succedere il 5 aprile del 2018, che ha messo a disposizione dell'organizzazione la sua competenza in alcune delicate materie.

Grazie a Eleonora, sempre brava e paziente, che continua a collaborare con noi con grande passione; ad Angelo, un brontolone, ma sempre presente e vero appassionato di welfare; grazie a Maria e a Chiara, che assicurano al nostro lavoro un supporto operativo sempre puntuale.

E grazie a Guido che con professionalità ci aiuta a tenere presente che la comunicazione è prima di tutto relazione.

Orgogliosi della nostra organizzazione

Insieme a Paolo e Maria Rosa ci riproponiamo alla guida dell'organizzazione, onorati e orgogliosi dell'appartenenza alla Cisl.

Proponiamo inoltre per l'elezione del nuovo Consiglio generale una lista unitaria nella quale noterete la riconferma di numerosi amici e la presenza di nuovi, nell'esigenza di coniugare continuità e rinnovamento delle esperienze.

Abbiamo consapevolezza e fiducia nella nostra azione. Guardiamo al futuro in maniera positiva. Abbiamo sempre affrontato a viso aperto anche le scelte più difficili, anche quelle impopolari, subalterni a nessuno, assumendoci fino in fondo le responsabilità che ci competono per il bene delle lavoratrici, dei lavoratori, delle pensionate, dei pensionati, dei giovani che vogliamo rappresentare.

Il sindacato genera un legame, il suo nome è solidarietà

Uno studioso di economia sociale ha parlato del sindacato come di una "comunità carismatica", una dimensione sociale capace di indirizzare, orientare, suggerire. Un'organizzazione capace di mediazione tra "deboli" e "forti", che ha contribuito a rendere meno "servi" i lavoratori e meno "padroni" i capitalisti.

L'originalità dell'esperienza sindacale ha a che fare con un principio importante della qualità sociale, vale a dire la gratuità. L'azione sindacale genera infatti beni pubblici che sono goduti da tutti, anche da chi non ne sostiene la fatica, l'impegno, i costi.

Secondo i criteri economici tutto questo sarebbe da considerare un fallimento, secondo un criterio carismatico questi sono effetti civili previsti e voluti. Il sindacato cambia infatti la "percezione del gioco", rende evidente il vantaggio dell'azione collettiva più del vantaggio dell'azione individuale.

Il sindacato è dunque una pluralità che genera un legame. E se vogliamo dare un nome a questo legame, la parola che meglio lo esprime è solidarietà.

Viva la solidarietà. Viva la Cisl.

#essercipercambiare



via Altipiano d'Asiago, 3 | Brescia
030 3844511 | www.cislbrencia.it
ust.brescia@cisl.it |  Cisl Brescia