

CGIL
LOMBARDIA

DIPARTIMENTO
FORMAZIONE

tras

FORMAZIONE

FORMAZIONE, SVILUPPO ORGANIZZATIVO E BENESSERE - Novembre 2017 - anno due / numero quattro

Larva, crisalide o farfalla?

editoriale

Il nostro Dipartimento ha un obiettivo che è quello di capire e gestire, sia all'esterno che all'interno dell'organizzazione, la metamorfosi in atto.

Questa trasformazione che impone anche una revisione del nostro sistema organizzativo è stata ormai percepita a tutti i livelli del gruppo dirigente del nostro sindacato e la richiesta di un cambio di passo è diventata una necessità universalmente riconosciuta.

Il nostro lavoro di riflessione, approfondimento e indagine ci ha portati ad interrogarci e a ricercare quali percezioni e quali valutazioni del cambiamento vengono espresse dalle compagne e dai compagni della nostra organizzazione, quindi come e quali iniziative di innovazione organizzativa vengono pensate ed eventualmente messe in atto per affrontare questa fase economica e sociale.

Abbiamo messo a punto alcune domande e le abbiamo proposte a un gruppo di dirigenti della nostra organizzazione regionale. Le pagine che seguono riportano le loro risposte. La pubblicazione avverrà in due fasi: nella prima, e cioè su questo numero, si troveranno le risposte al primo blocco di domande che riguardano, nella fattispecie, la percezione del fenomeno, mentre nella seconda, che verrà pubblicata sul prossimo numero, avremo le risposte del secondo blocco, quello relativo cioè agli strumenti per attivare il cambiamento organizzativo. Buona lettura.

La percezione del cambiamento Intervista ai segretari generali

Presentiamo in questo numero le risposte ai primi due quesiti da noi posti nell'intervista:

- Quanto senti necessario e urgente il cambiamento e per quale motivo pensi così?
- Nel caso in cui pensi che sia necessario il cambiamento, come lo immagini? Che tipo di CGIL vorresti?



francesco ARESU - segretario generale fillea lodi

Più che di cambiamento, credo ci sia bisogno di un rapido adeguamento delle strutture dove i lavoratori vengono accolti, le Camere del Lavoro.

Come spesso accade i cambiamenti della società si colgono in ritardo.

La società e con essa il mondo del lavoro, nel corso degli anni sono cambiati radi-

calmente; sono scomparse le grandi fabbriche che impiegavano singolarmente migliaia di lavoratori e, di conseguenza, i luoghi dove la presenza stabile permetteva ai lavoratori di confrontarsi, socializzare, partecipare, conoscere e beneficiare dell'opera che il sindacato svolgeva nei luoghi di lavoro.

La CGIL con i propri funzionari deve sempre essere presente nei luoghi di produzione.

Si riduce, per i motivi sopra citati, la possibilità di tutelare collettivamente i lavoratori.

ratori.

Dobbiamo attrezzarci perché il numero sempre crescente di cittadini che si recano nelle nostre Camere del Lavoro, vedano le proprie richieste esaudite.



massimo BONINI - segretario generale cdl milano

Il cambiamento è impellente e urgente per la ragione che il mondo del lavoro sta cambiando velocemente verso paradigmi che sono a noi sconosciuti.

Il lavoro è maggiormente frammentato, professionalizzato, autonomo. Anche nei luoghi di lavoro tradizionali sta avvenendo il cambiamento attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie che incidono sull'organizzazione del lavoro e l'occupazione.

Rispondere a questa domanda non è facile. Da solo non riesco ad intravedere una risposta univoca e quindi sarebbe necessaria un'ampia discussione che ci permetta di trovare soluzioni.

Quello che è certo è che il mondo del lavoro ci consegna una fotografia per noi impietosa. La nostra organizzazione garantisce rappresentanza a contratti di lavoro garantiti, in contesti tradizionali e a lavoratori non giovani.

Al contrario rappresentiamo poco nelle

nuove forme di lavoro, precarie e discontinue e soprattutto le nuove generazioni di lavoratori.

Per non abbandonare i luoghi tradizionali ed essere più efficaci nei nuovi modi credo sia necessario un maggiore ruolo confederale anche in termini contrattuali perché i nuovi lavoratori è difficile incontrarli in un'azienda tradizionale ma forse sul territorio abbiamo qualche possibilità in più. Per fare questo la nostra presenza nel territorio deve essere maggiormente efficace e bisognosa di più risorse. E' una ricetta a noi nota ma che deve essere messa in pratica con più efficienza ed efficacia. Naturalmente il ruolo dei servizi e della tutela individuale assumerebbero un'importanza strategica al pari del nostro ruolo contrattuale.

Tutelare bene il singolo bisogno significa riuscire a mettere in campo più efficaci tutele collettive.



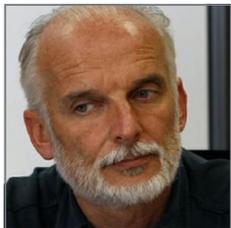
rosalba CICERO - segretario generale filctem lombardia

Cambiare l'organizzazione è una necessità. Bisogna però avere chiaro per quali obiettivi e bisogna distinguere ciò che è normale maquillage da ciò che è vera innovazione. Da molto tempo la Cgil parla di rinnovamento ma a mio avviso siamo nel solco della tradizione. Un'organizzazione che non cambia è destinata ad essere marginale.

Un vero rinnovamento di cui avverto la necessità, non può prescindere dal rispondere ad alcuni quesiti: la rappresentanza della crisi dei corpi intermedi che colpisce anche il sindacato, il rapporto tra iscritti e non iscritti, l'inclusione dei nuovi

lavori, l'intreccio tra tutela individuale e collettiva, la capacità di rappresentare la prestazione lavorativa in un'organizzazione del lavoro che è cambiata.

Il tema cruciale è come cogliere il nuovo, consolidando l'insediamento tradizionale. E ancora, come sia possibile esercitare un ruolo confederale e generale in una società con forte spinte individuali e corporative. In questo senso una vera sfida per il futuro dell'organizzazione, sarà la capacità di declinare il Piano del lavoro della Cgil, riuscendo ad affermare una cultura della sostenibilità e della solidarietà in una società che è profondamente cambiata.



damiano GALLETTI - segretario generale cdl brescia

Un sindacato meno verticale e più orizzontale, nel quale la selezione della classe dirigente sia il più partecipata possibile, ne sono convintto. In un sindacato i cambiamenti sono sempre fondamentali.

Se mutano la società e l'economia, se si vogliono rappresentare i soggetti sociali è evidente che anche il sindacato deve adeguarsi alla realtà in trasformazione.

E questo, ovviamente, è ancora più vero in questi ultimi anni di cambiamento sociale intenso.

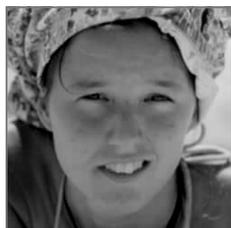
Dalla globalizzazione alle trasformazioni tecnologiche fino all'organizzazione del lavoro molti sono i cambiamenti in atto che impongono un modo diverso di porsi del sindacato.

Vale per la ridefinizione della rappresentanza, per le strategie adottate (la campagna e il referendum sui diritti ne sono un esempio) e per le questioni organizzative interne.

Riorganizzare e snellire il numero di categorie esistenti sarebbe un buon inizio ma, prima ancora, credo si debba intervenire sui gruppi dirigenti.

Oggi la selezione è di fatto affidata solo ai funzionari a tempo pieno: sarebbe necessario invece allargata a delegati e iscritti. Non dico le primarie, ma sicuramente qualcosa del genere sì perché solo una Cgil partecipata e nella quale i delegati e i lavoratori contano sempre di più anche nelle scelte organizzative può essere adeguata al cambiamento.

Quando Di Maio o chi per lui attacca il sindacato è evidente che non sa di cosa parla, ma Di Maio non è l'unico a pensarla così e dobbiamo interrogarci sia su come siamo organizzati sia su come comunichiamo, sia su partecipazione e trasparenza. Soprattutto riguardo ai giovani, è evidente che scontiamo una difficoltà di coinvolgimento e partecipazione.



alessandra GHIROTTI - segretario generale fp como

In primo luogo penso si che il cambiamento sia necessario per garantire la nostra sopravvivenza come soggetto democratico di rappresentanza ma soprattutto perché mi piace immaginare (o forse sognare) che la CGIL torni ad essere il luogo in cui i lavoratori e le lavoratrici si sentano a casa, si sentano veramente rappresentati, ma con un concetto di rappresentanza collettiva e condivisa avulsa da individualismi e da personalismi (un po' di nostalgia non fa male). Purtroppo negli ultimi tempi capita sempre più spesso che i lavoratori, a volte anche perché è più semplice, non riconoscano gli sforzi fatti, mi piacerebbe riuscire ad invertire questo senso di marcia. Il cambiamento della nostra organizzazione forse può portare anche a un cambiamento anche della società, verso una direzione di maggiore equità e uguaglianza, con condizioni migliori ad esempio di lavoro ma non solo per tutte/i coloro i quali oggi hanno una situazione di sfruttamento o an-

che solo di ingiustizia.

Non so dire con precisione in termini di tempo se questo cambiamento sia urgente o se debba essere metabolizzato prima al nostro interno, anche se la seconda opzione mi sembra comunque necessaria. Se pensiamo di continuare a rappresentare lavoratrici e lavoratori con un sistema organizzato prevalentemente sul bisogno individuale (che siano servizi ovvero attività di tutela singola sul posto di lavoro) siamo destinati al declino, e forse lo siamo anche se continuiamo a ragionare solo sull'idea di rappresentanza di grandi masse riunite. Una delle chiavi per indurre al cambiamento è quella di cercare di orientarsi verso una società migliore (rispettosa delle differenze) e di pensare che la CGIL possa essere artefice e protagonista di questo cambiamento sociale, utilizzare quindi la voglia perché no anche di "successo" di chi lavora in CGIL per spingere verso il cambiamento.



maurizio LAINI - segretario generale cdl monza-brianza

La vitalità di un'organizzazione si misura sulla sua propensione al cambiamento, all'innovazione. E il Sindacato (tutto) ha più che mai bisogno di adeguarsi, di riprogettarsi; basta, ad esempio, concentrarsi sulle difficoltà che oggi incontra connesse in particolare alla velocissima trasformazione non solo sociale, economica e politica (che già basterebbe a giustificare una profonda e radicale riflessione sulle condizioni d'esercizio della sua missione storica), ma alla trasformazione tecnologica e comunicazionale che obbliga i soggetti sociali, istituzionali, economici a fare i conti con nuovi modelli di relazione. Basta chiedere ad un'aula di sindacalisti consapevoli di elencare i modelli obsoletti, le strutture superate, le prassi anacronistiche e si otterrà una lista di criticità pressoché infinita. Ciò nulla toglie ai valori e al bisogno di Sindacato che ritengo siano vivissimi in questa fase travagliata e "liquida"; ciò invita ad aprire l'Organizzazione alla sperimentazione, alla progettazione, alla flessibilità, a una dimensione più efficace del lavoro sindacale. L'urgenza di imboccare la strada dell'innovazione è proporzionale alla caduta della credibilità del Sinda-

cato, percepito sempre più spesso come parte di un mondo che si ritiene da superare, nel migliore dei casi inutile al benessere e alla qualità del lavoro e della vita delle persone. Non sono tanto le idee da cambiare, né tantomeno è da ridiscutere la tavola valoriale che caratterizza la storia confederale: sono le forme, i percorsi, i metodi e i modelli organizzativi a dover essere finalmente rivisitati. Su quali strutture organizzative si regge ancora oggi la relazione con i lavoratori che si intende rappresentare? In quali luoghi sono allestite? A quali bisogni sono in grado di corrispondere? Come parlano, queste strutture, ai lavoratori e alle lavoratrici? Come si producono i messaggi sindacali, come si veicolano e viceversa come si ascoltano i lavoratori? E' evidente a tutti che i luoghi di lavoro non sono più quelli dell'epoca della piccola Stalingrado, che i lavoratori non sono più quelli di allora e che i bisogni sono assolutamente diversi... perché il Sindacato ritiene imm modificabile (peggio: non riesce a trovare il modo di modificare) il proprio profilo, il proprio modello fordista, industrialista, gerarchico, salarialista, categoriale, maschile



giacomo LICATA - segretario generale cdl como

Il cambiamento è una improcrastinabile necessità. Siamo un'organizzazione che ha la sua ragion d'essere nella dimensione della rappresentanza sociale e collettiva. Oggi, l'assunzione di questo ruolo e la declinazione della nostra dimensione di rappresentanza sociale non sono più un fatto scontato sia perché si è modificato e si modifica continuamente il mondo del Lavoro che perché è stata destrutturata la dimensione collettiva del Lavoro. Una volta avremmo detto che occorre organizzare le masse operaie. Adesso dobbiamo preoccuparci di organizzare i singoli individui che lavorano. Io credo che occorra partire dal nostro

sistema valoriale. Il nostro obiettivo è tutelare il Lavoro. Abbiamo utilizzato come strumento di tutela il Contratto. Oggi non è più sufficiente. Non credo sia venuta meno la sua funzione di strumento di tutela collettiva e di rivendicazione. Credo semplicemente che non sia sufficientemente esteso a tutta la platea dei lavoratori e pertanto perde riconoscimento. Affinchè torni ad avere la necessaria estensione serve comprendere il livello migliore perché abbia la massima resa.

In questo senso credo che possono tornare utili i punti di forza della CGIL: la Confederalità, la nostra capillare presenza nel territorio.



cristian MELONI - segretario generale filctem valcamonica

Il cambiamento è necessario il prima possibile, siamo già in ritardo sotto alcuni aspetti di assistenza agli iscritti e percettori di Napoli, ammortizzatori sociali, ecc.!

Il dato è oggettivo è riscontrabile nel calo di iscrizioni a tutte le tre organizzazioni sindacali e questo grava economicamente sulle nostre attività di vita quotidiana, dal proselitismo, alla contrattazione di secondo livello, a quella territoriale e via discorrendo.

Un cambiamento di sostentamento econo-

mico, magari col contributo proveniente dall'istituzione di enti bilaterali specifici per ogni settore, rafforzerebbe una Cgil di servizio e di risposte di bisogni individuali e collettivi sia Dentro che Fuori i luoghi di lavoro.

Per affrontare il cambiamento bisogna costruirne le fondamenta discutendone prima del congresso, coordinando la discussione ai vari livelli dell'organizzazione: livello confederale, di categoria e Spi .



angela MONDELLINI - segretario generale fiom monza - brianza

L'abbandono degli Accordi di Bretton Woods (1971) segna la fine, in Occidente, di un mondo mono-centrico, basato sull'economia USA, sul Dollaro, sull'FMI e la Banca Mondiale. Ad esso succede un mondo poli-centrico, formato da più istituzioni e da poli economici e finanziari tra loro concorrenti. Nel 1979 viene istituito lo SME, nel 2015 la Cina promuove la Banca asiatica per le infrastrutture e gli investimenti (Aiib), in diretta concorrenza con la Banca Mondiale. Il progetto OBOR (one belt, one road), per una nuova via della seta terrestre e marittima, rivela una strategia tesa a declassare l'area atlantica a zona economica di secondo livello.

Sullo stesso piano si pone l'iniziativa recente di acquistare petrolio pagandolo con Yuan convertibili in oro.

Questo significa che la politica, la geopolitica, la politica economica, la finanza che viaggia sulle reti telematiche, compiono scelte quotidiane che creano spinte di cam-

biamento, giusto e ingiusto. Noi dobbiamo leggerle e batterci per la giustizia, che a volte ci porta verso la resistenza e a volte ci porta a favorire i cambiamenti.

Un quadro geopolitico con variabili multiple produce cambiamenti più repentini, progressivi e regressivi, i quali richiedono risposte differenziate e anche contraddittorie.

Nell'epoca delle reti globali industriali e finanziarie, strutturate secondo schemi distribuiti e a gerarchizzazione compatta, bisogna dotarsi di modelli di organizzazione sindacale e di azione di contrasto di pari livello e di pari forza di impatto. Alle unità territoriali auto-organizzate e coordinate verticalmente - sempre necessarie - devono affiancarsi unità modulari tattiche, intercategoriale, su base regionale e nazionale, con una formazione generale, improntata sui principi di formazione-azione-partecipazione, e in grado di orientarsi in uno scenario più allargato.



wolfgang PIRELLI - segretario generale cdl lecco

La necessità e l'urgenza di un cambiamento anche organizzativo, oltre che di cultura sindacale, nasce dall'accelerazione delle trasformazioni dei processi produttivi indotti dalla tecnologia e dai suoi

effetti sul lavoro. Effetti che saranno sia quantitativi che qualitativi (penso da una parte alla richieste di nuove competenze da parte dei lavoratori e dall'altra alla nascita di nuovi "luoghi" di lavoro virtuali

come le piattaforme). Penso che dobbiamo riflettere e proporre nuove modalità di organizzazione dei lavoratori che si affiancano a quelli tradizionali e che faccia i conti con il fatto che non esisteranno più solo luoghi "fisici" (le

fabbriche o gli uffici) ma la connessione e la rete rappresenterà il canale di lavoro e comunicazione per molte persone. Penso che la CGIL si debba attrezzare per avere modalità di discussione e rappresentanza collettiva in forme nuove.



gabriele POETA PACCATI - segretario generale fisac milano

Rispondo con un semplicissimo sì. Sì, sento la necessità del cambiamento; e, sì, la sento come urgente. Rispondo, ovviamente, partendo dal mio punto di osservazione: nella CGIL ricopro un ruolo e do conto a partire da quello.

Dirigo una categoria che nel corso degli ultimi 15 anni ha subito drastici cambiamenti: profondi e radicali nella struttura produttiva, negli assetti della contrattazione, nei modelli industriali, nelle relazioni sindacali. Vaste e profonde sono state le innovazioni nella struttura del mercato del lavoro dell'industria finanziaria. Non posso descriverle qui, e non basterà in epitome citare il numero di 40.000 esuberanti su 300.000 addetti. Poiché quel numero da solo non dà conto di strategie contrattuali e di relazioni sindacali per molti versi innovative, che sono frutto di uno sforzo originale - un approccio politico- di gestione di una ristrutturazione continua ed incessante che dura da anni. Sbaglieremmo poi se interpretassimo tutto al tempo passato: quella che abbiamo di fronte è di nuovo una stagione di grandi cambiamenti. In cui cambierà profondamente il modo di estrarre valore nel settore finanziario (cioè di fare profitti). E di conseguenza di lavorare. Lo dico a partire dalla particolare collocazione in cui mi trovo: Milano, la piazza finanziaria più importante in Italia, con maggior numero di addetti, con maggiore densità produttiva. Con la più grande varietà produttiva: non c'è specie vivente nel vasto oceano della finanza che qui non trovi rappresentazione. E con l'altra particolarità: quella di avvertire i fenomeni prima che altrove. I prodromi della crisi che dal 2008 ha devastato le nostre economie, qui li abbiamo sentiti nel 2007. Le singole crisi aziendali qui affrontate sono state delle situazioni per certi versi uniche: senza troppi esempi alle spalle. Con questo voglio dire che l'urgenza del cambiamento qui l'abbiamo sentita e pra-

ticata, pena restare fuori dai processi. Ma quanto di quel cambiamento siamo stati capaci di tradurre in cambiamento permanente della nostra organizzazione? Molto, a mio avviso. Senza che si dovesse codificare per forza. Ma molto. È stato anche codificato e si è tradotto in regole nuove esplicitamente approvate dagli organismi direttivi. Molto si è tradotto nella contrattazione - che si è via via arricchita di nuovi istituti, nuove tutele e nuovi diritti. Molto si colloca nel l'orizzonte della bilateralità e delle istituzioni che la animano. Gran parte delle energie sono andate nella direzione della costruzione di ammortizzatori sociali di categoria (cioè non pubblici). Ma molto si è fatto nella direzione degli strumenti per incentivare l'occupazione giovanile. Su tutti questi fronti i risultati sono positivi.

Un cambiamento di cui darei un giudizio sostanzialmente positivo, grazie alla nostra capacità collettiva di elaborare, progettare, costruire in modo originale risposte adeguate ai problemi che avevamo di fronte. Bisogna anche dire che tutto questo ha messo sotto sforzo la categoria intera e sotto stress le strutture di rappresentanza. Una doppia torsione che ha sfidato in più di una occasione le capacità di tenuta (o di rottura).

Certo non basta, viste le sfide che abbiamo di fronte. La Fisac di Milano ha avviato una ricerca, nella forma della indagine partecipata, sulle trasformazioni che il digitale sta introducendo nelle nostre organizzazioni del lavoro. Questo è il fronte che si apre nei prossimi anni. A questo mutamento dovremo rispondere con efficacia e rapidità. La velocità sembra essere la caratteristica più difficilmente gestibile dei cambiamenti di questa nuova fase.

Bisogna partire dal domandarsi quale senso e funzione abbia oggi una struttura territoriale di questa categoria, nell'epoca della centralizzazione della contrattazione nei

grandi gruppi e della riduzione numerica degli addetti. Per Milano potrei cavarmela semplicemente dicendo che i numeri attuali bastano per fare massa critica. Un grande numero di aziende non riferite a grandi gruppi insiste sul territorio milanese e lì si fa ancora molta contrattazione, non solo difensiva. Occorre quindi una struttura territoriale ancora cospicua, una rete attrezzata e ben formata di funzionari e funzionarie che sviluppino la contrattazione nei luoghi della nostra tradizionale presenza. Una rete coordinata di rappresentanti sindacali che rafforzino e sviluppino il nostro insediamento, facendo progredire l'attività di proselitismo.

Eppure per fare questo, non basterebbe ripetere ciò che si è fatto in passato.

Occorre occuparsi da vicino di come la nostra organizzazione si riproduce. Il ricambio fisiologico – detta un po' malamente – non avviene più così fisiologicamente. Occorre occuparsi da vicino di questo meccanismo, che non si produce più spontaneamente. Va curato, accudito, voluto. Non si produce più automaticamente né nelle aziende dove c'è necessità di ricambio dei nostri dirigenti, né sui territori. E questo da molto tempo. La sensazione di stare attingendo le ultime riserve l'abbiamo ormai raggiunta. Eppure... eppure nelle aziende e nei territori c'è molta gente a noi vicina, vicina idealmente al sindacato, che potrebbe/vorrebbe avvicinarsi ancora di più.

Ma, volendo allargare la risposta – oltre Milano – guardando alla Lombardia, c'è un altro elemento che rende necessaria la funzione del sindacato territoriale. E sta nelle parole inclusività e partecipazione. È una funzione che non può essere svolta solo dal sindacato aziendale – per quanto strutturato e articolato. Intanto perché l'inclusione non è rivolta verso le nostre forme tradizionali di insediamento: ma dove non ci siamo perché non vogliamo esserci, perché non vediamo i bisogni di rappresentanza o non li sappiamo interpretare o perché ci pongono in contraddizione. È una funzione che ha una dimensione verticale (nella contrattazione di categoria, quanto in quella decentrata) ma ne ha una orizzontale ancora più evidente. Il territorio è un luogo di sperimentazione possibile. Certo ci costringe a ripensare dialetticamente – lo dico in particolare per la mia categoria – al rapporto fra azienda e territorio. Fra

sindacato di azienda e di territorio: con il secondo che non può ridursi ad una funzione servente del primo. Per intenderci: offrire i servizi (garantendo concorrenzialità ed efficienza) ma non interloquire con le politiche contrattuali. Ma si può andare anche oltre: immaginando una inclusione che avvicina lavoratori e lavoratrici non coperti dalla tutela della contrattazione collettiva. È la sfida che abbiamo di fronte quando pensiamo alla sindacalizzazione del lavoro autonomo (che nel settore finanziario abbonda ed è limitrofo al lavoro subordinato) o del lavoro subordinato non tipizzato nelle categorie dei CCNL di cui siamo firmatari.

Infine c'è una dimensione ineludibile: organizzare la partecipazione, attraverso esplicite politiche di categoria, coordinate e promosse insieme agli altri livelli della organizzazione: sia in senso orizzontale (le Camere del Lavoro) sia verticale (il regionale). Quella di organizzare la partecipazione è una funzione ineludibile, venendo a mancare la quale si interrompe il meccanismo di riproduzione fisiologica dell'organizzazione.

Volendo essere più esplicito: di fronte all'inaridirsi della partecipazione, la risposta non può essere nella ulteriore semplificazione, o nella chiusura delle strutture, ma nella rivitalizzazione. Che richiede interventi espliciti, pensati e orientati verso la sollecitazione di maggiore partecipazione, l'individuazione di nuovi quadri, l'attivazione di energie, la creazione di spazi di incontro e di scambio. L'offerta di occasioni di partecipare attivamente alla vita sindacale. Per questo spesso le risorse locali (anche ideative) non sono sufficienti per fare massa critica. Occorre dunque un luogo in cui ci sia la messa in comune di idee e risorse, che si incarichi di sviluppare orizzontalmente questa funzione partecipativa. Che si occupi cioè di territorio intrecciando le due visioni (orizzontale e verticale) senza delega di funzioni o separazione dei compiti. Pena il rintanarsi della categoria dentro l'azienda.

In sintesi: occorre rivitalizzare la partecipazione ed operare in senso inclusivo. Per fare questo occorre riprogettare l'azione del sindacato. Semplificare non aiuta: a un deficit di partecipazione occorre rispondere con un di più di democrazia e di iniziativa.



tobia SERTORI - segretario generale flc regionale

Sento il cambiamento come molto urgente e altrettanto necessario; ritengo inoltre che vi sia già un ritardo da parte della nostra organizzazione, chiamata a rappresentare molteplici interessi. I cambiamenti costringono il sindacato ad interrogarsi, modificarsi e riorganizzarsi, non solo nel "come" ma anche rispetto al "tempo".

E' necessario e improcrastinabile anche da parte della Cgil tutta, strutturare l'organizzazione e l'apparato sindacale in maniera nuova e adeguata a rispondere a cambiamenti - culturali, sociali e del lavoro - già avvenuti.

Fra tutti le nuove, variegata forme di lavoro e le nuove dinamiche organizzative che comportano la frammentazione dei luoghi dove il lavoro si svolge e la disparità delle tutele nei confronti dei lavoratori.

Ritengo, inoltre, molto importante affron-

tare la distanza tra sindacato e giovani, che sempre più spesso non ritengono il sindacato un soggetto che li possa rappresentare e tutelare nell'attuale nuovo mondo del lavoro, nel mondo dei nuovi lavori, anche per contrastare le sempre più netta e pericolosa tendenza all'individualità a discapito della cultura della collettività.

Credo sia importante trovare il modo per dare una nuova immagine alla CGIL, anche prestando particolare attenzione al linguaggio che utilizziamo per comunicare. Dovremmo storicizzare le modalità delle azioni segnate dal contesto. Immagino una CGIL che investe massicciamente sulle nuove generazioni e su una formazione strutturata, anche ripristinando una scuola sindacale; immagino una CGIL che dia spazio a soggetti giovani, che dovrebbero essere le nostre nuove icone, in ogni contesto.



daniele SOFFIATI - segretario generale cdl mantova

Le nostre necessità di cambiamento possono forse riassumersi in questo: tendiamo ad essere autoreferenziali e faticiamo a entrare in sintonia con le nuove generazioni. Il mondo degli "atipici", a vent'anni dalla costituzione di Nidil, viene ancora visto da molti di noi come un oggetto misterioso, sebbene la precarietà riguardi oggi sempre più persone. Una nostra recente indagine, a livello nazionale, ha evidenziato che la metà circa dei nostri iscritti è costituita da "over 60", mentre si riduce sempre più il numero di iscrit-

ti "under 35" rispetto all'intera platea di lavoratori. Attrarre e trattenerne le nuove generazioni precarie, disilluse e non politicizzate, non è un problema risolvibile in un giorno. Ma è un problema su cui dobbiamo concentrarci.

Immagino una Cgil in cui, per parlare all'esterno (ma anche ai nostri delegati), sia adottato un linguaggio più chiaro e sintetico e meno autoreferenziale. Noi non ce ne accorgiamo, ma spesso i lavoratori - anche quelli che frequentano le Camere del Lavoro - faticano a seguirci.

Nel prossimo numero potrete trovare il resto dell'intervista:

- *Come pensi sia possibile l'eventuale cambiamento?*
- *Con quali strumenti, con quali modelli organizzativi, con quali risorse?*
- *Come affronteresti le resistenze al cambiamento che potrebbero attivarsi (stress, fatica, contrarietà, ecc.)?*