

A tu per tu con il sindacato

a cura di Licya Vari

A colloquio con Luigi Bresciani

Segretario generale Cgil Bergamo



Torniamo a parlare con Luigi Bresciani, da settembre 2008 Segretario generale della Cgil di Bergamo. Intervistato dalla rubrica già nel 2010, gli chiediamo oggi di approfondire un tema decisamente delicato e all'ordine del giorno: il cambiamento nel sindacato. Lo chiediamo proprio a lui perché prendiamo spunto da un suo intervento al periodo NO STOP dall'emblematico (e provocatorio) titolo "Cambia tutto, cambiamo anche noi". Un intervento in cui, con onestà e lucidità, il segretario ha messo in evidenza i problemi ed i limiti dell'associazionismo sindacale, le sfide che è chiamato ad affrontare e le opportunità che deve cogliere per tornare ad essere protagonista della vita economica e sociale del Paese. Un tema controverso e delicato, affrontato senza pregiudiziali da parte di chi, per passione e per lavoro, vive il sindacato tutti i giorni.

Il punto di partenza delle sue riflessioni è se il sindacato serva ancora. La sua risposta è affermativa e per un sindacalista sembrerebbe quasi scontata. Eppure, il suo è un sì condizionato. Aggiunge, infatti, che serve solo se disposto a ripensare sé stesso, a cambiare, ad innovarsi. Quale sindacato immagina quindi? Quale la sua idea di cambiamento e di innovazione?

Noi diciamo spesso agli altri che devono cambiare, innovare, sperimentare, ma facciamo fatica ad applicare su di noi quello che, tante volte, chiediamo agli altri. Il rischio che corriamo è di rimanere fermi per paura di sbagliare. La prima cosa da fare è un'analisi spietata della gestione economico-finanziaria delle strutture della Cgil, centrali, regionali e delle Camere del Lavoro, comprese le Società partecipate. Mettere a posto i conti, massima trasparenza dei Bilanci a tutti i livelli, controllo di gestione, eliminazione degli sprechi. Siamo stanchi di essere attaccati sul fronte della gestione delle risorse o su temi relativi ai privilegi fiscali del Sindacato. Noi abbiamo sempre pagato l'ICI, l'IMU sugli immobili, paghiamo l'Ires, l'Irap e oneri tributari vari. A Bergamo facciamo il Bilancio sociale e a Gennaio 2014 metteremo i nostri Bilanci su

internet. Questa è per me una pre condizione per parlare poi di innovazione. L'innovazione passa dalla definizione di obiettivi chiari, espliciti e condivisi e da una strategia da mettere in campo per raggiungere questi obiettivi. Il Gruppo dirigente va giudicato sulla base del raggiungimento di questi obiettivi. E' una pratica comune in Cgil? Purtroppo no.

Con grande onestà e coraggio lei continua chiedendosi “chi” si vuole rappresentare. Questa oggi è una domanda cruciale dal momento che i vecchi modelli lavorativi stanno vendendo meno e che si affermano nuovi processi produttivi in cui il classico lavoratore subordinato occupa una quota sempre più ridotta. Il sindacato è davvero pronto a tutelare i nuovi lavoratori ed il nuovo lavoro? E' davvero pronto a rappresentare chi fino ad oggi non ha trovato spazio al suo interno?

Il sindacato, così com'è organizzato non è pronto per tutelare i nuovi lavoratori, i precari, le partite IVA. Facciamo qualche iniziativa spot, qua e là si fanno buone sperimentazioni, ma l'Organizzazione nel suo complesso non è “tarata” sulla nuova realtà produttiva. Queste figure vengono da noi quando devono fare una vertenza o hanno bisogno di un servizio fiscale, di patronato, ecc.

La sua non è certo una critica fine a sé stessa, ma lancia al sindacato (sia confederale che categoriale) una sfida decisamente interessante: chiede dinamicità e capacità di intercettare i cambiamenti, attenzione al rinnovo della classe dirigente e rinnovato rapporto con i giovani. Sono tutti cambiamenti radicali, diremmo epocali. Crede il sindacato abbia in sé la forza di attuarli? Quali le resistenze (se ve ne sono) che potrebbero prevalere?

La capacità di intercettare i cambiamenti significa, primo, capirli e poi dare risposte. Faccio un esempio: gli studi professionali. Negli studi professionali ci sono migliaia di giovani lavoratrici e lavoratori, con livello di studio medio alti, senza tutele e senza la giusta retribuzione. A Bergamo abbiamo investito in una risorsa proveniente da questo mondo che, a tempo pieno, si occupa di questi lavorato-

ri. Prende contatti con le Associazioni degli ordini professionali, con l'Università ed i risultati si vedono: 120 nuovi iscritti in 6 mesi.

Restando ancora sul cambiamento e sui giovani, il sindacato non potrà non rivolgere a loro un'attenzione particolare. Moltissimi oggi non ne conoscono la storia e le rivendicazioni e sempre più spesso stentano a capirne logiche e funzionamento. Perché il sindacato non riesce ad esercitare nei loro confronti quella forza attrattiva che pure ha avuto in passato?

Perché ci vedono come un Ente pubblico, burocratico, a difesa dei lavoratori “garantiti” e dei pensionati. Questa è la percezione che hanno di noi. Solo avvicinandoli, parlando con loro, soprattutto ascoltandoli possiamo abbattere quel muro di diffidenza oggi molto alto.

A suo giudizio viviamo in un momento storico caratterizzato da una crisi di fiducia verso il sindacato e, più in generale, verso l'intero sistema di rappresentanza, anche datoriale. È quindi una crisi con cui l'intero mondo delle associazioni deve fare i conti e che, lei sostiene, si può superare rifondando la classe dirigente sul merito. Questa strada però, per quanto lodevole, prefigura tempi lunghi, tempi che forse il sindacato non può più permettersi. Ci sono allora anche altre soluzioni ed altre strade percorribili nel breve periodo? Nel frattempo il sindacato come si sta muovendo?

Alla crisi di fiducia verso il Sindacato si risponde attraverso un'attenzione spasmodica al “dettaglio”, al particolare. Dare risposte all'altezza dei problemi e delle aspettative sia nella contrattazione che nella erogazione dei servizi. Non sempre ci riusciamo. Questo significa avere dirigenti preparati, informati e ...gentili. Lo dico sempre ai miei collaboratori: ascoltare è la prima cosa, fare domande la seconda, riflettere la terza. Odio i pasticcioni, i pressapochisti, quelli che parlano di cose che non conoscono e ce ne sono anche all'interno del Sindacato, come in tutte le Organizzazioni del resto. La formazione è uno strumento importante e noi la facciamo seriamente. Quello che ci manca è che non riusciamo ancora ad introdurre un sistema di

valutazione del lavoro fatto, insieme ad un sistema premiante per chi lavora meglio e non mi riferisco a sistemi premianti solo individuali.

La CISL sta affrontando in questi mesi una importantissima riorganizzazione interna che porterà all'accorpamento delle federazioni per avere un sindacato più snello e meno burocratico, con più sindacalisti nei territori. Cosa ne pensa a riguardo? Crede sia una scelta vincente oppure ritiene necessario altro per quel cambiamento da lei tanto auspicato?

Servono più operatori nei territori, ma servono anche strutture che nel territorio studiano e approfondiscono quello che accade, altrimenti rischiamo di essere un corpo senza testa. Parliamo tanto di politiche industriali, di investimenti, di politiche attive del lavoro, ma molti dei nostri delegati non sanno neppure che esiste un Piano del lavoro della Cgil, non ne conoscono i contenuti neanche per sommi capi. Questo è un problema. Un grande sforzo fa fatto per incrementare la presenza dei delegati, delle RSU dentro le aziende e gli uffici. Questa è per me la priorità. Noi possiamo anche organizzare il Sindacato nel migliore dei modi, avere degli ottimi servizi, ma se poi non abbiamo il delegato dentro la realtà produttiva, ci manca l'ossigeno. È qui che dobbiamo investire.