



Consiglio generale Fim-Cisl Nazionale
Auditorium Via Rieti - Roma, 13 novembre 2014

Intervento di Marco Bontivogli

Grazie Beppe, grazie a tutti voi, spero di meritare la vostra fiducia. Ringrazio la mia famiglia, che è un valore che sacrifichiamo troppo, specie noi che la reincontriamo solo il fine settimana, per un lavoro che ci è spesso impossibile lasciar fuori dalla porta di casa(*video). Le cose migliori che ho fatto, le devo alla comprensione, alla pazienza e alla vicinanza di Silvia e della mia piccola Emma.

Credo che Beppe abbia dato molto alla Fim... Gli accordi Fiat, i contratti nazionali, il lavoro come segretario organizzativo. E oggi, l'unità interna. Una difficile ricomposizione, di cui si dà oggi un bel segno, ricostruita senza mai cedere sul dovere collettivo di produrre sempre una sintesi vera e non "cerchiobottista".

Ma in questo passaggio, Beppe ha fatto molto di più. Se pensiamo che in politica e nel sindacato troppo spesso si ritarda il più possibile il ricambio generazionale, che avviene solo quando si è costretti dallo Statuto o dalla biologia, con atteggiamenti volti più alla riproduzione e che fanno individuare il proprio sostituto con logiche di fedeltà, conformismo, improbabili tentativi di clonazione, che a volte rasentano l'imbarazzante.

Troppo spesso si confonde l'affidabilità con la fedeltà, la lealtà con l'obbedienza.

Beppe mi ha proposto a voi come Segretario Generale, consapevole di tutti questi anni insieme: anni di grandissima condivisione ma anche di discussioni impegnative e anche di dissensi, ma sempre nel rispetto dei ruoli e con una lealtà che non ha mai messo in discussione persone, ruoli, responsabilità.

Beppe sapeva e sa, e lo dico anche ad Annamaria, che sosterremo con forza e con cui grande lealtà dovremo fare un formidabile lavoro di squadra, che non rinuncio

mai a dire quello che penso prima che sia presa una decisione, ma sa, che quando si decide sto dove si pianta la bandiera.

Non è un tratto distintivo personale, è lo Statuto della Fim e della Cisl che caratterizza questo stile comportamentale. Beppe non ha mai avuto dubbi sulla lealtà anche quando si accompagnava a discussioni difficili e accese, rifuggendo un costume troppo diffuso di selezione dei gruppi dirigenti sul parametro che predilige coloro che “non pongono e non creano problemi”, riproducendo così posture politiche più consone ai soprammobili che ai dirigenti sindacali.

Questi giorni difficili possono diventare importanti. Occorre superare gli unanimismi che non impegnano mai nessuno. In questi anni ci si è occupati della governabilità degli organismi, che è sì un valore, purché sia accompagnata dall'efficacia delle decisioni, su qualsiasi tematica, dalle regole interne, alle mobilitazioni, all'iniziativa più in generale.

Annamaria, a Luglio mi disse “*non penso ad un'organizzazione modello casermetta*”, bene, finalmente, torniamo ad aprirci alle idee, come ci ha detto Beppe Stoppiglia, al campo Giovani, “*accogliere tutte le idee, alla condizione che siano argomentate per generare confronto*”. Così si cresce, aprendo le finestre, facendo arrivare aria nuova. Perseguendo quella laicità di approccio, che rafforza la nostra identità nell'incontro quotidiano con idee e persone che hanno qualcosa da dire e voglia di costruire.

Svolta radicale al sindacalismo italiano

La mia elezione, avviene in un periodo non facile.

Serve una grande consapevolezza in Fim e in Cisl. Certo, anche per noi che più di altri abbiamo vissuto questa fase senza dogmi e schemi e che abbiamo spinto per la riorganizzazione della Cisl. Non possiamo fare finta che non sia successo niente.

O si comprende che così come siamo e che il ruolo storico di Cgil Cisl Uil post concertazione va profondamente ripensato, o il futuro, e forse il presente, farà progressivamente a meno di noi.

Serve un salto culturale, di profilo politico e organizzativo nelle vicende dell'attualità e nel recupero di una visione del futuro, quello che io chiamo il Sindacato 2.0.

In un momento in cui bisogna, con il migliore spirito autentico della nostra storia, costruire un nuovo modello organizzativo, non ci possono essere né incertezze, né tentennamenti, né travisamenti, come fa chi pensa che tutto vada modellato sulle

proprie esigenze, sulla propria età o sulla autotutela dei gruppi dirigenti. Come abbiamo visto recentemente, tutto ciò conduce a sbagliare progetto e lo fa pure fallire.

Serve un sindacato che abbia il coraggio di **abbandonare le forme e i tempi delle ritualità**. Riti sempre più inefficaci che oltre a offendere l'intelligenza delle parti e dei loro rappresentati, delegittimano parole e impegni. Tutto si basa troppo sul far trascorrere tempo, che inesorabilmente renderà l'indigeribile come potabile, senza proporzionali avanzamenti del negoziato sul merito.

Investimenti sulla stanchezza più che sulla comprensione e l'intelligenza.

Abbiamo fatto accordi che sono passati bocciando la dicitura "esuberanti" dopo la conquista, magari con qualche sciopero del termine "eccedenti" o degli "insaturi". Basta col sindacato che si salva la coscienza e lascia soli i lavoratori, che cerca gli applausi ed è eternamente in fuga. Basta col Sindacato che pensa che i tempi del negoziato siano una risorsa eterna da sciupare in stanze piene di fumo in cui si alimenta confusione e inefficacia. Basta col sindacato finto paladino dei "diritti acquisiti", dietro cui si nascondono dualismi e incapacità di promuovere nuovi equilibri complessivi di tutela nuovi che valgano per tutti.

La nostra capacità di innovazione non va enunciata, va praticata. Si devono rigenerare proprio dai frantumi della crisi gli anticorpi di un organizzazione innovativa, forte, radicata nei luoghi di lavoro.

Proseguire con forza la via del rinnovamento

Penso che il Sindacato sia forte solo se è capace di unire le generazioni, ma non solo a parole come abbiamo fatto troppe volte, smettendola di accentuare i dualismi approfittando del silenzio e del fatalismo dei giovani.

Penso che nel sindacato 2.0 la prima scommessa è dare cittadinanza ai generi, alle culture, ma soprattutto alle generazioni che oggi ne sono private. Solo 1 giovane lavoratore su 10 in Europa è iscritto al sindacato.

Sono entrato nell'Esecutivo Nazionale nel 1997, come il più giovane e dopo 16 anni sono ancora tra i più giovani.

Non c'è più spazio per le carriere infinite per cui per alcuni l'organizzazione è come il welfare scandinavo, che deve assicurare incarichi retribuiti dall'iscrizione alla Cisl a "miglior vita".

- ➔ I migliori dirigenti della storia della Cisl, a qualsiasi livello, oggi fanno volontariato. Chi vuole bene all'organizzazione gliene vuole anche senza che la propria militanza sia confermata per tutta la vita a titolo oneroso. O è una scelta di vita l'impegno sociale o perché altri dovrebbero offrirci la loro gratuità e militanza?

Appartengo alla generazione del "contributivo". Quella cui le altre generazioni, quelle che la precedono, hanno spiegato che il contributivo è l'unico sistema che ti rende quanto versi. Le altre generazioni, quelle che hanno difeso un sistema che dà loro invece, con premialità diverse, pensioni più generose. Dobbiamo difendere pensioni più eque per chi fa i turni, lavora a catena, fa lavori usuranti. Ma non possiamo nascondere che tra i pensionati sotto i 65 anni non ci sono solo loro, e le pensioni per i pensionati under 65 costano 80mld(1/3) di € su 240 mld di spesa previdenziale. In un paese che spende per formazione, scuola e università 70 mld€.

E' singolare che un Premier di 39 anni, grazie al geniale suggerimento del segretario Fiom, si appresti ad un intervento dirompente sul Tfr, non comprendendo l'emergenza e la drammaticità delle pensioni del futuro. Chi vi parla è stra-convinto che la previdenza complementare vada resa obbligatoria. Fate i conti, non ci sono altre strade.

Ci sono ancora troppi invisibili per il sindacato. Quelli fuori dalla contrattazione aziendale, dalle politiche, dal welfare, dalla rappresentanza, dalla partecipazione sindacale. In questi anni abbiamo solo teorizzato la solidarietà inter-generazionale, scaricando in realtà sui più giovani, tutte le riforme del welfare, del mercato del lavoro e gran parte dei sacrifici per il deficit di finanza pubblica.

O daremo noi la parola, e cittadinanza organizzativa e politica a queste generazioni o le regaleremo al populismo e poi di nuovo al fatalismo e all'indifferenza. Sta a noi offrire percorsi di impegno civile e protagonismo. Proprio noi, operosi infaticabili anche nella quasi totale invisibilità mediatica, dobbiamo fare questa svolta.

La Federazione dell'Industria

Nel processo di integrazione con la Femca siamo andati piano, ma passo dopo passo, non ho alcun dubbio, sapremo proseguire e arrivare presto alla meta.

Non raccontiamo storie, questa scelta è **uno dei migliori contributi** alla ridefinizione del Sindacato Italiano.

Non è stata imposta dall'alto, come qualcuno continua a ripetere, ma nasce dall'esperienza concreta e dalle esigenze che, proprio dal basso, stiamo vivendo da tempo. Dal 2012, abbiamo deciso e votato all'unanimità di far incontrare i delegati dei nostri territori, chi lo ha fatto togliendo il freno a mano, si è accorto di quanto questa esigenza sia sentita. Per questa ragione ne abbiamo fatto oggetto di una discussione e scelta congressuale. Da noi i congressi sono una cosa seria, lo abbiamo deciso all'unanimità dalla Fim e dalla Femca. E' da 20 anni che la Fim punta al sindacato dell'industria.

Impariamo dai migliori mondi vitali, chiarezza, autenticità di appartenenza ma anche scelta.

L'esperienza recente della Fai testimonia un costume, limitato ma sintomatico. Votare tutto all'unanimità e poi nel momento in cui c'è proprio maggiore esigenza di coesione, il voto a 2/3, fa scattare la voglia di golpe all'arma bianca. L'unanimità copre l'inaffidabilità, le tentazioni di gruppi dirigenti a pensare solo alla loro pigra ma agiata sopravvivenza. Chi vuole cambiare deve neutralizzare e non fomentare queste degenerazioni. Bisogna interrogarsi sul legame, sul tessuto connettivo delle organizzazioni, su cosa tiene insieme i gruppi dirigenti, valori, identità, progetto politico sindacale, o altro?

La nascita della federazione dell'industria rappresenta l'occasione per costruire nuove alleanze e integrazioni in alcuni settori. Siamo impegnati a costruire punti di incontro per giocarci con successo la partita della leadership della categoria tra i lavoratori dell'industria.

Bisogna superare le diffidenze e vecchi schemi e anche un atteggiamento per cui si decide una cosa mentre si dà l'indicazione contraria alle strutture. Va superato un atteggiamento "negoziale", accantonando qualsiasi tentazione egemonica o annessionistica e costruendo qualcosa di realmente nuovo, che metta insieme quello che siamo, con le nostre diversità, in un amalgama che ci consenta di andare oltre e di centrare le nuove sfide della rappresentanza.

Abbiamo molto da imparare dall'esperienza della Femca, una buona integrazione non solo ci farà sommare energie e presidio organizzativo e contrattuale ma ci deve far arrivare proprio dove oggi non arriviamo.

Sciolti i nodi aperti per lo Statuto, dobbiamo avviare il percorso congressuale e costruire insieme il nostro progetto sindacale. Le sfide complessive della sostenibilità dell'industria, di una comune strategia contrattuale, della dimensione internazionale del nostro impegno, sono alcuni dei temi su cui dobbiamo affrontare con idee e impegni chiari.

Semplificare il funzionamento organizzativo

Bisogna applicare un po' più di spirito della lean production alle organizzazioni. Troppe ridondanze, troppe distrazioni rispetto alla sostanza e alle priorità del nostro lavoro.

Con la scusa che si scrivono cose lunghe o incomprensibili, nessuno legge più nulla. Certo, bisogna scrivere cose chiare ma le innovazioni tecnologiche mal si sposano con attitudini precedenti a Gutenberg. Ultimamente, appena invii una circolare, ti telefonano per farsela raccontare e tutti ci esercitiamo sulla narrazione telefonica dei fatti sindacali e della vita interna sottraendo spazio all'iniziativa, all'utilità di ogni ruolo che rivestiamo, ad un minimo di autodisciplina progettuale. Diamo più giustizia al tempo e alle parole che spendiamo, poche, chiare, significative e impegnative.

Comunicazione Organizzativa

I media sono importanti. La verità percepita, un tempo veicolata dalla carta stampata, poi dalla tv, ora dai social network, da un lato ha messo in discussione la tradizionale comunicazione sindacale. Su questo in Fim abbiamo elaborato una strategia concreta e coinvolgente per un utilizzo migliore delle tecnologie disponibili. Dall'altro la constatazione che il presepe mediatico cerca sindacalisti stereotipo versatili all'intrattenimento, spesso usciti male dalla macchina del tempo, tanto simbolici quanto innocui e spesso funzionali, ci sta facendo arretrare dove dovremmo essere più forti, la comunicazione popolare, il rapporto quotidiano con i lavoratori.

Tutti a dire che il Sindacato è vecchio, autoreferenziale e poi tutti affezionati alla bolla spazio temporale in cui sono imprigionati i segretari Cgil e Fiom, ben rappresentata da Crozza. Cavalieri di retorica senza macchia della democrazia, che in questi anni non hanno mai condannato violenze e il vecchio e nuovo squadrismo di chi odia la dialettica, il dibattito, la libertà degli altri, che ha bisogno di nemici da odiare per esistere.

Ma è troppo comoda e funzionale l'idea che il Sindacato sia solo quello lì, una caricatura, brutta copia del sindacato degli anni'70.

Le tecnologie hanno abbassato la soglia d'accesso alle informazioni, offrendo occasioni partecipative diffuse. La constatazione che spesso siano utilizzate per il populismo delle bufale, non ci può sottrarre dall'esigenza di dotarci di una strategia comunicativa diffusa in quegli ambiti.

E poi, lo dico con forza, basta piagnistei, la verità di qualche talk-show e dei social, può essere più vera di quella espressa da un lavoratore del mio reparto che condivide come me il lavoro e in più fa sindacato con il suo tempo?

Dobbiamo anche qui ripartire dal basso, dalla comunicazione popolare! E in questo ambito siamo unici, decisivi, come singoli e come organizzazione.

La sfida si gioca nelle fabbriche e la comunicazione si vince facendo più organizzazione, anche su questo terreno, come abbiamo deciso il 28 e 29 ottobre, compiti, ruoli e procedure dentro piattaforme tecnologiche moderne e aperte.

Bisogna superare l'idea che il patrimonio informativo sia uno scrigno da aprire e celare a seconda della gerarchia e dei ruoli. Il nuovo modello organizzativo ha il suo baricentro sulle Rsu e i nostri attivisti. Bene, informazioni e formazione sono un dovere verso la prima linea, in cambio di più autonomia e responsabilità.

Formazione sindacale

Ricostruire una cultura organizzativa reattiva ed aperta che si rigenera ogni volta che incontriamo persone nuove e sappiamo offrire loro un grande progetto educativo collettivo che ci fa essere più e meglio, sindacato.. Le Federazioni regionali hanno senso se svolgono coordinamento organizzativo e sindacale, ma soprattutto se presidiano ovunque i percorsi formativi. Gli attivisti i delegati, i dirigenti della Fim hanno un obbligo formativo, la formazione sindacale deve quindi diventare formazione sindacale continua. Serve la codificazione di un'offerta formativa minima dall'attivista al segretario generale, come abbiamo deciso la scorsa primavera, in cui

tutti si sentano dentro un percorso di crescita, di ricerca e di studio. Verificando con oggettività i nostri “crediti formativi tangibili” e l’efficacia della formazione.

Saremo sempre più vitali come un Sindacato che costruisce sempre più occasioni di formazione e di promozione umana, di attivazione di energie e di intelligenze, di impegno, di motivazione e di passione.

Sindacato in movimento

Serve un sindacato tra la gente, nelle mobilitazioni, consentitemelo, come abbiamo fatto recentemente in tutta la categoria ma in particolare nella siderurgia e alluminio, davanti nei negoziati per la costruzione di soluzioni, visibili e in testa ai cortei per le mobilitazioni.

Serve un sindacato in ricerca, in movimento, che non lasci la rappresentanza della disperazione e della solitudine di questa maledetta crisi economica e morale, agli avvoltoi dell’antipolitica e ai populismi. Con il rischio di abdicare il nostro ruolo verso la nostra gente, ai rozzi nipotini italiani di Le Pen.

Siamo un sindacato che critica, studia, cerca strade nuove. Non si rassegna al pensiero unico né ai facili slogan ribellistici, che vuole mobilitare le coscienze, creare cultura e motivazioni, progettare una nuova convivenza sociale e realizzare nuova solidarietà.

Siamo un sindacato che non tira a campare e che non si barrica nel chiuso dei propri organismi, che sa che per non morire di autoreferenzialità bisogna aprire le finestre, fare entrare persone e idee, e accogliere entrambe. Senza la presunzione di spiegare a tutti come gira il mondo, ma con la voglia di ascoltare, di fare e arricchire cultura e l’ambizione di creare un nuovo e diffuso protagonismo sociale.

Troppe strutture chiedono le mobilitazioni e quando tocca a loro organizzarle, le mettono in piedi il giovedì sera per il sabato, magari in un centro termale o in un piccolo cinema. Non siamo un’organizzazione che scappa, né che si nasconde. Anche quando la Fiom o la Cgil, come in questi giorni proclamano scioperi legittimi rispettabili, ma inutili e in larga parte dannosi, con l’unico scopo di assolvere il proprio ruolo cristallizzato in un gioco delle parti, alla strenua difesa della sopravvivenza minacciata dell’establishment. Noi scioperiamo, in tutte le vertenze, in cui è utile, è chiaro l’obiettivo e la sua raggiungibilità. Non scioperiamo quando

scatta il furbo cortocircuito tra sciopero sindacale-sociale e quello politico. Perché prevarrà il secondo e derubricato il primo.

Troviamo occasioni per tenere assieme le persone, i nostri iscritti, i lavoratori, alla luce del sole e con proposte chiare. La nostra gente ci chiede di essere in campo, non chiudiamoci.

Non c'è una questione morale in Cisl

E non mi piace, un'organizzazione in cui si passa dall'unanimità alle sassaiole. Sia chiaro, la nostra è un'organizzazione sana. Etica, responsabilità, trasparenza, stili comportamentali, controlli e decisioni conseguenti, questo va confermato.

Noi abbiamo un ruolo contrattuale e sindacale alto, come diceva Carniti, nell'esercizio della migliore tradizione sindacale, chi ha il compito di trasformare il lavoro e soprattutto se ha un ruolo educativo non può avere ombre sul suo cammino.

Etica e trasparenza sono un valore sempre e per tutti, se lo Statuto e il Regolamento sono le nostre regole condivise che revisioniamo ad ogni congresso e anche più frequentemente per i regolamenti. Delle due, l'una, o rispettiamo le nostre regole o le cambiamo.

I segretari generali, a qualsiasi livello, non hanno tra i loro poteri quello della concessione di deroghe. Le deroghe, ove previste, sono indicate per specifiche casistiche dallo Statuto. Vale per i meccanismi amministrativi, le incompatibilità, le rotazioni, etc. il nostro Statuto, come direbbe Sandro Pasotti, è inscindibile, non lo si può prendere a sorsi.

Rafforziamo i meccanismi interni di autogoverno, come e più efficaci di quelli delle società quotate.

A partire dalla distinzione tra controllori e controllati, oppure è una burla.

Se le società mal gestite fanno un tonfo in borsa, l'associazione con aree anche minime di utilizzo disinvolto delle regole, subisce invece un colpo che è più duro da recuperare, perché intacca la fiducia di migliaia di attivisti, di delegati e dei lavoratori.

La nostra credibilità si costruisce sul valore dell'esempio, giorno per giorno, di persone che lavorano senza guardare l'orologio, che va alimentata e non macchiata. I nostri militanti sono l'unica prima linea nel paese contro la crisi, il populismo e la demagogia, è un compito durissimo, non aggiungiamo loro il peso insostenibile di doversi difendere da errori nostri, di leggerezze e sottovalutazioni.

La Cisl deve tutelare se stessa e i propri militanti con una rigorosa verifica di quanto è avvenuto, sanzionando i comportamenti difformi e riaffermando con chiarezza i tratti distintivi del nostro essere sindacato.

Le sfide che abbiamo davanti

Solo gli sprovveduti non possono non tener conto del contesto ampiamente, diffusamente e lungamente preoccupante in cui ci muoviamo: stiamo inanellando una pluralità di dati negativi, dal Pil che si traduce in recessione, dall'inflazione in deflazione, dall'occupazione in disoccupazione, dalla cittadinanza in privazione.

Quindi non dobbiamo sottovalutare la profondità della crisi che viviamo, una crisi di sistema, che si somma alla crisi di progettualità e qualità che contraddistingue il nostro Paese.

Su questo è apprezzabile che nel lessico della Confederazione, si recuperi un po' di cognizione quando si parla di politiche economiche. Serve un sindacato che sappia parlare di crescita sostenibile e non banalmente di mero "rilancio dei consumi".

La nostra strategia contrattuale

Siamo un Sindacato che non teme la contrattazione, mentre accanto a noi abbiamo un sindacato che la teme. Ma chi contratta è più impegnativo per la controparte. I signor sì e i signor no, lasciano agire indisturbata la controparte.

La nostra identità, non è solo quella di essere un soggetto contrattuale, ma comprende la capacità di dare forma al potere del lavoro, al ruolo dei lavoratori, radicato sulla nostra rappresentanza.

In queste parole c'è tutto quello che siamo e dobbiamo continuare ad essere.

Il documento che Confindustria ha inviato alle Segreterie confederali questa estate, chiude il cerchio. Viene considerata definitivamente “conclusa” la stagione degli avvisi comuni, del valore del confronto con le parti sociali, a prescindere dai Governi. Su queste basi, con grandi contraddizioni, troviamo oltre a Governo e Confindustria, anche molti grandi gruppi industriali.

Le danze sono già aperte, in FCA, in Finmeccanica, in Fincantieri, in tutta la categoria con il rinnovo contrattuale di Federmeccanica, su cui siamo chiamati a costruire la nostra piattaforma entro giugno del 2015.

Sfide inedite, come inedite saranno le soluzioni. Anche qui, il sindacalista che si muove su vecchie cornici di analisi e proposta, non potrà che subire questa stagione. Ce la caveremo, se non delegheremo stress e ricerca di soluzioni, ciascuno ai livelli superiori.

Iniziamo col dire che le regole e i paradigmi culturali oggi presenti, anche tra di noi, non consentono di costruire le soluzioni ai problemi che avremo di fronte.

A 5 anni dall'accordo sul nuovo modello contrattuale, colpo dopo colpo, volontà politiche e deflazione stanno smontando rapidamente quella impostazione.

Occorre ridiscutere i due livelli di contrattazione in luogo dell'alternatività dei livelli contrattuali. Tema non derubricabile come riuscimmo a fare nel 2009, a patto che sia affrontato in modo non ideologico, sia da parte di chi ce lo propone, ma anche al nostro interno, vedi il dibattito di allora sul valore punto.

La richiesta salariale nel CCNL costruita in un contesto inflattivo deve reggere anche in quello deflattivo. Ben sapendo che la nostra piattaforma a regole vigenti oggi prevederebbe la necessità di restituire diverse decine di €.

Ci sono altri problemi da risolvere: è insostenibile un CCNL, con un campo di applicazione limitato alle aziende senza contrattazione aziendale, spesso le aziende senza sindacato, senza Rsu. Qualsiasi modello definiremo, deve tenere insieme tutta la categoria, a prescindere dalla taglia dimensionale aziendale.

Non si può pensare di ridurre e ricondurre la forza contrattuale nell'industria metalmeccanica a quella che abbiamo nel settore artigiano, con la riduzione progressiva della platea di aziende coperte da contrattazione aziendale, primo elemento di tutela che salta nei contesti di crisi. Con il rischio di accentuazione dei

dualismi, di tutte le tutele (con un Governo che fa bandiera del contrario) tra aziende sindacalizzate e in genere medio grandi e tutte le altre.

Il CCNL copre tutta la categoria, tutti i contratti nazionali, coprono l'85% dei lavoratori italiani. E' il modello che garantisce la maggiore copertura come platea raggiunta, finanche dei paesi dove è diffuso il salario minimo legale.

Il salario minimo può essere interessante solo se il Jobs Act, come scritto nella delega, lo prevederà per tutto il lavoro non subordinato e comunque per le aree non coperte da contrattazione collettiva, altrimenti rischia di essere solo destrutturante oltre che inefficace. Questa indicazione risolverebbe il problema della soglia a cui attestare il salario legale, che altrimenti rischia di essere inutile se troppo bassa, distorto se troppo alta.

Questo il contesto, le perplessità, in cui costruiremo le nostre proposte, ma lo voglio dire con chiarezza: la nostra strategia sindacale non può camminare senza una strategia politica e organizzativa sulla rappresentanza.

E' chiaro che se abbiamo una sola possibilità di difendere il ruolo del Contratto Nazionale, la renderemo vana trincerandoci nella difesa degli attuali oltre 400 Ccnl italiani. Non possiamo andare pigramente a rimorchio dei cambiamenti, continueremo a subirli. Cominciamo a pensare e a proporre dei grandi macro contratti che in maniera modulare contengano le specificità di settore, di comparto, di filiera.

Una sfida di questo livello **non può avvenire senza la piena operatività del T.U.** del 10 gennaio 2014. Tra poche settimane, sarà passato un anno dalla firma. Occorre recuperare ritardi, in troppe occasioni la mancanza di concretezza ha reso più forti i detrattori, che sono ancora molti, evitiamo di farci del male. I contratti sono più forti delle leggi quando funzionano bene e diventano esigibili, vale anche per la rappresentanza.

La Partecipazione

La partecipazione dei lavoratori è fuori dall'iniziativa del Governo e lontana dalle scelte aziendali. Ma devono sapere che non ci sono alternative. Noi insisteremo!

La Fim non rinuncia a proporre un processo sindacale che porti a fare insieme una scelta radicale, rimettere in discussione le nostre culture organizzative, i nostri ruoli.

Partiamo da quello che possiamo fare noi come parti sociali. E' questo il momento giusto, tutto il contesto, e le sfide che richiama, ce lo richiede ed abbiamo una buona base per misurare la rappresentatività, attraverso l'accordo sulla rappresentanza. Questo è il momento di osare di più.

Scelte di questo tipo prevedono la necessità di una analisi sui limiti della nostra azione, riflessione doverosa che bandisca le culture più vetuste anche delle controparti, fatte di autosufficienza e talvolta di un'illusoria onnipotenza, ormai ridicola.

In Italia, il rapporto tra impresa e lavoro oscilla, tradizionalmente, tra un vecchio paternalismo, che lascia molti spazi alla conflittualità fine a se stessa, e la difficile ricerca, attraverso la contrattazione, dell'equilibrio tra gli interessi e i valori delle imprese e dei lavoratori.

Il nostro approccio ha prodotto accordi importanti e gestito al meglio la crisi di questi ultimi cinque anni. Tuttavia, anche per chi, come noi, ha privilegiato il secondo approccio, le relazioni industriali esigono un **salto di qualità**.

La Fim sa bene di chiedere innovazione al settore storicamente più ostico alla partecipazione. Troppo spesso abbiamo incontrato aziende al contempo chiuse a queste innovazioni e molto aperte ad un consociativismo permanente con le frange più antagoniste del sindacato.

Chiediamo alle imprese di non stare in mezzo al guado. Il paternalismo, l'autoritarismo gerarchico aziendale è spesso speculare all'antagonismo sindacale cieco. E con questi ingredienti non si va da nessuna parte.

Anche perché tra i due approcci, il *cerchiobottismo pigro*, quello "per non avere problemi" nel breve periodo, ha alimentato conflitti continui e inspiegabili secondo il normale buon senso. Quello che è certo è che non si può stare fermi.

Si tratta di superare incomprensioni e sospetti reciproci che caratterizzano i rapporti in fabbrica e le relazioni sindacali, abbandonare tattiche col fiato corto e investire sul futuro. Si tratta di progettare e sperimentare, con coraggio e competenza.

L'alternativa dell'attendismo non ci mette al riparo anche perché all'orizzonte non pochi sono i fattori di **marginalizzazione delle relazioni industriali**.

La partecipazione invece dà stabilità ed efficacia alle relazioni industriali, è decisiva nei momenti di crisi, ma ancor di più quando si devono creare le condizioni di investimento e di sviluppo.

E' ora il momento della **costruzione di un nuovo terreno di incontro tra l'impresa e il lavoro**. Gli investimenti nell'industria si sono ridotti e non si può negare che accanto ai deficit competitivi strutturali (costo energia, burocrazia, infrastrutture, banche, formazione, innovazione e ricerca) vi è il problema della stabilità e dell'efficacia delle relazioni industriali. Su queste basi dobbiamo avere idee chiare e praticabili sui nostri temi quali: la gestione degli orari, il welfare integrativo, la formazione continua, l'inquadramento professionale.

Rapporto con il Governo

La protesta senza proposta non ci interessa. Ma anche la proposta senza coinvolgimento, sostegno, mobilitazione, rischia di arenarsi. Tempi lunghi e scarsa iniziativa come è avvenuto per la piattaforma su fisco e pensioni.

Ci auguriamo che il Presidente del Consiglio, rafforzi la virtù del discernimento, a partire dalla capacità di distinguere, specie quando parla di sindacato, il grano dal loglio. Che faccia come Obama che disse nello scorso labour day, "dedico questo giorno ai lavoratori americani, che sono l'unica risorsa per uscire dalla crisi, insieme al sindacato che in questi anni difficili gli ha guardato le spalle".

Lo abbiamo detto il 30 settembre, non ci facciamo fregare, lo scontro tra Premier e Fiom ripropone un teatrino poco edificante, fatto di ruoli banali e compassati.

Certo, era meglio confrontarsi con i Governi, la Concertazione ha portato buoni frutti, ma finita la Concertazione è rimasta in giro troppa "**relazionite**". Secondo cui non è importante il confronto, né cosa propongo, né se mi sono occupato di trasmetterlo chiaramente a coloro che rappresento. In questo modello è importante l'interlocuzione in se... non i suoi frutti. Noi siamo quelli si battono per accordi che producano risultati tangibili, non che legittimino i gruppi dirigenti, dando al contempo un'immagine di monumentalizzazione del sindacato.

- Vale per il Governo, la Regione, il Comune, l'azienda.
- Serve una Cisl forte, non per debolezza altrui. Tanti anni fa, un segretario della Cisl disse, la nostra Confederazione è forte se il Governo è debole, teorizzando che il problema della "governabilità" non solo non ci riguardava ma che anzi poteva rappresentare un'opportunità.
- La Cisl in questi anni ha dimostrato altro. Dobbiamo proseguire su questa strada, con sempre maggiore convinzione.
- Serve una Cisl forte e autorevole con interlocutori forti e autorevoli.

Deve far riflettere che gli attacchi del premier al sindacato siano quelli che gli consegnano maggiore popolarità. Un Governo che più attacca il sindacato e più appare moderno e innovatore. E' un dato che non possiamo né banalizzare né tantomeno che ci può auto-assolverci. Prendiamolo come una sfida da ribaltare.

A me Renzi non ricorda la Thatcher e quello che ho chiaro è noi che non candideremo i lavoratori alla gloriosa, "eroica e gloriosa sconfitta", ma pur sempre sconfitta dei minatori inglesi. Sono ancora lì imprigionati i nostri compagni di strada " di sconfitta in sconfitta, verso la vittoria finale". Nessuno ricorda l'epilogo: i minatori inglesi furono battuti, il sindacato distrutto, il leader dei minatori fu nominato "baronetto" dalla regina e la Thatcher governò per altri 10 anni.

Stare in campo e con modalità nuove

Abbiamo posto le prime basi in due occasioni: 8 aprile Reggio Emilia, 30 settembre 2014 Piazza Montecitorio, che rappresentano tappe importanti del cantiere del nuovo sindacato.

Dare voce alla nostra prima linea, nuove immagini, suoni e forme delle mobilitazioni, superando il **grigio pantone sindacale** di questi anni.

Insomma, abbiamo veramente tanto da fare, dobbiamo esserne all'altezza.

Spero di non innamorarmi dei difetti che non mi mancano. Spero che nell'organizzazione si ritorni a parlare più di merito che dei caratteri e delle persone.

Vi assicuro che personalmente, insieme a tutta la squadra che ripropongo, fatta di persone di ottimo livello e di alte capacità e pronte questa sfida che

Ce la giocheremo fino in fondo, ascoltando tutti ma senza balie e senza chiedere troppe autorizzazioni, senza la supervisione occhiuta dei più esperti, dei più anziani e degli ex, che mi auguro tornino tutti a tifare per il successo della Fim.

Lo vedo al centro, come in periferia, è durissimo il momento in cui si lascia la Fim. E' un segno di amore verso l'organizzazione. Troppo spesso questo sentimento viene tradito dal "stanno sbagliando tutto", "non c'è un'elaborazione", "manca il dibattito", di frequente accompagnato dalla solita "lezione" su come si dovrebbe fare e i motivi per cui falliremo. I nuovi dirigenti, a tutti i livelli, sono le frecce che avevano nell'arco i dirigenti uscenti e che lanciandole hanno esaurito il loro compito. Devono essere fratelli maggiori, comprensivi ed orgogliosi e non vedove piagnucolose e pedanti. Sono certo che Beppe sarà d'esempio anche su questo.

In questo momento, ancora più che mai, non ci servono "lezioni", ci servono critiche ma anche sostegno e incoraggiamento, pare che siano state trovate tracce dell'epoca medievale in cui si rimarcava, pensate, che: *"non ci sono più i giovani di una volta"*.

Il piagnisteo non può continuare ad essere la chiave di volta della curvatura politica che segue ogni tentativo di cambiamento.

Dobbiamo rappresentare altro dal neo approccio padronale che riconosce il lavoro ma non il lavoratore, e dall'impostazione sindacale che si cristallizza in ideologia dei diritti ed è incapace di misurarsi con i problemi e di costruire risposte.

Bisogna fare un sacco di cose per ridare una scossa al Paese e ricominciare la partita. Certo, faremo tanti errori, ma il nostro sarà un discorso pubblico, discutibile e contestabile, ma cresceremo tutti insieme se non ci sarà, come in politica, la contrapposizione con una retorica morta.

Vogliamo, dobbiamo tornare ad essere il Calabrone che vola nonostante tutte le leggi della fisica. Dobbiamo proporre il nostro messaggio più forte, insieme, per promuovere giustizia, costruire solidarietà.

Deve arrivare il coraggio, la competenza, il senso costante, continuo di sfida, di curiosità, di ricerca.

Tutto questo è il tratto distintivo della Fim. C'è una formidabile continuità nella nostra storia.

Abbiamo davanti le sfide più grandi della nostra storia.

Ce la caveremo se sapremo osare percorsi nuovi, sfidanti e rischiosi, fuori da cliché retorici. Serve in Fim, in Cisl, perché vi sia in tutto il sindacato italiano, lo spirito di frontiera, quello della più bella storia americana, per cui si andava verso gli orizzonti,

alla ricerca del nuovo, portando non solo se stessi ma anche tanto senso di sfida per l'avventura umana.

La Fim è una splendida organizzazione, fuori da tutti gli schemi, siamo autonomi, coraggiosi, innovativi, europeisti, responsabili, anti populistici, personalisti comunitari, contrattualisti,
non andiamo di moda tra i poteri forti e vecchi, tra chi vive pigramente vive di rendita,
tra chi ama farsi dire le bugie.

Ma andiamo sempre più forte tra i lavoratori.

Basta musoni,
credetemi, il meglio devo ancora venire.