

Gentili Signore Delegate, Egregi Signori delegati, Illustrissime ed illustrissimi ospiti.

Premetto, che come esecutivo regionale, che raccoglie i segretari ed i funzionari operanti nei territori della regione, non abbiamo avuto dubbi nello scegliere un percorso congressuale, che nel suo unicum affrontasse più tematiche possibili, che toccano le lavoratrici ed i lavoratori dei nostri settori, quindi senza sovrapposizioni tra i vari livelli di discussione.

Nelle centinaia di assemblee di base svolte sono state discusse, seppur con la necessaria sintesi, le tesi dell'Organizzazione Confederale e Federale.

Nei Congressi Territoriali abbiamo voluto dare voce prevalentemente ai ns. RSA ed RSU per mettere in evidenza i problemi vissuti in azienda da loro e dai loro colleghi.

Questo Congresso nel raccogliere il dibattito svoltosi, ne fa sintesi e cerca di offrire qualche risposta in più ai principali problemi messi in evidenza dai nostri Rappresentanti di base.

La mia relazione sarà integrata dagli interventi dei Colleghi di Segreteria Regionale e da quelli dei Segretari Territoriali, preventivamente coordinati per temi, sempre per evitare noiose ripetizioni, e condivisi nei contenuti dall'insieme dell'Esecutivo Regionale.

Abbiamo scelto di discutere i problemi reali vissuti in azienda dalle lavoratrici e dai lavoratori per cercare le migliori possibili soluzioni; come avete potuto constatare nei Congressi Territoriali, le relazioni dei nostri Segretari Territoriali hanno seguito questa univoca impostazione orientando su questioni concrete il dibattito.

Abbiamo voluto evitare relazioni tutte simili tra loro a qualsiasi livello, ove si riportano più o meno malamente ed inutilmente analisi economicistiche e sociologiche di solito farina di altro sacco, di nessun effetto concreto sull'azione sindacale ed al di fuori della realtà vissuta dalle lavoratrici e dai lavoratori in azienda. Relazioni che risultano incomprensibili, anche per chi le legge, tese solo a far colpo sui Congressisti pensando di volare alto.

Abbiamo evitato analisi che partono dall'origine dei tempi per orientarsi verso l'infinito in scenari apocalittici, suggestivi, ma spesso risultati alla prova dei fatti del tutto virtuali.

E' da quando sono entrato nel sindacato, che ad ogni congresso si prefigurano momenti epocali e rivoluzionari, ricordo quando insigni sociologi ed economisti teorizzavano che il lavoro da casa, il "telelavoro", sarebbe diventato il lavoro prevalente del futuro; oppure la teorizzazione della scomparsa del "posto fisso" oppure "non si può pretendere il lavoro sotto casa", ed ancora "il datore di lavoro mica si diverte a licenziare un lavoratore produttivo"; ma questa è gente pagata per affermare una cultura sociale e lavoristica utile a coloro che la paga e non è di certo pagata dalle lavoratrici e dai lavoratori. Sono i cosiddetti intellettuali, che come tali devono prefigurare mondi immaginifici, altrimenti a che servirebbero? Ciò che dicono è reso rispettabile e credibile per la reputazione professionale che i loro datori di lavoro gli costruiscono.

Il guaio è che a volte queste idee vengono fatte proprie, anche da sindacalisti privi di una propria visione degli eventi.

Noi molto semplicemente siamo consapevoli, che c'è un continuo addivenire del lavoro, della sua organizzazione, degli strumenti utilizzati, dei processi produttivi;

ma lo consideriamo un percorso, non un momento di rottura rivoluzionaria ed apocalittica, quindi occorre essere all'altezza per governare le graduali trasformazioni, per quello e per quanto ci compete e per gli interessi che dobbiamo difendere.

Così abbiamo deciso, sempre semplicemente, di ragionare su cosa fare da oggi a quattro anni, quando faremo il prossimo congresso, che dovrà decidere sull'ulteriore tratto quadriennale e con la logica che i problemi devono essere affrontati con la consapevolezza del fine mese, per il principio del *primum vivere, deinde philosophari*.

Altra scelta è stata quella tra l'autocelebrazione oppure il mettere in evidenza le nostre carenze, capire in cosa dobbiamo migliorare per svolgere meglio e con più efficacia il nostro compito sindacale.

Abbiamo scelto la seconda opzione.

I problemi raccolti dai Congressi Territoriali convergono tutti su tre filoni principali:

- 1) Quello contrattuale. I contratti non si rinnovano e quando si rinnovano, hanno un basso profilo;
- 2) Lo scarso governo dell'ODL, con: orari di lavoro, mansioni, gestione di ferie e permessi, spostamenti vari di reparto ed anche di unità produttiva, insomma i vari elementi di flessibilità, in mano quasi del tutto all'azienda.
- 3) Problemi connessi ad inapplicazioni diffuse di norme contrattuali e di legge, alle quali si aggiungono quelli provocati dalla deregolamentazione degli orari commerciali.

Perché esistono questi problemi? Perché sono di difficile soluzione?

A nostro avviso sono gli effetti di una involuzione del modello democratico del nostro Paese, una democrazia semplificata che sta entrando nella cultura e nel modus pensandi collettivo e ciò che è grave persino nei gruppi dirigenti sindacali, considerato la scarsa reazione del movimento sindacale.

In questa scelta appare determinante il pensiero di ampi strati della politica e dell'imprenditoria, che i diritti, le tutele e le retribuzioni dignitose delle lavoratrici e dei lavoratori siano antitetici al lavoro ed agli investimenti d'impresa e che per favorire questi ultimi occorra declassare lavoratrici e lavoratori da compartecipi nella classe dirigente del Paese, attraverso la concertazione, in classe ubbidiente.

Il miglior protagonista nell'affermare questo modello, chi poteva essere se non il maggior partito della sinistra in coincidenza alla sua posizione di governo del Paese? Quante volte si è detto che politiche di destra si affermano meglio con i partiti di sinistra? E così è stato!

Governare con un regime di democrazia avanzata significa creare coesione tra i ceti, mettendo in equilibrio gli interessi dei vari segmenti sociali della società, senza mortificarne nessuno o valorizzarne solo alcuni; significa trattare e concordare le politiche da intraprendere con i grandi interessi rappresentati e quindi anche e soprattutto con quello più di massa, manifestato dai sindacati delle lavoratrici e dei lavoratori.

Opera questa che deve essere costante e continua, del tutto antitetica ad una democrazia semplice che esaurisce il suo ruolo con il voto ogni 4 anni, per dare

sbocco ad una sorta di oligarchia che si pone al governo del Paese, figlia del leaderismo di partito. Che l'oligarchia poi trascenda ulteriormente in plutocrazia, il governo dei o per i ricchi o che in ogni caso privilegi i loro interessi, è un passaggio naturale, storicamente provato.

Infatti, tutti questi sintomi sono stati avvertiti in Italia.

Il capo del PD e contemporaneamente anche del Governo, rappresentando non solo il suo partito ed alleati o la maggioranza parlamentare, ma il comune sentire purtroppo dell'intera politica e potere legislativo, in primo luogo si pose l'obiettivo di mettere il bavaglio ai portatori d'interessi dei cittadini lavoratori, scatenando una battaglia a tutto campo contro chi li rappresenta, il sindacato italiano.

Nascondendosi dietro parole forti, utili per catturare consenso in un periodo di difficoltà economica e sociale, del tipo: "rottamazione, cambiamento, modernismo", nei fatti che cosa ha realmente realizzato? Nel rispondere a questa domanda applichiamo almeno noi il principio che il giudizio verte su ciò che si fa e non su ciò che si dice.

Ha ridotto le risorse destinate al sindacato, utilizzate per dare ai cittadini i servizi che dovrebbe dare lo Stato a costi ben maggiori, che per senso di responsabilità, di ruolo e di mission verso il popolo rappresentato, il sindacato continua a dare, seppur con molti sacrifici. E' ovvio che se le risorse si spostano dall'attività sindacale ai servizi, la prima, che è quella più avversata, ne risulta indebolita.

Poi si è passati alla demolizione della concertazione sociale, che è il metodo con il quale il governo dovrebbe mediare gli interessi degli imprenditori e delle lavoratrici

e lavoratori, pensionate e pensionati, concordando con le associazioni che rappresentano questo largo strato di società, le politiche sociali e di conseguenza di fatto anche una fetta di quelle economiche, addivenendo ad accordi tripartito: Governo, OO.SS. Associazioni Imprenditoriali, come accadde anni indietro.

La concertazione sociale tripartita era stata intesa come parte essenziale del governo democratico della nostra società già dai nostri padri costituenti, che la istituirono dandole valore costituzionale con la redazione dell'art. 99 che prevede la costituzione del CNEL (Il Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro).

Il CNEL Organismo preposto all'offerta legislativa delle proprie proposte sociali, convenute dai rappresentati del Governo, delle Associazioni imprenditoriali e delle OO.SS., un punto alto, di rilievo costituzionale, del compromesso sociale e della rappresentanza degli interessi più copiosi ed importanti del Paese.

Il CNEL, liquidato come ricettacolo di sindacalisti in pensione e politici trombati ai quali dare uno stipendio, da abolire con la bocciata riforma costituzionale invece che rilanciarne il ruolo e l'attività per la quale era stato istituito e su questo tutti i partiti erano d'accordo, sia quelli pro che quelli contro la riforma costituzionale.

Questo modello avanzato di governo del Paese, non solo è stato abiurato, ma sempre utilizzando immagini negativamente forti per le ragioni prima esposte è stato definito, ovviamente con insopportabile saccenza, una perdita di tempo consumata in sale fumosissime nelle quali si svolgevano lunghissime discussioni notturne con i sindacati, un freno arcaico per la nuova Italia.

La nuova politica, ha inteso la modernità, oltre che nel passaggio dal gettone telefonico all'iphone, nel fare da sola, ed ecco che ci ha regalato il Jobs act, vero esempio di modernità, a partire dal nome, la riforma del lavoro sarebbe stato un modo vecchio e negativo di definire quel pasticcio.

Ne abbiamo parlato più e più volte dei vari provvedimenti che lo compongono, ma fatemi aggiungere solo una cosa per classificarlo con un pensiero, al di là del dissenso ideale, politico, sociale, di merito,

ma si può essere così idioti dal punto di vista professionale da flessibilizzare o precarizzare il lavoro sia in entrata che in uscita? O lo fai da una parte o dall'altra, la sommatoria è del tutto inutile, dimostra una profonda ignoranza sulle organizzazioni del lavoro, salvo voler dimostrare una compiacenza da posizione prona verso i poteri forti e della imprenditoria peggiore, nazionale ed internazionale.

Passiamo ora ai Contratti, questi Contratti Nazionali scaduti da anni e che non si riescono a rinnovare, bloccando così di conseguenza anche la contrattazione integrativa, Contratti per i quali si presentano le piattaforme da nipoti e si firmano gli accordi di rinnovo da nonni, tanto è ormai il tempo che passa tra i due atti.

Osserviamo i nostri più importanti:

- Quello cosiddetto di Federdistribuzione, le cui aziende socie applicano il CCNL Terziario Confcommercio del 2011, vive di una trattativa ormai "desaparecida";
- la distribuzione cooperativa, col fatto che è in competizione con la grande distribuzione, segue fedelmente Federdistribuzione nel non rinnovare il suo contratto, scaduto nel 2013;

- la vigilanza ed i servizi fiduciari, ha quell'aborto di contratto che la UILTuCS giustamente non ha firmato, scaduto dal 2015, e le trattative sono di fatto al punto zero;
- Quello del Terziario Confcommercio è ormai scaduto nel 2015, ma ora è irrinovabile, per ovvie ragioni di dumping, fino a quando le aziende associate a Federdistribuzione non applicheranno un contratto più recente;
- Il CCNL della Ristorazione è stato appena rinnovato dalla scadenza del 2013 e durerà per ben quattro anni, una copertura quindi di nove anni ai quali aggiungere i tempi del suo successivo rinnovo.

Mi fermo a questi che sono quelli più significativi, ma quelli minori si trovano in situazioni persino peggiori, pensiamo al multiservizi ad esempio.

Vedete, mi è rimasta impressa, in merito ai rinnovi contrattuali, una domanda posta da una delegata di Alessandria al congresso UILTuCS di quel Territorio, formulata in modo semplice ma piena di significato, e cioè:

“Ma noi, per rinnovare il contratto, abbiamo solo l'arma dello sciopero?”

che a volte purtroppo, come tutti noi sappiamo, diciamoci la verità, è un arma spuntata, sia in partecipazione che in efficacia, specialmente se reiterato eccessivamente nel tempo per lo stesso obiettivo.

Comunque, bella domanda, che non può che prevedere una risposta anche in questo caso di valore o di valori.

La nostra Costituzione, individua nell'impresa un bene sociale, un produttore di ricchezza, come tale da difendere e da far prosperare, compito questo dell'intera comunità nazionale, ma questo in quanto tale ricchezza dovrà poi essere ridistribuita ai membri della comunità ed in particolare alle lavoratrici ed ai lavoratori, che con il loro lavoro, insieme al capitale ed all'imprenditore, l'hanno prodotta.

La nostra Costituzione che è un unicum nelle sue previsioni e nei valori che ne ha ispirato la sua redazione, individua nel Contratto Nazionale lo strumento ridistributivo.

La nostra legge fondamentale è un patrimonio di tutta la comunità nazionale e tutti sono tenuti a che sia rispettata ed applicata in tutte le sue parti ed in particolare questo compito è assegnato al governo ed al potere legislativo.

Quindi la stipula dei Contratti Nazionali non possono essere relegati ad una mera responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso i loro Sindacati; la stipula dei Contratti Nazionali deve essere una responsabilità collettiva, in primo luogo quindi di coloro che governano e fanno le leggi, che devono favorire il compromesso contrattuale pur rispettando l'autonomia delle parti contraenti.

Come accadeva prima di ciò che io considero l'involuzione democratica, quando vi erano difficoltà nel rinnovare i contratti, senza che passassero tempi biblici, il ministero del lavoro accoglieva le parti sociali contraenti e cercava la mediazione sui punti divergenti, anche proponendola in proprio. La forza dell'intervento ministeriale non consisteva solo nell'autorevolezza, ma soprattutto nei benefici fiscali conseguenti alla stipula contrattuale.

Tempi e metodi dimenticati, in un quadro di delegittimazione del sindacato utile a ritrarre diritti e tutele alle lavoratrici ed ai lavoratori e tra questi anche il Contratto.

Meglio utilizzare i soldi per mance elettorali (i famosi 80 euro, che ci saranno ricordati ancora per chissà quanti anni) invece che utilizzare le risorse per favorire la Contrattazione Nazionale, che avrebbe, se avesse rispettato i tempi di rinnovo, dato ben più di 80 euro, in quanto di contratti in tutto questo tempo se ne sarebbero rinnovati ben più di uno. E chi ha elargito la mancia ha anche il coraggio di dire che nessuno però propone di eliminarla. Ma ci mancherebbe altro.

Ora, venendo meno lo scambio fiscale per ottenere il Contratto, per rinnovare quest'ultimo, quando si riesce in tempi lunghissimi come visto, occorre scambiare condizioni già acquisite, al punto tale da rendere sconveniente il rinnovo stesso, ricordo alcune richieste delle controparti: la carenza malattia, i permessi retribuiti, gli scatti d'anzianità, addirittura la 14.ma mensilità ecc. ecc. ecc.

Tanto è vero che ad oggi i rinnovi non sono stati realizzati per carenza di equilibrio tra il dare e l'avere.

Apprezzo, apprezziamo, il risultato dell'accordo interconfederale appena firmato con CONFINDUSTRIA, ma trovo più complicato ripeterlo con efficacia per i nostri settori, e poi voglio ricordare, spero ovviamente di sbagliarmi, che questo rientra negli accordi quadro di valore più politico che giuridico, quindi di relativa esigibilità e quelli bilaterali e cioè senza l'impegno del governo sull'applicazione di quanto convenuto, stipulati negli ultimi anni, non hanno avuto un gran successo nel concretizzare i loro contenuti.

Veniamo ora all'organizzazione del lavoro.

Questo termine significa in che modo, con quale modello, l'azienda svolge la propria attività produttiva, sintetizza in se le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nell'unità produttiva: orari di lavoro, mansioni, livelli professionali, flessibilità, fungibilità, orari supplementari e straordinari, spostamenti tra reparti, tipologie lavorative;

condizioni queste pesantemente influenti nella vita delle lavoratrici e dei lavoratori, spesso determinanti per mantenere o meno la possibilità di poter continuare a lavorare.

Io considero la cogestione dell'ODL tra azienda e sindacato tramite anche le proprie RSA/RSU, attraverso accordi che regolamentino le materie appena dette, la vera e concreta partecipazione della componente lavoro alla vita d'impresa. Concordare il punto di equilibrio non confligente tra azienda e sindacato, su un efficiente modello produttivo nel rispetto di condizioni lavorative accettabili per le lavoratrici e lavoratori lì impiegati è l'incontro vero e fisico tra la componente del capitale e la componente lavoro.

Molto meglio che qualche posto in consiglio di amministrazione per qualche sindacalista parruccone, utile probabilmente solo per la compiacenza verso le politiche imprenditoriali, e ridurre il sindacato nella lunga mano dell'impresa ai fini della mera mediazione o controllo sociale nell'affermazione delle stesse.

Anche su questo versante dobbiamo oggettivamente rilevare dei notevoli sostanziali passi indietro.

A differenza di alcuni anni fa, attualmente il sindacato rimane fuori dalle porte delle unità produttive, l'ODL è completamente in mano all'impresa, che coinvolge il sindacato solo quando ne è costretta dalle procedure di legge per applicare proprie politiche di offesa occupazionale.

Infatti, è stata distrutta dalla politica attraverso la propria mano legislativa e governativa, la legislazione che favoriva l'incontro e l'accordo tra l'azienda e la rappresentanza del lavoro sui temi dell'ODL.

Molti di noi ricordano che la legge prevedeva l'accordo sindacale per:

- godere di risparmi sul costo del lavoro (pensiamo ai Contratti di Formazione e Lavoro);
- assumere contratti a termine, con tanto di numeri, causali e durata;
- utilizzare il lavoro supplementare;
- rendere possibili delle limitate flessibilità d'orario per i part time, fermo restando la necessaria ma non sufficiente volontarietà di quest'ultimi.

Questa legislazione di sostegno per favorire l'accordo tra le parti sociali su elementi determinanti per la produzione e la redditività d'impresa e nel contempo per la vita delle lavoratrici e dei lavoratori, rendeva indispensabile l'accordo di gestione dell'ODL, che da un lato concedeva opportunità all'impresa, dall'altro garantiva le lavoratrici ed i lavoratori, in merito a:

- conferme a tempo indeterminato dei CFL;
- consolidamenti delle ore supplementari in aumento delle ore ordinarie per i part time;

- rispetto degli orari di lavoro concordati non solo per i part time ma anche per i full time;
- impedimento di spostamenti di mansioni o reparti o siti lavorativi ingiustificati e non discussi con il sindacato e con le lavoratrici e lavoratori interessati;

insomma vi era una cogestione di tutti gli elementi dell'ODL.

Io mi sono trovato a stipulare accordi sull'occupazione e ODL, prima ancora che l'azienda si insediasse nell'unità produttiva; vedi: Panorama S. Mauro, Città Mercato ora Auchan Venaria, Euromercato ora Carrefour Grugliasco e così via.

Ora, con il venir meno della legislazione di favore, guarda caso, non si realizza più un accordo sull'ODL.

Quanto detto finora, prova come nessuna componente della nostra società è autosufficiente nello svolgere il ruolo che gli è assegnato dalla società stessa, sancito dalla carta costitutiva di tale società e cioè la Costituzione, fonte madre ed ispiratrice di tutte le leggi e dalla maturazione democratica che ne è conseguita.

Ecco perché il ruolo del sindacato, i poteri ad esso assegnati dipendono dal modello, dal tipo di società che vogliamo avere;

dal modello, dal tipo di democrazia;

da quanto le lavoratrici ed i lavoratori devono contare nella nostra società;

se devono far parte o meno del ceto medio come dovrebbe essere in una società civile, che lo è tanto di più quanto più è numeroso il suo ceto medio, oppure se devono essere carne a basso costo e scarsi diritti e tutele, tornando all'idea della mera sussistenza del primo liberismo, alla mercé dei grandi interessi, attratti dal mercato delle nuove ricchezze e dei nuovi ricchi del mondo.

Ecco perché il rinnovo di un contratto non dipende solo dallo sciopero seppur essenziale quale misuratore della volontà delle lavoratrici e dei lavoratori.

Occorre quindi che il sindacato esca dal suo splendido isolazionismo e da una vergine apoliticità.

Un conto è stata la battaglia per l'autonomia o addirittura l'indipendenza dai partiti, quando gli interessi di questi ultimi imperversavano nel movimento sindacale presentandosi come prioritari, un conto era liberarsi dalla logica di un sindacato che nascendo per un patto tra partiti, era considerato una delegazione di questi ultimi nel sociale, altro conto è la situazione attuale.

Il sindacato ancora oggi rappresenta la più numerosa forza organizzata del Paese e ben potrebbe esso, viceversa che nel passato, pervadere la politica, essere forza di pressione, affinché il potere legislativo valorizzi gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori ed il ruolo sindacale.

Orientando il voto? Sì anche orientando il voto, anche trasversalmente tra i partiti, ed anche scegliendo coloro che risulteranno sostenitori degli interessi che noi rappresentiamo.

La fase politica che si è aperta ce ne offre l'occasione, sfruttando la confusione e la debolezza degli attuali partiti e schieramenti ed il bisogno della loro ricostruzione, mettendo a frutto ciò che le ultime elezioni hanno dimostrato.

Io esprimo una grande soddisfazione per i risultati elettorali, perché è stato dimostrato che non è con le amicizie dei Marchionne o dei Farinetti che si vincono le

elezioni, ma con il voto delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati e cioè del popolo che rappresenta il sindacato.

Io, come è noto, sono un uomo di sinistra, anche se innanzitutto e soprattutto un sindacalista, e non amo quella sinistra salottiera, pseudo intellettuale, con la puzza sotto il naso, che pensa che quando gli elettori votano per altri o sbagliano o votano per protesta.

Hanno vinto due formazioni, che per quanto velleitarie e demagogiche, hanno comunque fatto proposte popolari al nostro popolo, reddito di cittadinanza dagli uni e abolizione della legge Fornero dagli altri, proposte non certo indirizzate o gradite ai Marchionne o ai Farinetti.

Per quale ragione i nostri invece avrebbero dovuto votare coloro che valorizzavano leggi antipopolari e che promettevano di continuare sulla stessa linea?

Avrebbero dovuto votare coloro che hanno distrutto tutele sul lavoro elementari? e non mi riferisco al solo art.18; coloro che hanno ridimensionato gli ammortizzatori sociali? Coloro che hanno continuato a precarizzare il lavoro? Coloro che ci mandano in pensione a settant'anni, differenziando di nulla l'usura del lavoro manuale e di fatica da quello intellettuale o di attesa? Coloro che se ne fottono se i Contratti non si rinnovano da 10 anni e le retribuzioni rimangono perennemente ferme?

Ecco, finché non si comprenderanno gli errori commessi, invece di enfatizzarli come sana politica, all'Italia mancherà un partito della sinistra, di cui c'è invece un bisogno

essenziale, che sappia valorizzare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori almeno al pari di quelli più forti e non sacrificarli per il bene di chi o di che?

C'è bisogno di riaffermare un modello di società che rimetta al centro le lavoratrici ed i lavoratori ed un modello di democrazia che riaffermi il ruolo delle rappresentanze degli interessi diffusi della società, che la politica deve per compito e vocazione mettere in equilibrio con un necessario lavoro di mediazione.

In questo io ci vedo un compito sindacale.

Un grande sindacalista, mio formatore e riferimento culturale e sindacale, fondatore della nostra UIL, Raffaele Vanni, un giorno mi disse: il sindacato deve entrare nel gioco politico assumendosi delle responsabilità solo quando è a rischio la democrazia.

Certo, è a rischio una democrazia complessa, di una società avanzata, io gli chiedo se comunque stiamo vivendo quel momento!

E cogliendo l'opportunità della sua presenza, lo chiedo anche al nostro Segretario Generale Carmelo Barbagallo.

Oppure dobbiamo rassegnarci, in una economia globalizzata, enormemente concorrenziale a ridisegnare in minus il ruolo del sindacato e gli interessi del ceto che rappresenta? Certo non potremmo rassegnarci solo a piangere i morti con bandiera in spalla e fischiotto in bocca tutte le volte che una azienda chiude o si delocalizza.

Come un ruolo alto del sindacato e degli interessi da esso rappresentato si possa collocare nell'Unione Europea sarà tema della tavola rotonda del pomeriggio.

Io mi rendo conto che con 28 ordinamenti del lavoro, quanti sono gli stati aderenti, ai quali si aggiunge l'ordinamento della UE e con altrettanti regimi contributivi e fiscali ai quali si aggiunge la concorrenza tra gli stati, non è semplice organizzare una azione sindacale omogenea ed efficace a livello europeo e men che mai un modello di riferimento vero.

Mi permetto di dire però a Luca Visentini, Segretario Generale del Sindacato Europeo, che le nostre lavoratrici e nostri lavoratori non percepiscono l'esistenza e l'attività del sindacato a quel livello, ed anche il CAE è probabilmente da riformare essendo oggi più un organismo burocratico, chiamiamolo di maniera, che non un reale organo con efficacia sindacale.

In ogni caso noi della UILTuCS non molliamo di un millimetro la nostra attività, cercando di utilizzare al meglio gli strumenti che abbiamo a disposizione.

Giusto rivendicare i rinnovi contrattuali, giusto rivendicare la partecipazione nella gestione dell'ODL, però dobbiamo intanto almeno pretendere le applicazioni delle norme di legge e di contratto già esistenti e qui affrontiamo **il terzo filone delle problematiche messe in evidenza nei nostri congressi territoriali.**

Probabilmente la cultura del non contratto, rende tolleranti, anche se il più delle volte dovrei dire, inconsapevoli, delle diffuse inapplicazioni da parte delle imprese

delle norme esistenti, come se tali inapplicazioni rientrassero negli usi e consuetudini ormai acquisiti dalle parti e sono trasversali nei nostri settori.

Gli inquadramenti professionali dei nostri CCNL, diversi dal livello di riferimento che è quello maggiormente popolato, sono di fatto considerati dei semplici orpelli contrattuali, essendo ignorati dalle imprese nel cogliere le professionalità effettivamente espresse dalle lavoratrici e dai lavoratori nell'ambito delle ODL .

Per definire le professionalità, infatti, le imprese inventano diciture extra contrattuali, a volte meglio se anglofone, si capisce meno e la si valorizza esteticamente di più anche agli occhi dei dipendenti, la si riempie di contenuti professionali, ma anche di disponibilità che il lavoratore è chiamato a rendere e gli si attribuisce un valore retributivo a volte di uno a volte di due livelli in meno delle retribuzioni professionali contrattuali.

Gli orari di lavoro dei part time, unilateralmente illegittimamente iper flessibilizzati, senza che siano previste neanche le clausole flessibili perché costano, quindi meglio farne a meno e dove previste sono fuori dalla normativa che le regolano.

La gestione imposta di ferie e permessi, finalizzata ad una presenza flessibile del personale, invece che nel segno della loro legittima finalità contrattuale e nel caso delle ferie persino costituzionale.

Insomma non voglio andare oltre e nemmeno più nello specifico, non voglio scoprire troppo le carte per intuibili ragioni, perché intendiamo, appena dopo questo congresso, aprire una stagione di contenzioso diffuso i cui effetti riguarderanno la gran parte delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori più rilevanti della categoria.

L'obiettivo è certamente ridare ordine ai rapporti di lavoro, ma anche in carenza di contratti, spostare un bel po' di soldi dalle tasche degli imprenditori a quelle delle lavoratrici e dei lavoratori ed infine la parte migliore, recuperare forza contrattuale.

Io convengo con chi dice che i contratti non si fanno in tribunale, anche se chi lo dice spesso cerca un alibi per la propria inerzia oppure in tribunale non ci sa andare, per farlo infatti occorre intelligenza ed estro giuridico, spesso assenti in più menti sindacali.

Voglio solo ricordare che il contratto regionale della Vigilanza Privata, unico ancora vigente in Italia, che ha introdotto una quasi 15.ma mensilità oltre al resto, fu stipulato per sanare un contenzioso sulla banca delle ore che costò alcuni milioni di euro alle controparti.

Parlando con un responsabile del personale di livello nazionale di un'azienda della ristorazione leader in Italia, con il quale ho voluto monitorare la forza del contenzioso in procinto di aprirsi, Egli pur di prevenire il contenzioso si è detto disponibile a sanarlo nell'ambito di un contratto regionale di settore.

Se giudizialmente daremo il segno di poter irrigidire gli orari di lavoro dei part time della grande distribuzione, senza la cui flessibilità le aziende non sono capaci di lavorare, voglio vedere se queste non ci chiederanno di sederci al tavolo delle trattative, dove potremo esigere un accordo sull'insieme dell'ODL.

Ecco perché il contenzioso vertenziale noi lo abbiamo da sempre considerato un importante strumento sindacale finalizzato ad irrobustire il rapporto di forza

contrattuale ed il proselitismo, due facce della stessa medaglia, nel senso che più siamo e più contiamo e non come alcuni sprovveduti pensano, un mero servizio al pari di un CAF.

Non è casuale, infatti, che le vertenze della UILTuCS nei nostri Territori sono prevalentemente riferite a lavoratrici e lavoratori già iscritti con delega.

Ultimo tema rilevante uscito dai congressi territoriali è l'orario di apertura dei negozi o meglio, i problemi ad esso connessi che evito di elencare perché ben conosciuti dalle congressiste e dai congressisti che operano nella distribuzione commerciale.

A breve uscirà una ricerca promossa dall'Ente Bilaterale del Terziario di Torino che con dati scientifici dimostrerà che la liberalizzazione degli orari commerciali non ha prodotto consumi ed occupazione aggiuntivi;

anzi

il maggior presidio delle unità di vendita, il maggior costo della struttura conseguente alla sua maggiore apertura ed il contenimento del costo del lavoro a livelli pari ante liberalizzazione visto la parità dei consumi, ha portato le aziende a precarizzare l'occupazione e richiedere flessibilità andando anche oltre il lecito legale.

Tanto è vero che si sono ridotti gli ipermercati malati di aperture no stop, per vedere incrementato il numero dei supermercati, più attenti ai bisogni del bacino di utenza, come si conviene ai negozi di vicinato e quindi aperti in base alla necessità del servizio ed alla mera convenienza economica.

Federdistribuzione dice che la domenica è il secondo giorno della settimana in quanto a vendite; rispondiamo che se dovessimo aprire banche, servizi comunali, farmacie e servizi in genere, anche in tal caso la domenica, con tutta probabilità, sarebbe il secondo giorno della settimana.

Sul piano economico aprire sei giorni o sette alla settimana non influisce sulla performance delle vendite, mentre renderebbe meno flessibile, meno precario e più accettabile il lavoro e dal punto di vista del servizio commerciale una apertura giornaliera dalle 9,00 alle 21,00 consentirebbe comunque di soddisfare i bisogni di qualunque utente. Infine, non si tratterebbe di esigere chiusure generalizzate domenicali e notturne, ma si potrebbero prevedere aperture a scacchiera utili a garantire comunque il servizio, valorizzandone anche la sua economicità.

Sul ricatto occupazionale in caso di regolamentazione degli orari dei negozi lanciato da Federdistribuzione non commento. Non mi piace entrare nel merito delle balle. Comunque al di là di tutto, anche questo tema rientra nel modello di società verso la quale vogliamo indirizzarci. Una società che guarda cinicamente ai servizi ed all'economia oppure una società che pur mettendo in rilievo i servizi e l'economia li media con i bisogni umani immateriali di grande valore?

Comunque, tutti nei sindacati di categoria sono pronti a condannare decisamente la liberalizzazione degli orari commerciali, ma nei fatti nessuno muove contro di essa.

Pertanto, è ora di dire basta ai parolai, alle prese in giro anche tra di noi e verso le lavoratrici ed i lavoratori della distribuzione commerciale.

Delle due l'una: o accettiamo la condizione attuale e governiamo al meglio gli orari di lavoro, sapendo che dovremmo riscrivere la norma del CCNL TERZIARIO che limitava il lavoro domenicale, in quanto essendo datata è diventata quasi del tutto inefficace oppure agiamo verso la politica, il legislatore, ricordando che quando il popolo italiano fu chiamato ad esprimersi con un referendum sul tema, bocciò sonoramente la liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi.

Non nascondiamo che come UILTuCS Piemonte stiamo raccogliendo alleanze nel mondo accademico, intellettuale, religioso, del diritto, per lanciare l'idea di una raccolta firme che faccia da sprone ai fini di una regolamentazione legale degli orari di apertura dei negozi. Naturalmente, verificatane la potenzialità, con il bene placido della UILTuCS Nazionale.

Le lavoratrici ed i lavoratori della distribuzione commerciale avranno almeno chiaro chi starà effettivamente con loro in questa battaglia e chi no; non so se la vinceremo, ma vale la pena a nostro avviso, se ci saranno le condizioni propedeutiche, di iniziarla; servirà almeno a fare cultura nel Paese ed a riattualizzare il tema di fronte alle amministrazioni locali, alle parti sociali, alla politica. Vedremo cosa ne uscirà.

In fondo con un certo grado di disinibizione abbiamo vinto battaglie importanti di cui le lavoratrici ed i lavoratori ci danno merito con le loro adesioni alla UILTuCS con i consensi elettorali nelle elezioni delle RSU.

Ricordo solo le ultime:

Abbiamo evitato 55 licenziamenti in GS che erano stati concordati in un accordo sottoscritto dalle altre OO.SS. informando le autorità preposte dei motivi che avevano indotto la UILTuCS a non firmare.

Abbiamo evitato riduzioni di orario e di salario generalizzati nella refezione scolastica, che avrebbero toccato anche lavoratrici già impiegate a 15 ore settimanali, quando si diceva che solo la UILTuCS si opponeva a tale soluzione.

Ne è testimone Enzo Lavolta, che dobbiamo ringraziare per la grossa e determinante mano che ci ha dato per l'esito positivo della vertenza, dimostrazione di come la politica possa essere nobile e positiva.

Abbiamo evitato peggioramenti salariali e normativi nella maggiore azienda della Vigilanza Privata nonostante il consenso dato dalle altre OO.SS.

Abbiamo in tal settore cause in atto per la detassazione del premio variabile avanzate dalla sola UILTuCS ed abbiamo una vertenza sicurezza in atto, che ha dato nell'azienda più significativa un risultato sul rinnovo del parco auto, ma che continuerà sui livelli di sicurezza, affinché siano tarati innanzitutto sulla pericolosità dei servizi e non misurabili esclusivamente, come è ora, sul valore trasportato o custodito.

E poi ancora migliaia di lavoratrici e lavoratori, grazie all'iniziativa della UILTuCS, hanno beneficiato dell'iscrizione al fondo EST ed hanno incassato le quote pregresse non versate dalle aziende, oltre che aver avuto rimborsate le prestazioni sanitarie effettuate.

Avremmo ancora molto da elencare, ma smetto, il tempo a disposizione non me lo consente.

Ancora una cosa in merito al fondo EST.

L'assistenza sanitaria non può essere fornita a part time; la prevenzione e le malattie purtroppo non colpiscono part time e giustamente sono state uniformate le prestazioni a quelle dei full time. Ci si è dimenticati dei part time misti e dei verticali annui.

Le signore della refezione scolastica, infatti, sei mesi dopo la sospensione per le vacanze estive, per due o tre mesi non godono dell'assistenza di Fondo EST. Ovviamente questa assurdità andrà sanata contrattualmente. Nel frattempo, già da quest'anno, sarebbe utile a tal fine un intervento degli Enti Bilaterali, non credo che ci saranno opposizioni in merito, sicuramente a Torino questa proposta di tutto il sindacato, non troverà posizioni ostative da parte datoriale, conoscendone la sensibilità sociale.

Essendo i compiti e le sfide che ci riserva il futuro, parecchio complicate come abbiamo potuto rilevare, è nostro dovere principale attrezzare quanto meglio possiamo la nostra Organizzazione.

Il nemico principale del sindacalista è l'ignoranza, l'insipienza, che porta alla compiacenza verso le politiche e le richieste aziendali, anche quando queste sono punitive per le lavoratrici ed i lavoratori, perché non si sa come opporsi, quindi è più semplice esserne conseguenti.

Per opporsi con successo alle pretese aziendali, quando sono giustificate solo da un cinico vantaggio dell'imprenditore a danno dei dipendenti, occorre sapere come fare, quindi occorre il SAPERE. Altrimenti si cede alla richiesta.

Ci si trova di fronte ad una procedura di licenziamenti collettivi? si trovano i volontari senza verificare se la procedura è legittima oppure si concedono cassa integrazione o contratti di solidarietà a seconda dell'interesse dell'impresa, pensate un po', questi ultimi anche alle grandi strutture commerciali, che vivono di flessibilità degli orari di lavoro, l'esatto opposto della rigidità che sarebbe imposta dai contratti di solidarietà e questi quindi risultano una vera e propria mancia al datore di lavoro.

Oppure, capita, che di fronte ad una violazione di un diritto, il lavoratore che si rivolge al sindacalista impreparato, da questi si sente rispondere la cosa più comoda e cioè: "purtroppo l'azienda lo può fare".

Dall'ignoranza, dalla pigrizia intellettuale, deriva la compiacenza del sindacalista nei confronti dell'impresa, accettando tale rapporto subalterno, invece che un rapporto basato sul rispetto del ruolo e degli interessi rappresentati, magari anche invertendo una subalternità dovuta alla maggiore conoscenza.

Tra l'altro nemmeno così complicato a che ciò avvenga, visto la pochezza professionale delle nostri interlocutori di controparte.

L'impegno solenne quindi, che dobbiamo assumere in questo nostro congresso è che nella UILTuCS Piemontese troveranno spazio solo sindacalisti capaci, con la voglia di migliorare costantemente la loro conoscenza, soprattutto nel diritto del lavoro essendo la nostra una categoria in cui il contenzioso e la contrattazione è

all'ordine del giorno. E' basilare per un buon contrattualista conoscere il diritto, in quanto bisogna saper ben riportare per iscritto il compromesso contrattuale, ricordando sempre che la letteralità della norma è il primo parametro interpretativo e che il contratto è la principale fonte del diritto del lavoro.

E' bene, inoltre, che tutti abbiano chiaro che la UILTuCS Piemontese non darà spazio a chi riterrà che fare il sindacalista a tempo pieno sia meglio che lavorare.

Il sindacalista della nostra UILTuCS deve avere nel cuore la passione dell'impegno sociale e nella testa il mestiere del fare bene; solo con la passione si porterebbero i lavoratori all'avventura, solo con il mestiere c'è il rischio di cadere negli opportunismi e nelle scelte di comodo.

Il sindacalista della nostra UILTuCS deve sapere senza se e senza ma da che parte stare in tutte le azioni che fa e le decisioni che prende e questo deve venire dal cuore, ma i nostri lavoratori dovranno trovare davanti a loro un professionista in grado di tutelarli al meglio e questo deve venire dalla testa.

Detto questo stiamo operando inserimenti nell'organico a tempo pieno ed altri ne faremo nel prossimo futuro, di giovani sotto i 45 anni in tutti i nostri territori regionali, che abbiano le caratteristiche richiamate o che accettino di acquisirle, in quanto il primo dovere di un gruppo dirigente d'esperienza e del suo Segretario Generale è quello di porre le basi per garantire la continuità, oltre se stesso, dell'Organizzazione ed una continuità verso il costante miglioramento dell'attività da rendere alle lavoratrici ed ai lavoratori dei nostri settori.

Il contenzioso di cui ho parlato, che apriremo in tutta la regione, abbisogna di un rafforzamento del cosiddetto ufficio vertenze in numero ed in qualità, che opererà a beneficio di tutti i territori della regione per il contenzioso “politico e seriale” e per un contenzioso....a rete, per dirla alla Barbagallo, affiancando e dirigendo un coordinamento regionale dei legali convenzionati con la nostra Organizzazione.

Finiti i congressi della nostra categoria esploreremo l'ufficio mobile della UILTuCS, consistente in un automezzo, che presidierà periodicamente i centri commerciali di nuovo insediamento dove non c'è ancora sindacalizzazione, per paura, per ignoranza sociale, per pigrizia, con due scrivanie e dietro di esse due sindacalisti pronti ad accogliere e dare risposte alle lavoratrici ed ai lavoratori che sono certo prima o poi, io penso prima, avranno bisogno del sindacato.

Io sono certo che ovunque ci saranno lavoratrici e lavoratori ci sarà il sindacato, perché ne hanno bisogno perché non se ne può fare a meno.

Sta a noi perseguire il modo migliore per irrobustire il proselitismo per aumentare le nostre fila, per rendere sempre più numerosi le lavoratrici e i lavoratori tutelati, per rendere sempre più numerosi i nostri iscritti, affinché cresca proporzionalmente il nostro potere contrattuale e di conseguenza le risposte ai bisogni da dare alla nostra gente.

Io sono legatissimo alla UIL ed amo la UILTuCS, devo all'Organizzazione tutto ciò che sono riuscito a fare nella mia vita, sono entrato da ragazzino in questo meraviglioso sindacato, negli anni l'ho visto crescere, maturare, aiutare in modo determinante migliaia e migliaia di persone. Le nostre strutture territoriali extra torinesi, erano praticamente a zero salvo eccezioni. Ora sono strutture con tre tempi pieni e vorrei

lasciarle con il quarto essendo il loro numero proporzionale agli iscritti. La struttura Torinese è una macchina da corsa che potrebbe e dovrà volare.

Credetemi soprattutto voi giovani, dedicarsi nella vita all'impegno sindacale, quello vero, quello onesto, rivolto agli altri, vi farà stare bene, non avrete mai la sensazione di aver buttato via il vostro tempo o la vostra vita.

A tutti voi dico che nel perseguire con impegno l'interesse ed il bene dei nostri colleghi lavoratrici e lavoratori del settore avete valorizzato lo splendido lavoro che tutti i giorni sviluppate nelle vostre aziende, mie care amiche e miei cari amici, con molti di voi ho francamente un legame fraterno direi indissolubile, pronti a soccorrerci in caso di bisogno come accade in una grande famiglia unita dagli stessi intenti, valori, obiettivi.

Io, purtroppo, con alcuni colleghi fraterni con i quali insieme abbiamo percorso le tappe sindacali importanti, condividendo successi e sconfitte, gioie e dolori, coincidenti alla storia della nostra vita vissuta l'uno accanto all'altro, siamo, ahinoi all'ultimo tratto seppur tratto ancora di alcuni anni della nostra storia sindacale e come succede per i ciclisti vicino al traguardo vogliamo fare la volata che sia all'altezza della corsa, il famoso colpo di reni.

Vi chiedo di non deludere questa nostra ambizione, lo chiedo a tutto l'apparato, che me lo devono, avendone io scelto uno per uno tutti i componenti, e tutti noi lo dobbiamo a Brunetto Boco, il nostro Segretario Generale, che da sempre ha valorizzato e rispettato la nostra Struttura, pur nella sua opera omogenea in tutta Italia per perseguire un ingente sviluppo della nostra Organizzazione, che ha ottenuto.

Io e Brunetto ci conosciamo da quando eravamo due ragazzi entusiasti di militare nella nostra Organizzazione, che allora si chiamava UIDACTA e non sempre eravamo d'accordo, ma mai è venuta meno la stima, il rispetto e l'amicizia, amicizia che si è rafforzata graniticamente con il tempo e che io come credo lui, non tradiremo mai, per nessun motivo al mondo. Ti voglio bene Bruno.

Tornando a noi, quando arriverà il momento di lasciare la UILTuCS Piemonte, sarebbe nostra pretesa, mia e dei miei Colleghi storici, che: i delegati e gli iscritti delle mense, i delegati e gli iscritti delle Guardie Giurate e dei Servizi Fiduciari, i delegati e gli iscritti della Distribuzione Commerciale, i delegati e gli iscritti dell'Informatica, i delegati e gli iscritti del settore Socio Assistenziale, i delegati e gli iscritti della distribuzione cooperativa, i delegati e gli iscritti di tutti gli altri settori ed aziende, si sentano talmente forti e fiduciosi dell'Organizzazione alla quale appartengono, che allora come ora potranno continuare a dire, con orgoglio, con sicurezza e perché no, anche con un pizzico di spavalderia: a noi le sfide non ci spaventano, NOI SIAMO LA UILTuCS.