

Il congresso rappresenta il momento più alto del patrimonio democratico di un'organizzazione sindacale; del quale dobbiamo essere fieri e dobbiamo andarne orgogliosi, se non altro perché ci poniamo in netta contrapposizione con altri cosiddetti intermedi, che hanno preferito al metodo della collegialità e del confronto il metodo dell'accentramento e dell'uomo solo al comando.

La pianificazione dei prossimi quattro anni e delle conseguenti proposte relative alla nostra azione sindacale non possono evidentemente prescindere dall'analisi e dalla riflessione in ordine al contesto politico, sociale ed economico nel quale siamo chiamati ad operare ogni giorno per la tutela del lavoro e dei lavoratori dei nostri settori.

Stiamo vivendo, benché qualcuno voglia eludere la narrazione della crisi, uno dei momenti più bassi della nostra convivenza sociale ed economica.

Dobbiamo avere il coraggio di combattere la crisi, ma ancora prima abbiamo il dovere di capirne le cause evitando di credere che sia frutto del caso o della cattiva sorte. Parimenti, la lotta alla disoccupazione deve essere tra le priorità del nostro Paese, anche perché, per citare il compianto presidente Pertini, *“Gli affamati ed i disoccupati sono il materiale con il quale si edificano le dittature”*.

In Emilia Romagna abbiamo intitolato il nostro congresso regionale: *“lavORO, tuteliamo il nostro bene più prezioso”*.

Dunque un'idea per la quale il lavoro deve essere collocato nella stessa area semantica della ricchezza, del patrimonio, della prosperità, del benessere, dell'agio e così via. Per declinarlo diversamente potremmo dire che lavoro e prosperità del nostro paese rappresentano due facce della stessa medaglia.

Ho ascoltato attentamente la relazione di Bruno di ieri, senza dubbio come sempre un contributo molto ricco e molto articolato per agevolare e favorire la discussione dei nostri lavori.

È evidente che sarebbe impossibile in questi pochi minuti di intervento riprendere tutti i temi toccati dal nostro segretario generale; pertanto, vorrei soffermarmi solo su un paio di aspetti che più di altri ritengo centrali per la nostra attività sindacale di tutti i giorni e che più di altri hanno sollecitato questo mio contributo alla discussione.

Lo siamo andati ripetendo in questi mesi in tutti i nostri congressi provinciali e regionali che gli ultimi 10 anni di crisi hanno piegato pesantemente il nostro paese e le nostre persone.

In modo particolare questi ultimi 10 anni sono stati caratterizzati da un progressivo arretramento delle condizioni economiche delle famiglie italiane, le quali, chi più chi meno, hanno conosciuto il dramma della riduzione dello stipendio per l'imposizione aziendale di un ammortizzatore sociale o, peggio ancora, per la perdita del posto di lavoro a seguito di un licenziamento.

Bruno in relazione diceva chiaramente che è necessaria e non derogabile una politica di rilancio dei salari e della produttività per consentire che la presunta crescita della

nostra economia, registrata in questi ultimi tempi, non subisca una battuta d'arresto, ma semmai venga agevolata.

Ed in un altro passaggio aggiungeva testualmente **“la stagione della moderazione salariale è conclusa!”**. Ciò evidentemente perché, senza salario e senza la possibilità di spesa delle persone, non possono riprendersi neppure i consumi che sono un elemento di misurazione della qualità del benessere del nostro paese.

Infatti, i benefici della ripresa raggiungono troppo lentamente ed assai parzialmente la quotidianità di molte persone.

La ragione, come ci spiegano molti economisti, è che: crescono i profitti, cresce la produttività, crescono le quotazioni di borsa, ma l'occupazione cresce solo in misura molto modesta.

La ricchezza rimane troppo concentrata e la crescita geograficamente troppo difforme; i salari sono stagnanti e buona parte del lavoro è precarizzata e sottopagata.

Possiamo dire che c'è bisogno di un nuovo rilancio.

Il tempo che viviamo ci sollecita a mettere in discussione l'idea semplice secondo la quale attraverso il consumo - sostenuto dalla finanza - sia possibile sostenere la crescita.

Prima occorre produrre valore e poi, solo poi, si può consumare. Non più viceversa.

Si tratta di un vero e proprio cambio di paradigma.

Deve essere abbandonata la strada fasulla dell'illusionismo finanziario e si deve tornare a lavorare tutti insieme nella creazione di un valore comune.

Pertanto è di tutta evidenza quanto, oggi più di ieri, la contrattazione ed il contratto nazionale di lavoro rappresentino la centralità del nostro agire sindacale.

In questo contesto sociale, politico e macro-economico per un'organizzazione sociale come il sindacato, che basa la sua reale rappresentanza e la sua concreta rappresentatività sulla propria capacità contrattuale, il fatto che dopo nove anni di crisi vi sia un'attività contrattuale del sindacato confederale differenziata e consistente è certamente un segno di vitalità.

Il primo dato che sorprende dell'attuale contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro consiste nel fatto che il numero di contratti collettivi nazionali del lavoro tende ad aumentare in misura rilevante fino a superare la cifra di 800.

In questo caso, tuttavia, la dimensione quantitativa crescente non rappresenta assolutamente in alcun modo un elemento di innovazione positiva: ciò poiché sempre più spesso viviamo l'esperienza del proliferare di contratti pirata che minano profondamente la certezza del diritto e l'esigibilità dei diritti dei lavoratori contenuti nei contratti sottoscritti dalle parti sociali maggiormente rappresentative.

Basterebbe pensare a cosa avviene per il contratto del turismo sulla nostra costa adriatica oppure nel settore della vigilanza decretata o non decretata per avere la rappresentazione plastica del fenomeno e della sua pericolosità.

Nonostante la presenza di questi fenomeni patologici, credo sia imprescindibile nei suoi settori la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Purtroppo, nonostante questa convinzione e malgrado vi sia il proliferare dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, siamo protagonisti - nostro malgrado - di negoziati per i rinnovi di ogni singolo CCNL sterili nei contenuti e biblici nelle tempistiche: ciò comporta quale prima conseguenza che i tempi si dilatino e che i lavoratori siano costretti, non solo a perdere potere di acquisto dei loro salari, ma a vedersi altresì ridotti i loro diritti (soprattutto a discapito dei neo assunti).

Di fronte a questa dicotomia (centralità del CCNL e tempi biblici per i rinnovi) si impone in tutta la sua gravità l'esigenza di discutere se sia necessaria l'introduzione di un automatismo che - a fronte della presentazione della piattaforma di rinnovo del CCNL e l'avvio del confronto da parte delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative - anticipi gli aumenti collettivi indipendentemente dai tempi della chiusura del negoziato.

Potremmo pensare ad un modello che, muovendo i passi da ciò che fu la contingenza negli anni settanta o l'indennità di vacanza contrattuale negli anni novanta, possa garantire l'erogazione degli aumenti, i quali tra l'altro dovrebbero essere legati a parametri diversi dagli attuali tassi di inflazione, poiché attualmente non rappresenterebbero in alcun modo uno strumento adatto ad intercettare le reali esigenze salariali dei lavoratori. Cosa avrebbe ad esempio rappresentato tale opportunità nel negoziato con Federdistribuzione? E con le coop per il rinnovo del loro CCNL?

Sono temi sui quali mi piacerebbe condurre un approfondimento, anche perché nella lettura dell'accordo sottoscritto da CGIL, CISL e UIL con Confindustria emerge la conferma dell'importanza della contrattazione, ma nei nostri settori è probabilmente di difficile esigibilità.

Come rinnovi un Contratto Nazionale, ad esempio gli studi professionali o altri CCNL analoghi, dove oggettivamente è impensabile un concreto rapporto di forza a causa delle caratteristiche qualitative e dimensionali delle aziende che caratterizzano questi settori?

La proposta di spostare il recupero salariale dal CCNL della Distribuzione Cooperativa ai contratti aziendali delle grandi coop è una proposta intelligente della UILTuCS da percorrere (noi stessi l'abbiamo sostenuta con convinzione), se non altro perché questo è un ambito dove tale azione è percorribile.

In altri contesti, di converso, se non pensiamo a strumenti diversi, quasi automatici di recupero della perdita del potere di acquisto dei nostri salari, sarà assai dura recuperare tempi e contenuti dei contratti.

Ciò è ancor più vero se dobbiamo confrontarci con ambiti nuovi che ci costringono anche a rielaborare la nostra modalità di fare sindacato. Gli esempi potrebbero essere tanti, ma vorrei citare uno solo caso, tra l'altro ben noto in Emilia Romagna, e nello specifico nel polo logistico di Piacenza; un caso locale che dal black Friday ad oggi ha assunto una dimensione nazionale.

Ovviamente mi riferisco alla vicenda di Amazon. In quell'ambito il commercio elettronico cresce in modo esponenziale, ma contemporaneamente i diritti delle persone ivi impiegate potrebbero decrescere in modo altrettanto veloce e preoccupante.

Le stesse ricette proposte dal precedente governo Renzi attraverso l'introduzione del *jobs act* vanno nella direzione di disumanizzare il lavoro facendo il paio con politiche aggressive di multinazionali spregiudicate.

Mi domando: come è possibile condividere la tesi per la quale abbassare i diritti fa bene all'economia?

A tre anni dal suo avvio la riforma offre un quadro caratterizzato da poche luci e da molte ombre.

In modo particolare, sotto il profilo della stabilizzazione dei contatti di lavoro, tra gli obiettivi primari della riforma del mercato del lavoro, il quadro che emerge evidenzia come l'incentivo offerto alla decontribuzione si sia tradotto nel 2015 in una preferenza per il contratto a tutele crescenti rispetto ad altre forme contrattuali. Il 2016 è apparso caratterizzato da un ritorno alla configurazione precedente recuperando i livelli di contratti a termine, apprendistato e stagionali degli anni precedenti. Il 2017 non ha segnato un tratto di distintività rispetto al biennio precedente.

Pertanto, è di tutta evidenza come la volontà del legislatore di introdurre le tutele crescenti ed indebolire l'art. 18, fosse di natura ideologica: per dirla in un altro modo il rapporto asimmetrico datore di lavoro e prestatore d'opera si acuisce a favore del primo ed ovviamente a detrimento del secondo.

Nelle intenzioni di qualcuno il modello economico e il modello sociale dovrebbero essere tali da consentire una definizione chiara dei datori di lavoro che si trasformano in padroni e dei lavoratori che si trasformano in servi (o schiavi!).

In tale contesto, il lavoro non solo può, ma deve tornare a essere al centro del nostro modello di sviluppo.

E non a parole, ma nei fatti. Nelle scelte concrete delle imprese, della pubblica amministrazione e delle famiglie. Il che significa nelle forme contrattuali, nella imposizione fiscale, nelle regole degli appalti, nella organizzazione scolastica ed educativa. Nelle stesse politiche previdenziali.

Diceva molto bene Bruno nella sua relazione e Paolo nella sua introduzione ai lavori del convegno: non possiamo più eludere il tema delle previdenza complementare. È di questi giorni ad esempio la novità della fusione di previcooper con cooperlavoro e

filcoop: credo che quello potrebbe essere il primo ambito nel quale sperimentare nuove modalità di previdenza in fondi sempre più grandi che realizzino una politica mutualistica efficace e sperimentino nuovi modelli di welfare diffuso. In Emilia Romagna, dove l'ambito delle cooperazione è un ambito di primo piano, organizzeremo a maggio un convegno specifico con i nostri tanti delegati per offrirgli strumenti di conoscenza e di approfondimento al fine di promuovere anche col passa parola l'iscrizione da parte del loro colleghi al fondo pensione.

Ovviamente non è sufficiente!!!! Ma ogni sforzo è utile e non procrastinabile.

Concludo il mio intervento pensando alla nostra uiltucs.

Negli ultimi 20 anni siamo davvero cresciuti, penso al mio primo congresso di Sorrento ed a quante persone sono passate. Penso ad esempio all'amico Aurelio Pellegrini che da poco ci ha lasciato.

Ieri Marco ci esortava a riflettere sul valore della fede e credo che ciò che spingesse tutti i giorni Aurelio a percorrere per il lungo e per il largo l'Italia per tutelare i diritti dei lavoratori di Autogrill fosse fede; e di quelle davvero grandi. Un modello per tutti coloro che vogliono fare il sindacato parlando con la gente guardandola negli occhi.

Soprattutto per tanti nuovi quadri giovani che da poco sono in UILTuCS. Nel film che stiamo vedendo sulle strutture regionali della nostra organizzazione, tra i tanti, mi è piaciuto il passaggio di Cosimo La Volta quando dice che hanno investito in nuovi quadri e molti di loro anche molto giovani. Anche in Emilia Romagna abbiamo profondamente rinnovato il nostro quadro dirigente ed oggi abbiamo diversi giovani di circa 30 anni ben mixati tra sindacalisti uomini e sindacaliste donne. Credo che questa sia la nota più bella che dobbiamo cogliere ovvero la capacità di rinnovarci creando spazi sempre più grandi alle giovani leve.

Con questo auspicio, cioè quello di crescere sempre e di crescere sempre meglio, auguro a tutti un buon congresso.

Grazie e buon lavoro.