



RELAZIONE

del Segretario Generale, Aldo Giammella

**sindacato forte e partecipato
per un presente sicuro
ed un futuro sereno.
Solo insieme si può...**

4° CONGRESSO REGIONALE

20 e 21 giugno 2022



 Scan Me

c/o Centro Congressi CNR
dell' Area Territoriale di Ricerca di Bologna
Consiglio Nazionale delle Ricerche

Via P. Gobetti, 101 - 40129 Bologna

Sarà richiesto il Green Pass se previsto.

Care Delegate, cari delegati,

Vi ringrazio della partecipazione di questa mattina e anche a nome vostro voglio ringraziare i nostri ospiti per la loro gradita presenza.

Dopo un percorso lungo oltre quattro mesi siamo finalmente arrivati al giorno del nostro congresso regionale.

Quest'anno abbiamo scelto come *location* per celebrare il nostro congresso regionale l'Area Territoriale di Ricerca di Bologna, che è una struttura che offre supporto e servizi agli Istituti del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) e dell'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) che hanno sede a Bologna e in Emilia Romagna.

Nel campus di via Gobetti risiedono nove fra Istituti e sezioni del CNR e dell'INAF, più i Servizi di Area, la Biblioteca "Dario Nobili" e lo stesso Centro Congressi.

Sono presenti, giusto per offrirvi una panoramica veloce della ricchezza scientifica ed intellettuale che ci circonda, l'Istituto per la BioEconomia (IBE ex IBIMET), l'Istituto per la Microelettronica e i Microsistemi (IMM), l'Istituto di Scienze dell'Atmosfera e del Clima (ISAC), l'Istituto di Scienze Marine (ISMAR), l'Istituto per lo Studio dei Materiali Nanostrutturati (ISMN), l'Istituto per la Sintesi Organica e la Fotoreattività (ISOF), l'Istituto di Scienze Polari (ISP).

Come avrete dunque inteso siamo in una delle tante eccellenze non solo locali, ma anche di primo piano rispetto all'intero panorama internazionale che caratterizzano non solo Bologna, ma l'intera regione dell'Emilia Romagna.

Chiusa questa veloce, ma necessaria digressione, siamo tutti consapevoli che tanto lavoro ci aspetta nelle prossime settimane e nei prossimi mesi, ma oggi ci piace pensarlo come il giorno dell'ascolto e della proposta.

Abbiamo trascorso molti giorni a pensare, a discutere e a discernere su come avremmo voluto celebrare il nostro congresso regionale; una discussione che è scivolata via in modo fluido e naturale durante la celebrazione dei quattro congressi provinciali: a Cesena, a Forlì, a Ravenna e Reggio-Modena (elencanti semplicemente in ordine alfabetico) abbiamo incontrato tante delegate e tanti delegati ed abbiamo riscontrato con estrema soddisfazione la voglia delle nostre persone di partecipare e di esprimere la propria opinione.

È sotto gli occhi di tutti che questo congresso sia stato convocato in un momento cruciale della storia sociale

ed economica, che presenta gravi e vaste sfide non solo per l'Italia, ma soprattutto per l'Europa e per il mondo intero.

Come non ricordare i gravissimi danni inflitti dalla pandemia negli ultimi due anni all'economia mondiale; ma soprattutto come poter restare indifferenti di fronte alla scomparsa di oltre 15 milioni di persone nel mondo a causa del contagio da Covid-19 in poco più di 24 mesi.

Credo che nessuno di noi sia rimasto indenne dagli effetti del contagio: vuoi perché direttamente infettato vuoi perché interessato alla scomparsa di un parente, di un amico, di un collega o di un semplice conoscente.

Tra l'altro, eravamo quasi pronti ad uscire dal tunnel buio della pandemia e subito abbiamo dovuto iniziare a fare i conti con un nuovo conflitto bellico alle porte dell'Europa.

Una guerra sanguinaria e cruenta, che si porta con sé molte incognite cariche di preoccupazioni e di paure e che colpisce duramente le economie degli stati e delle singole persone.

Dobbiamo approfittare di ogni occasione, pubblica o privata, per ribadire sempre e in ogni momento l'idea che i rapporti di convivenza tra gli esseri umani e le rispettive comunità politiche non possono essere regolati per mezzo della forza e della violenza¹.

Anche perché la pace, l'unione e l'uguaglianza sono nemiche delle sottigliezze politiche².

Dobbiamo sottostare all'imperativo categorico che ci impone di dire con franchezza e con convinzione, nonché affermare senza ambiguità o distinguo che noi...

SIAMO CONTRO LA GUERRA!

Lo ripeto: noi siamo contro la guerra! Inoltre, noi siamo contro ogni violenza e contro qualsivoglia forma di prevaricazione e di sopruso! Siano esse pubbliche o private!

Per essere ancora più esplicito, mi piace ricorrere ad una citazione dell'autore di "Guerra e Pace".

Lev Tolstoj, scrive: *"Il fuoco non può spegnere il fuoco, né asciugare l'acqua con l'acqua, esattamente come la violenza non può eliminare la violenza"*³.

Qualcuno scrisse su un muro della metropolitana di Parigi: *"Ognuno di noi deve impegnarsi a creare intorno a sé piccole isole di pace. È il nostro contributo*

¹ Pacem in Terris l'ultima enciclica pubblicata da papa Giovanni XXIII l'11 aprile 1963.

² J. J. Rousseau, Il contratto Sociale, 4° libro

³ Lev Tolstoj, Anna Karenina, ed. Einaudi, 2016.

all'equilibrio del mondo." Non sarebbe male trarne tutti insegnamento!

Inoltre, come ho sentito dire da un nostro delegato sindacale in occasione di un congresso territoriale, anche l'Italia è in guerra, almeno da 75 anni!

Il nostro nemico si chiama Mafia.

Esattamente 30 anni fa Giovanni Falcone, Francesca Morvillo, Vito Schifani, Rocco Dicillo, Antonio Montinaro vennero brutalmente assassinati.

30 anni fa speriamo sia anche nata una generazione impegnata a portare avanti gli ideali di Falcone e del suo amico Borsellino e di tutte le vittime innocenti per liberare l'Italia dalle mafie.

Anche perché, come scrive Salvatore Quasimodo, "Il sud è stanco di trascinare morti / stanco di solitudine, stanco di catene,/ è stanco nella sua bocca delle bestemmie di tutte le razze / che hanno urlato morte con l'eco dei suoi pozzi, / che hanno bevuto il sangue del suo cuore"⁴.

Mi piace ricordare Falcone con questo breve aforisma molto noto:

"Che le cose siano così, non vuol dire che debbano andare così. Solo che, quando si tratta di rimboccarsi le maniche e incominciare a cambiare, vi è un prezzo da pagare, ed è allora che la stragrande maggioranza preferisce lamentarsi piuttosto che fare."

C'è un'altra battaglia, che dura sciaguratamente da troppo tempo, e che produce mediamente tre o quattro vittime al giorno con picchi quotidiani di sette-otto infortuni letali⁵.

Non importa che siano vittime cosiddette bianche non uccise per morte violenta, poiché - stando alle statistiche INAIL - assistiamo troppo spesso ed in modo troppo inerte ad una strage senza fine.

Di lavoro e sul lavoro si continua a morire: nelle fabbriche, nei campi e nelle serre, nei cantieri edili, nei magazzini, in mare, su mezzi di trasporto, nelle strutture ospedaliere, per strada. Dietro ciascun numero asettico si cela la vita reale di una persona e di una famiglia devastata dalla perdita.

Ogni volta che apprendiamo dell'ennesimo incidente mortale sul lavoro non solo ci assalgono mille interrogativi che si rincorrono, ma soprattutto assistiamo alle

innumerevoli promesse e agli altrettanti impegni che vanno alla deriva.

La UIL, come sapete, nel 2021 ha proposto la campagna

ZERO MORTI SUL LAVORO⁶

Ovvero una campagna sulla sicurezza ad ogni livello, che sta coinvolgendo tutte le strutture di riferimento della nostra organizzazione.

Pertanto, non sono più accettabili compromessi sul tema della sicurezza sul lavoro, sulla sicurezza di chi lavora, sulla difesa della salute di chi rischia ogni giorno.

Come direbbe Camus per noi la verità non è una virtù, ma una passione perciò Zero Morti sul Lavoro deve dunque rappresentare una delle sfide più importanti della UIL da portare avanti a tutti i livelli ed insieme a tutti coloro che ne condividono gli obiettivi e le finalità.

In Emilia Romagna, almeno nell'ultimo quadriennio, nel settore del terziario, del turismo e dei servizi abbiamo unitariamente deciso di spendere risorse umane ed economiche per rafforzare la cultura della salute, della sicurezza, della prevenzione e dell'igiene in settori dove tale cultura è considerata una priorità di serie B.

A Bologna nell'intera area metropolitana da oltre un lustro abbiamo, ad esempio, sottoscritto un accordo con Filcams e Fisascat per gestire insieme in ogni ambito di nostra competenza contrattuale, multiservizi compreso, l'elezione degli RLS, assumendo unitariamente il coraggio di proporre ai lavoratori soltanto liste e candidature unitarie, così da concludere positivamente oltre centoventi procedure con relative elezioni.

Questo della sicurezza è un ambito dove abbiamo saputo prendere consapevolezza che non interessa contarsi, a differenza ovviamente di quanto accade per le elezioni delle RSU, ma semmai è fondamentale creare tutte le condizioni sinergiche per fare la nostra parte al contrasto della mancanza di sicurezza in ogni luogo di lavoro.

A Rimini e a Ferrara, giusto per citare le esperienze più recenti dell'ultimo anno, nell'ambito del turismo abbiamo da poco costituito unitariamente e con le associazioni datoriali due nuovi organismi paritetici: ciò per garantire la presenza di RLST preparati e disponibili anche per le tantissime lavoratrici e per i tantissimi

⁴ Salvatore Quasimodo, *Lamento per il Sud*,

⁵ Morti sul lavoro, "La strage senza fine nelle statistiche INAIL", <https://www.osservatoriodiritti.it/2021/10/04/morti-sul-lavoro-2021-oggi-2020-2019-statistiche-italia/>

⁶ Zero morti sul lavoro, campagna UIL, <https://terzomillennio UIL.it/zero-morti/>

lavoratori che altrimenti non avrebbero nessuno dal quale ricevere un aiuto concreto e prezioso.

Quello degli RLST è un'esperienza molto diffusa ed assai consolidata nella nostra regione: infatti, ogni provincia può vantare la costituzione di almeno un paio di OPT con i relativi rappresentanti territoriali.

Ciò, tuttavia, non può legittimare nessuno ad abbassare la guardia perché se gli infortuni non sono fortunatamente quasi mai letali, i dati sulle malattie professionali sono tutt'altro che confortanti: infatti, se è vero che nel commercio non si muore di lavoro, è altrettanto vero che di lavoro ci si ammala.

C'è un ulteriore *vulnus*, una ferita sempre aperta che non riesce a rimarginarsi, sempre frutto dell'idea di sbagliato possesso, che è la vergognosa piaga sociale della violenza sulle donne.

Anch'essa, come il conflitto ucraino, è frutto di una cultura della forza che tende a prevalere sull'affetto, sull'amore e sul rispetto delle persone.

Solo con un cambio di registro, cioè introducendo il principio per il quale siamo tutti uguali pur nelle legittime diversità sarà possibile debellare questo male ancestrale.

Tornando, per ovvie ragioni di brevità e di sintesi, al nostro ambito proprio di interesse non possiamo ignorare come dal 2020, non solo per effetto della pandemia, in tutto il mondo abbiamo constatato una perdita di posti di lavoro senza precedenti.

La diminuzione delle ore lavorate negli ultimi anni si è tradotta sia in perdita di posti di lavoro, sia in una riduzione dell'orario di lavoro di quanti hanno conservato il proprio impiego.

Ora vorremmo, o meglio dobbiamo (!), immaginare un futuro diverso: un futuro che sia caratterizzato da più ottimismo; un tempo nuovo per tutti, carico di fiducia, che offra a ciascuno nuove opportunità e nuove speranze.

Pur auspicando un possibile ritorno alla normalità, non possiamo tuttavia ignorare i difetti e le negatività del passato: ciò almeno nel tentativo di guardare avanti nella consapevolezza che tali difetti vadano rimossi o almeno superati.

Come ha ben detto papa Francesco in occasione della 109a Conferenza Internazionale del Lavoro *"In vista di*

un rapido ritorno a una maggiore attività economica al termine della minaccia della COVID-19, evitiamo le passate fissazioni sul profitto, l'isolazionismo e il nazionalismo, il consumismo cieco e la negazione delle chiare evidenze che segnalano la discriminazione delle persone "scartabili" nella nostra società.

Al contrario - sono sempre parole di Papa Francesco - cerchiamo soluzioni che ci aiutino a costruire un nuovo futuro del lavoro fondato su condizioni lavorative decenti e dignitose, che provenga da una contrattazione collettiva e promuova il bene comune: questa base farà del lavoro una componente essenziale della nostra cura della società e della creazione.

*In tal senso, il lavoro è veramente ed essenzialmente umano. Di questo si tratta: che il lavoro sia umano"*⁷.

Focalizzando allora l'attenzione sul ruolo fondamentale che deve svolgere un'organizzazione sindacale per rendere ogni giorno più concreto questo obiettivo, siamo chiamati, pertanto, a dare priorità alla nostra risposta non solo ai lavoratori attivi che rappresentano il nostro cosiddetto tessuto connettivo, ma anche a tutti coloro che si trovano ai margini del mondo del lavoro.

Una risposta alle persone che si vedono ancora colpite dagli effetti nefasti della pandemia: lavoratori poco qualificati, a giornata, del settore informale, quanti svolgono quelli che si è soliti denominare "lavori delle 3 D": sporchi, pericolosi, e degradanti⁸.

Si impone allora in modo impellente ed indifferibile l'urgenza di aprire un dialogo tra tutti gli stockholders, tra tutti i portatori di un interesse, di cui il sindacato federale e dunque la stessa UILTuCS, in sinergia unitaria con Filcams e Fisascat, rappresenta una parte: ciò affinché sia garantita la partecipazione di tutti al lavoro di ripartenza e di rilancio.

Il sindacato ha una lunga esperienza nella partecipazione a questi dialoghi anche attraverso le sue istanze locali.

Sempre per parafrasare Bergoglio, si deve garantire la protezione dei lavoratori e dei più vulnerabili mediante il rispetto dei loro diritti fondamentali, incluso il diritto alla sindacalizzazione: che sia chiaro, unirsi in un sindacato è un diritto!

In questo momento odierno di riflessione, in cui cerchiamo di modellare la nostra azione futura, dovremmo

⁷ Papa Francesco, videomessaggio alla 109a Conferenza internazionale del lavoro, 17 giugno 2021.

⁸ L'espressione viene dall'inglese, in quanto i tre aggettivi che indicano questi lavori (dirty, dangerous and demeaning) iniziano tutti con la lettera "d".

prestare particolare attenzione al pericolo reale di dimenticare di quanti sono rimasti indietro.

In questa fase storica, a nostro giudizio, il movimento sindacale ha di fronte due sfide cruciali.

La prima sfida è rappresentata dall'esigenza di dare voce a quanti non ce l'hanno, mettendo a nudo i potenti che calpestanto i diritti dei lavoratori più vulnerabili.

È evidente l'impoverimento di gran parte della nostra società.

Non basta che la remunerazione per il lavoro svolto soddisfi i bisogni immediati e attuali dei lavoratori, ma deve consentire loro la possibilità di risparmiare per l'avvenire delle loro famiglie o di realizzare investimenti capaci di garantire un margine di sicurezza per il futuro.

Una volta il Presidente Sandro Pertini, rispondendo ad una domanda, ebbe modo di dire *“Mi dica, in coscienza, lei può considerare veramente libero un uomo che ha fame, che è nella miseria, che non ha lavoro, che è umiliato perché non sa come mantenere i suoi figli ed educarli? Questo non è un uomo libero. Sarà libero di bestemmiare, di imprecare, ma questa non è libertà. La libertà senza giustizia sociale è una conquista vana”*.

Un essere si considera - dunque - indipendente soltanto quando è padrone di sé, ed è padrone di sé soltanto quando è debitore a sé stesso della propria esistenza⁹.

Il prodotto finale di questo stato di cose è rappresentato dalla delusione dei cittadini e per la prima volta i nostri figli hanno la certezza che la loro prospettiva di vita sarà peggiore di quella dei loro padri.

Il lavoro, il buon lavoro, è diminuito e i giovani trovano quasi esclusivamente lavori precari che non danno le certezze economiche necessarie per costruire una prospettiva di vita.

Che paese è quello che non dà futuro ai propri giovani?

Sempre correndo dietro al filo dell'inclusività, non possiamo altresì ignorare come nel nostro Paese vi sia un problema strutturale di (dis)parità di genere.

La polemica che si è scatenata qualche settimana fa dopo le frasi di Elisabetta Franchi, che hanno tenuto banco per parecchi giorni le discussioni sociali della nostra penisola italiana, più che aprire una sterile discussione, dovrebbe servire a provocare una seria

riflessione su come risolvere le diseguaglianze nel nostro mercato del lavoro.

Forse è bene ricordare alcuni passaggi significativi del discorso di insediamento del Presidente Mattarella di inizio febbraio.

Il Presidente Sergio Mattarella ha detto che la "dignità è non essere costrette a scegliere tra lavoro e maternità"¹⁰.

È quello che purtroppo succede nella realtà. Giusto due dati per inquadrare il fenomeno.

Il 77% delle dimissioni volontarie delle donne durante la pandemia dimostra che ancora oggi nel 2022 le donne sono costrette a sacrificare il lavoro e la carriera per i figli.

Il VII° rapporto di *Save the Children*¹¹, pubblicato alla vigilia della festa della mamma, ha evidenziato i dati riguardanti la situazione della maternità nel nostro Paese con un titolo assai paradigmatico che spiega tutto:

“Le Equilibriste. La maternità in Italia nel 2022”.

Il dibattito pubblico dovrebbe concentrare l'impegno ed ogni sforzo comune anche per portare le Pari Opportunità e la Parità di Genere al centro dell'agenda politica italiana.

Un mercato del lavoro ostile alla genitorialità è un freno ad una prospettiva reale di crescita.

In tale ambito si incardina l'ormai storica battaglia sindacale della riduzione dell'orario di lavoro anche per consentire una possibile coniugazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

In tal senso non possiamo esimerci da fare un passaggio sul tema del telelavoro. Basti pensare che in soli due anni abbiamo assistito poco più che inerti alla diffusione del cosiddetto telelavoro, il quale è diventato una pratica diffusa in Italia e nel mondo.

Considerato una soluzione insperata alla questione di come continuare a svolgere una parte dell'attività economica durante la crisi, il telelavoro è apparso come una risposta anche ai problemi sollevati dal modello lavorativo degli ultimi trent'anni, presenti già prima della pandemia e intuiti da tanti, soprattutto negli uffici.

In effetti, il telelavoro presenta molti vantaggi.

⁹ KARL MARX: Manoscritti economico-filosofici del 1844, Giulio Einaudi Ed., TO, 1978, pag. 123.

¹⁰ Sergio Mattarella, 3 febbraio 2022, discorso di insediamento (è possibile scaricare il testo completo <https://www.quotidiano.net/elezioni-quirinale/giuramento-mattarella-1.7322248>)

¹¹ Save the Children, VII Rapporto: “Le equilibriste: la maternità in Italia 2022” (è possibile scaricare il testo completo <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-in-italia-2022>)

A livello personale, ad esempio, lavorare da casa favorirebbe un maggiore equilibrio tra vita privata e professionale.

Per questi aspetti positivi, il lavoro a distanza è visto dalla maggior parte degli osservatori del mondo del lavoro non solo come una risposta convincente per proteggere una parte dei lavoratori, ma anche come una pratica innovativa, portatrice di benessere individuale e persino di progresso.

Ma il telelavoro, uscito dal cappello come per magia, rischia di celare qualche trucco¹².

Il primo trucco è piuttosto semplice da svelare: il telelavoro, come il coniglio nel cilindro del prestigiatore, non è apparso all'improvviso. Era già nel cappello.

Pertanto, il telelavoro non è stato affatto inventato a causa della crisi sanitaria.

Al contrario, è parte integrante delle modalità di lavoro emerse negli ultimi decenni a seguito dei cambiamenti tecnologici e delle teorie gestionali che le hanno accompagnate.

Queste nuove modalità hanno abbondantemente contribuito al crescente malessere nelle imprese dove tutti lavoravamo prima degli sconvolgimenti legati alla pandemia.

Una volta scoperto questo trucco, non è scontato che il fascino del telelavoro svanisca.

Per non lasciarsi ingannare è necessario affrontare la questione non dal punto di vista dei benefici individuali per i lavoratori, ma dal punto di vista sociale, politico e anche esistenziale.

Se non altro perché è questo il richiamo al titolo che abbiano voluto dare al nostro IV congresso regionale.

Il lavoro non è solo una necessità vitale: è una forma di attività sociale che modella il nostro rapporto con la natura, con gli altri, con noi stessi e con il mondo.

Per riflettere seriamente sul telelavoro, dovremmo perciò chiederci fino a che punto tale modo di lavorare possa contribuire a combattere alcuni mali del lavoro quali ad esempio la ricerca illimitata della massima produzione oppure l'atomizzazione sociale¹³.

L'altro grande limite del telelavoro, come hanno spiegato molto bene alcuni sociologi francesi, è la stessa sparizione dei corpi.

Proprio come l'operaio immortalato da Charlie Chaplin in *Tempi moderni* (1936) finiva per confondersi con la sua macchina, sembrando un automa impazzito, il telelavoratore con il suo computer portatile finisce per identificarsi con l'intelligenza artificiale che lo "aumenta", senza che debba muoversi, fare pause, o perfino mangiare o lavarsi.

L'ingresso ufficiale del lavoro in casa fa sì che gradualmente invada tutte le fasi della vita.

È vero, questa invasione è indebolita dalla possibilità di compiere liberamente delle "microindiscipline"¹⁴, che permettono ai singoli di creare spazi di libertà all'interno della struttura in cui sono inseriti.

Il problema è che queste microindiscipline, in quanto private o individuali, non possono acquisire la dimensione sovversiva, e quindi potenzialmente emancipatrice, che hanno quando sono praticate collettivamente e nello spazio pubblico.

Un timore reso ancor più forte dal fatto che i legami di solidarietà e i movimenti collettivi, che hanno permesso ai lavoratori di lottare contro i processi dannosi, continuano a indebolirsi da quarant'anni a questa parte, a causa di una crescente individualizzazione delle relazioni sul lavoro.

Questo isolamento è potenzialmente letale, in quanto può portare a una forma di disfacimento sociale: una minaccia che le democrazie liberali stanno ora prendendo molto sul serio.

Non è un caso di come si parli oggi sempre più spesso della crisi dei corpi intermedi.

*"Era già morto. - così scrive Roberto Pazi in un breve romanzo - Perché si muore quando non si può capire il mutamento"*¹⁵.

Ed allora dobbiamo interrogarci per capire questo mutamento e non cedere il passo alla rassegnazione: il movimento sindacale italiano del terzo millennio ha la voglia e la capacità di presidiare questi processi?

¹² Fanny Lederlin, Dottoranda di Filosofia politica, Università di Parigi, in AGGIORNAMENTI SOCIALI, "Telelavoro: un lavoro a distanza dal mondo", gennaio 2021.

¹³ Per un approfondimento del tema si rimanda ad uno studio del 2020 di Lederlin F. dal titolo *"Les dépossédés de l'open space. Une critique écologique du travail"*, PUF, Parigi.

¹⁴ Michel de Certeau (1980), *L'invenzione del quotidiano*, Edizioni Lavoro, Roma, 2010.

¹⁵ Roberto Pazi, *La Principessa e il drago*, ed. Garzanti, 1986 (Narratori moderni) ISBN 88-11-67300-3

Tra l'altro, crediamo ne vada della sua stessa sopravvivenza.

Per noi della UILTuCS dell'Emilia Romagna può esistere una sola risposta: ed è una risposta assolutamente affermativa.

È questo il motivo per cui nel titolo del nostro congresso *“Sindacato forte e partecipato per un presente sicuro ed un futuro sereno. Solo insieme si può...”* abbiamo voluto riaffermare tutti i principi fondanti di un'organizzazione sociale di massa come il sindacato UIL. Che tra l'altro è l'antitesi della società liquida teorizzata da Bauman¹⁶.

Abbiamo pensato di riaffermare quanto Simone Weil sintetizza in uno dei suoi più famosi aforismi:

“Non inorgogliarti dei tuoi nuovi diritti, la tua forza non è in te.

Se la grande organizzazione sindacale che ti protegge dovesse declinare, ricominceresti a subire le stesse umiliazioni di una volta, saresti costretto alla medesima sottomissione, al medesimo silenzio; dovresti ancora una volta piegarti sempre, sempre sopportare, non osare mai alzare la voce.

Non è stata soppressa la miseria, né l'ingiustizia, ma non sei solo.

Se cominci ad essere trattato come un uomo, lo devi al sindacato.

In avvenire, non meriterai di essere trattato come un uomo, se non saprai essere un buon membro del sindacato”¹⁷.

Mi perdonerete se ho voluto citarlo per intero, ma sono particolarmente affezionato non solo a questa formidabile donna che seppe coniugare un fine intelletto ad una concreta azione quotidiana, ma anche perché sono queste le parole che colorano tuttora la copertina Facebook del profilo di mio padre; quando è mancato, in pieno periodo COVID, mi ero ripromesso che ne avrei in qualche modo ricordato pubblicamente la memoria perché, come in molti sapete, è a lui che devo la mia passione per l'impegno sindacale.

E quindi consentitemi un saluto ovunque ora si possa trovare.

Certo, per concludere velocemente quanto dicevamo e passare oltre, il telelavoro dovrebbe essere generalizzato in forma parziale e non completamente da remoto.

Ma tutto ciò implica una pianificazione del lavoro sempre più sofisticata e complessa.

È una sfida che dobbiamo raccogliere!

Una sfida che fa il paio con l'esigenza di comprendere dove è diretto lo sviluppo non solo del lavoro dell'impiegato, ma anche del cosiddetto commesso, cioè di quella lavoratrice o di quel lavoratore che abbiamo imparato a conoscere e apprezzare nei negozi al dettaglio o nei supermercati della grande distribuzione organizzata.

Un proverbio nigeriano della comunità Ibo aiuta a comprendere meglio quest'aspetto: *“Un uomo che non sa dire dove la pioggia lo ha colpito, non sa neppure dove asciugarsi”*.

Fenomeni come ad esempio lo sviluppo delle vendite online, la digitalizzazione e la stessa affermazione di nuovi modelli di distribuzione che osannano il colosso Amazon come il capostipite di un nuovo mondo lì per affermarsi, non possono lasciarci indifferenti sulle prospettive che ci aspettano nei prossimi anni.

Che ne sarà del commercio tradizionale e di vicinato così come lo abbiamo conosciuto? O, ancora, cosa ne sarà di una società che mette al centro le macchine per un presunto bene comune? Lascio sospeso un po' provocatoriamente questo interrogativo nella certezza che la risposta sarà la chiave di volta per il nostro lavoro degli anni a venire. Non è più il tempo di delegare la ricerca delle giuste risposte a geni rivoluzionari.

Parlavamo di sfide. Se la prima è dunque l'inclusione la seconda sfida è l'innovazione.

Non solo innovazione per offrire alle persone più servizi che siano sempre più efficaci e puntuali.

Il sindacato, a nostro avviso, non svolge la sua funzione fondamentale di innovazione sociale se non immagina e non propone nuove forme di tutela, che passano ad esempio da nuovi sistemi di garanzia della contrattazione collettiva.

¹⁶ Zygmunt Bauman, *“Modernità liquida”* (traduzione Sergio Minucci), Laterza, 2011.

¹⁷ Simone Adolphine Weil (Parigi, 3 febbraio 1909 - Ashford, 24 agosto 1943) è stata una filosofa, mistica e scrittrice francese, la cui fama è legata, oltre che alla vasta produzione saggistico-letteraria,

alle drammatiche vicende esistenziali che ella attraversò, dalla scelta di lasciare l'insegnamento per sperimentare la condizione operaia, fino all'impegno come attivista partigiana, nonostante i persistenti problemi di salute.

Infatti, si pone l'esigenza di tutelare i bisogni dei singoli, che per definizione sono deboli, con lo strumento della contrattazione collettiva, che per definizione è forte.

Ma come possiamo pensare ancora alla centralità del CCNL se tra un rinnovo e l'altro trascorrono lustri?

Per costruire il Sindacato del futuro, che sia inclusivo e innovativo, occorre anche ripensare un nuovo sistema contrattuale che sia in grado di valorizzare concretamente il lavoro delle persone soprattutto attraverso un salario che sia equo, dignitoso e, soprattutto, sufficiente a garantire la sussistenza di sé stessi e delle proprie famiglie.

Dobbiamo avere il coraggio di abbandonare la strada della moderazione salariale, anche alla luce del fenomeno odierno dell'inflazione che corre oltre il 5%.

Per rafforzare la contrattazione è, *in primis*, necessario fare leva su un'opportuna fiscalità di vantaggio, per accrescere e per attribuire un adeguato riconoscimento al valore del lavoro.

È di tutta evidenza che la nostra struttura economica e di impresa, fondata prevalentemente su realtà con meno di 15 dipendenti, rende essenziali e ineliminabili i contratti nazionali.

Non è una scelta volontaristica, la cartina di tornasole per il movimento sindacale, bensì è una necessità, poiché è impossibile rappresentare e tutelare milioni di lavoratori senza fare ricorso a forme contrattuali di carattere nazionale e, semmai, immaginando forme integrative di carattere territoriale o regionale.

C'è la convinzione che il miglior sistema possa essere ancora quello fondato sulle relazioni sindacali, le quali: regolino le funzioni contrattuali anche in relazione all'esigenza di tempi certi della durata del negoziato; misurino la rappresentatività dei vari soggetti; diano certezza di regole anche su come si assumono le decisioni e, infine, diano certezze sull'applicabilità dei contratti.

Perché un sistema funzioni tutti gli attori devono assumersi responsabilità e obblighi.

In questi quattro anni abbiamo assistito a situazioni esattamente in controtendenza rispetto a tali attese.

Infatti, come commentare negoziati che durano mediamente non meno di mille giorni e che raggiungono risultati salariali assai esigui?

Il problema è divenuto talmente patologico dal costringerci ad approfondire l'opportunità concreta ed indifferibile di imboccare una svolta "epocale", valutando l'opportunità di applicare l'articolo 39 della Costituzione in ordine al tema della rappresentatività e del conseguente effetto dell'efficacia obbligatoria dei contratti¹⁸.

Ciò risolverebbe, tra l'altro, la diffusione di centinaia di cosiddetti contratti pirata e l'introduzione di regole certe atte a sovrintendere e normalizzare settori molto complessi come ad esempio il comparto del turismo caratterizzato dai picchi e flessi stagionali e con una relativa domanda di lavoro ad andamento fluttuante.

Sono ancora di questi giorni, in piena stagione estiva, le notizie di stampa della diffusione sulla costa di fenomeni elusivi delle regole di base del mercato del lavoro: falsi distacchi, *voucher*, lavoro intermittente fasullo, straordinari a forfait, lavoro in nero, e così via.

Si ha in bocca un sapore amaro pensando a come il lavoro possa tornare ad essere non un'opportunità ma prevaricazione e limite alla autoaffermazione di se stessi.

C'è uno iato, una forte spaccatura, tra la narrazione massmediatica e la vita reale.

Ha stancato vedere grandi imprenditori di questo Paese o chef di primo piano andare nei salotti televisivi a lamentarsi che i ragazzi non vogliono sporcarsi le mani e poi assistere inermi ad offerte di lavoro al di sotto della soglia di dignità e di sussistenza garantiti dalla nostra stessa carta costituzionale.

Se è vero quanto scrive l'illustre Manuel Vasquez Montalban che *"un cuoco è uno stregone che mediante il fuoco riesce a trasformare la materia in sensazione"*¹⁹, quanto sarebbe preferibile che costoro, anziché starsene nei salotti effimeri delle televisioni, stessero nelle cucine.

Non solo a deliziare i palati dei loro clienti più esigenti, ma soprattutto a trasmettere quest'arte magica (che per essere padroneggiata esige rigore e duro lavoro) anche alle giovani generazioni, garantendo loro formazione qualificata, un percorso di crescita professionale ed un'opportunità di carriera, senza pretendere che in questo tempo di duro apprendistato non si debba corrispondere anche il giusto riconoscimento economico.

I dati pubblicati dai vari istituti negli ultimi mesi sono stati particolarmente impietosi: i salari fermi da trent'anni da record europeo, il tasso di disoccupazione

¹⁸ Luigi Angeletti, relazione del Segretario Generale uscente al XVI Congresso Nazionale della UIL, Roma, 19 novembre 2014.

¹⁹ M. V. Montalban, Il centravanti è stato assassinato verso sera, ed. Feltrinelli.

giovanile alle stelle, il numero dei cosiddetti *neet*²⁰ che ha superato i tre milioni, di cui un milione cerca e non trova lavoro.

Nonostante ciò il falso mito dei giovani mammoni rimane, anche perché l'età media in cui gli italiani lasciano la casa dei genitori è 30,2 anni.

Per capirci: in Francia è 24 anni, in Germania 23,8. Senza arrivare ai 17,5 in Svezia o ai 21,2 in Danimarca.

Sbaglierebbe chi leggesse dietro questi dati una pigrizia generazionale; andrebbe semmai ricercato il vero significato di questo indicatore economico che ci sollecita a riflettere in ordine alla sostenibilità dell'attuale modello economico.

Com'è possibile affermare che il turismo rappresenti uno dei motori centrali del PIL nazionale e poi ignorare che la stagionalità è strutturale e gli operatori necessitano di ammortizzatori *ad hoc*, prima fra tutti, una indennità di disoccupazione (leggasi NASPI) che garantisca una sussistenza necessaria e dignitosa a coloro che tra una stagione e l'altra sono inoccupati?

È evidente che si pone anche il tema dell'allungamento della stagione e con esso come il sistema Paese Italia rilanci in generale l'economia nazionale e l'economia turistica in particolare.

È necessario, dunque, una modifica di paradigma!

Siamo di fronte ad un bivio: o introduciamo un sistema che garantisca salario, diritti e regole in tempi e condizioni tipiche di un Paese moderno, oppure sarà inevitabile una legge sul salario minimo garantito con i conseguenti effetti collaterali ad esso connessi.

Uno fra tutti: più soldi in tasca, ma meno regole certe che disciplinano il gioco e che derivano dal contratto nazionale.

Il sindacato confederale è oggi sottoposto a grandi pressioni.

Ai vecchi avversari se ne sono aggiunti di nuovi e si intravede la tentazione e il disegno di chi punta al ridimensionamento della nostra funzione sociale nel desiderio mai espresso che l'unico sindacato buono sia quello che non esiste.

È almeno dal 1993 che il sindacato confederale ha fatto del senso di responsabilità un fiore all'occhiello del suo modo di agire.

Tuttavia come pretendere il raggiungimento di risultati soddisfacenti per i lavoratori se tale impostazione caratterizza solo una parte degli attori in gioco?

Benché sotto il profilo della teoria sarebbe anacronistico andare a rispolverare teorie settecentesche quali ad esempio il luddismo, che esortava ad azioni violente contro l'introduzione delle macchine, oppure evocare metodi tipici di alcuni sindacati d'oltralpe che bloccano intere nazioni per giorni interi, non è più ammesso ignorare come il senso di responsabilità non risieda in egual misura tra tutti coloro che a vario titolo intervengono nella contrattazione.

Possiamo ancora tollerare che ad esempio nel settore della vigilanza il contratto sia scaduto il 31 dicembre 2015, e gli aumenti per una GPG al 4° livello siano stati solamente di 60 euro?

Parlavamo pocanzi di inclusività: e allora come ignorare che sono in molti coloro che non possono permettersi il "lusso" di rifiutare cinque euro all'ora per svolgere l'attività di operatore fiduciario?

Lavoratori che nel periodo della pandemia sono stati oggetto di una certa narrazione retorica che li ha definiti EROI.

Erano lavoratrici e lavoratori che durante tutta la pandemia, soprattutto nei diversi lockdown, sono stati costretti a mettere a rischio *in primis* la loro salute davanti agli ingressi dei supermercati o degli ospedali incaricati di misurare la febbre degli avventori al fine prevenire la diffusione del contagio.

Per scomodare qualche reminiscenza scolastica, gli eroi per Omero, cioè i personaggi che riempivano la narrazioni epiche dell'Iliade o dell'Odissea, erano coloro ai quali attribuire onore e ricchezze.

ONORE e RICCHEZZE!

Gli onori sono durati il tempo di un battito di ciglia, cioè il tempo necessario dei mass media per individuare un altro argomento

E di ricchezze non se ne sono viste!

Neppure per quei lavoratori, tra l'altro più professionalizzati di un operatore fiduciario, che hanno lavorato senza sosta h24 nei giorni peggiori del COVID, quando il virus mordeva mortalmente e con rabbia, un lavoro in prima linea negli ospedali: medici, infermieri, personale para-medico ai quali è stata chiusa la porta in faccia del rinnovo del loro CCNL quando l'emergenza è rientrata.

²⁰ Letteralmente: giovani che non studiano e non lavorano.

Si ha la brutta sensazione che i giornali abbiano chiuso il tema con la stessa naturalezza con la quale si chiude un ombrello prima di entrare in casa.

È necessario e indifferibile allora introdurre meccanismi di automaticità almeno degli aumenti economici come furono negli anni novanta le indennità di vacanza contrattuale: l'IVC rappresentò uno strumento semplice ed immediato per andare al di là delle tempistiche bibliche dei rinnovi.

Siamo passati in circa vent'anni dalle I.V.C. alle A.F.A.C. e gli effetti sono sotto gli occhi di tutti: nella nostra Regione emiliano-romagnola abbiamo dovuto promuovere oltre trecento cause o decreti ingiuntivi in coordinamento con la Segreteria Nazionale per garantire ad esempio la corretta applicazione dell'AFAC in ordine all'incidenza delle quote differite e variabili.

Per riuscire ad organizzare così tanto lavoro, intenso nella quantità e talvolta anche tecnicamente assai ostico, è stato indispensabile il prezioso apporto dell'avvocato Stefano Gennari e della sua collaboratrice, l'avvocato Piazza Carlotta, che questa mattina non possiamo e non vogliamo esimerci dal ringraziare a nome e per conto dell'intera Uiltucs regionale.

Non solo perché in questi dieci anni non ci hanno mai fatto mancare (prima a Parma e poi in ogni provincia nella quale abbiamo chiesto un intervento legale) disponibilità, competenza, comprensione e sollecitudine ogniqualvolta ci si consulti con loro; ma soprattutto perché hanno sempre avuto la capacità di coniugare e rendere complementari le nostre esigenze di celerità ed il nostro approccio talvolta un po' frettoloso, con l'esigenza di essere rigorosi, puntuali e precisi al limite del maniacale, poiché è sempre più chiaro oggi necessitano solo tali prerogative per ricorrere nei Tribunali del Lavoro della nostra penisola italiana.

Accanto al primo livello non possiamo esimerci almeno dall'immaginare un secondo livello di contrattazione, benché le esperienze degli ultimi anni, perlomeno nei nostri settori, siano state negative e poco entusiasmanti. Abbiamo registrato per lo più disdette e mancate applicazioni.

Di segno opposto l'esperienza che stiamo conducendo unitariamente nei tanti enti bilaterali (almeno) della nostra regione.

I molti EEBB, nelle diverse articolazioni territoriali o regionali, stanno rappresentando in questi anni di scarse risorse economiche uno dei luoghi privilegiati per condurre almeno una parte, ancorché qualificata, della contrattazione decentrata e di secondo livello: infatti, abbiamo ottenuto risultati importanti in materia di

fondo sostegno al reddito, welfare contrattuale e formazione professionale, sottoscrivendo importanti accordi sindacali tra le parti sociali territoriali e regionali.

Un esempio tra tutti: nel 2020 il sistema bilaterale in regione Emilia Romagna, alla luce dei diffusi bisogni manifestati dai tantissimi lavoratori dei settori del terziario e del turismo inoccupati per i ripetuti *lockdown*, ha saputo immaginare in tempi assai rapidi una importante e concreta risposta economica di integrazione salariale agli ammortizzatori COVID, erogando (in collaborazione con gli enti nazionali) prestazioni straordinarie per oltre due milioni di euro.

L'Emilia Romagna, rappresenta, pertanto, una delle punte di eccellenza nel vasto e articolato panorama nazionale con tre enti regionali (EBURT, EBTER ed EBIVER), con le relative articolazioni territoriali, ed oltre dieci enti territoriali del terziario. Qui abbiamo anche tante persone che vi lavorano e che ringraziamo per l'importante attività che svolgono!

La UILTuCS, che ha sempre speso tempo, risorse, idee e persone per contribuire a garantire standard di qualità elevati al funzionamento degli enti bilaterali, è consapevole di quanto sia stato fatto - basti pensare ai due accordi di riordino di EBURT ed EBTER nel 2019; tuttavia, c'è anche la ferma convinzione che molto si debba ancora immaginare per scongiurare il pericolo che tali strutture si trasformino da potenziali strumenti di opportunità collettiva ad accumulatori seriali di risorse economiche fini a se stessi.

Infine, la nostra UILTuCS.

In Emilia Romagna, a partire dal Congresso del 2009, abbiamo lavorato tutti insieme per realizzare un profondo processo di riorganizzazione sulla base, tra l'altro, di un progetto intrapreso dalla Segreteria Nazionale.

Tra il 2010 e il 2014 si è operato a livello regionale per affermare un indirizzo omogeneo di politica sindacale che fosse ovviamente coerente con le linee strategiche della UILTuCS Nazionale e della stessa UIL confederale.

Con il Congresso del 2014, come ben sappiamo, il programma è stato dichiarato concluso nella sua componente straordinaria.

Tuttavia, era opinione condivisa, che in alcune realtà territoriali sussistessero ancora notevoli margini di miglioramento, sia negli aspetti di natura gestionale sia nel coordinamento politico-sindacale.

La UILTuCS dell'Emilia Romagna ha pertanto deciso, sempre collegialmente, di procedere con lo scorso

Congresso 2018 alla riforma statutaria avviandosi verso la forma organizzativa della regionalizzazione.

Quando nel 2019 ci siamo messi a lavorare concretamente nella direzione della regionalizzazione le caratteristiche proprie della Regione Emilia Romagna (vuoi le tipicità geografiche vuoi le diverse storie politico-sindacali) ci hanno innanzitutto imposto un'attenta considerazione delle modalità di intervento, così da adeguare un cosiddetto modello teorico di regionalizzazione alle esperienze sino allora realizzate su ogni singolo territorio. Abbiamo evitato, per dirla con un arguto proverbio popolare, di gettare dalla finestra il bambino con tutta l'acqua sporca.

Quindi, dal 2019 ad oggi, è stato dato corso a quanto previsto dal nostro Statuto e a quanto deliberato nei documenti congressuali del 2018 relativamente alle strutture territoriali con ridotta dimensione associativa.

Alla luce della necessità di avviare un primo percorso conoscitivo e di analisi abbiamo optato per una consapevole scelta di gradualità, affinché si individuasse per ogni contesto la soluzione più efficiente e meglio funzionale, nella consapevolezza tra l'altro della diversa collocazione geografica delle UILTuCS provinciali interessate al nuovo processo.

La definizione del nuovo assetto odierno, emerso dopo quattro anni di intenso lavoro, ha comportato investimenti in risorse umane oppure talvolta al loro adeguamento, per i ruoli o per gli incarichi che si sono resi necessari.

Dunque possiamo oggi affermare, anche con una punta di orgoglio, che i risultati sono sotto gli occhi di tutti: crediamo che la UILTuCS regionale dell'Emilia Romagna sia oggi un soggetto riconosciuto e rispettato in Confederazione, paritaria nel rapporto con Filcams e Fisascat e con le stesse controparti, siano esse aziende oppure associazioni datoriali.

Rispetto e considerazione, dicevamo, nel rapporto con la UIL: caro Giuliano, la Uiltucs *in primis* riconosce a te, e quindi a tutta la UIL ER e alle stesse camere sindacali qui oggi presenti nelle persone dei loro Segretari Generali, di aver saputo impostare in questi anni una modalità di lavoro che consente all'interno della nostra confederazione un confronto continuo, sereno e costruttivo; nonché una visibilità costante all'esterno fatta soprattutto di sostanza, con iniziative e proposte concrete

e sempre molto apprezzate anche da chi ci osserva pronto a denigrarci.

Per tutti noi è un orgoglio il fatto che la UIL abbia scelto la Romagna per organizzare la festa nazionale e Bologna per celebrare il 18° Congresso Nazionale di confederazione, dopo oltre un ventennio che non si muoveva da Roma: il giusto riconoscimento del buon lavoro svolto.

Avremo modo di approfondire questi aspetti in occasione del prossimo Congresso Regionale di settembre, coniugando meglio quale dovrebbe essere il ruolo della nostra categoria nell'alveo della confederazione, tuttavia oggi vorrei spendere ancora una parola per riconoscerti personalmente, caro Giuliano, la capacità di guidare la nostra organizzazione con passione, competenza e disponibilità: tre aspetti che in combinato tra loro danno la cifra, per scimmiettare Sciascia, della tua emilianitudine.

Al di là di superficiali formalismi o presunti obblighi di protocollo, oltre ovviamente al piacere di incontrare persone con le quali si condividono sul territorio progetti e percorsi per lunghi tratti comuni, abbiamo pensato fosse importante invitare quest'oggi gli amici e di colleghi di Filcams e Fisascat da tutti i territori regionalizzati.

Piacenza, Parma, Bologna, Ferrara e Rimini, nonché lo stesso regionale, con la ferma intenzione di ribadire quanto per la Uiltucs dell'Emilia Romagna siano prioritari i rapporti unitari: care compagne e cari compagni, è difficile immaginare un'attività sindacale futura su questi territori, fortunatamente ricchi di opportunità di occasioni positive, se non insieme.

Ne è riprova il fatto che ogni qualvolta, *pares inter pares*, abbiamo unito idee, competenze e passioni abbiamo ottenuto risultati importanti ed insperati.

Ci aspettano tempi e situazioni probabilmente difficili, ma non per questo meno carichi di novità e di opportunità da cogliere insieme per rendere sempre più concreta l'azione di tutela e di emancipazione dei numerosissimi lavoratori della nostra grande regione.

Siano essi tempi pieni o part-time, uomini o donne, giovani o vecchi, fissi o stagionali.

Lo stesso invito, libero da vincoli di etichetta o di opportunità, l'abbiamo rivolto alle nostre controparti tutte, che oggi ringraziamo ancora di aver accettato di

partecipare ai lavori del nostro IV Congresso regionale, nella consapevolezza che - sebbene su rive opposte - ci dissetiamo all'acqua dello stesso fiume.

Ogniquale volta siamo stati capaci di raggiungere la giusta sintesi crediamo di aver potuto mettere un'ulteriore tassello a beneficio di coloro che rappresentiamo.

Sono stati quattro anni molto intensi e carichi di fatica anche se in termini di proselitismo la Uiltucs dell'Emilia Romagna è cresciuta complessivamente di oltre un 10%.

In ogni territorio oggetto della regionalizzazione sono stati introdotti parametri di gestione e di valutazione univoci, è stato adottato un unico regolamento, sono utilizzate le stesse procedure amministrative ed i medesimi criteri di assunzione delle decisioni, è stato garantito il riconoscimento delle risorse economiche non depauperando la periferia a vantaggio del centro. Semmai si è cercato di riportare in periferia le esperienze positive maturate al "centro" sempre in una logica di continuo scambio sinergico.

Crediamo che abbia aiutato notevolmente anche la scelta di adottare un unico tesoriere regionale ed unico collegio dei revisori dei conti anche nei territori che non sono stati interessati dalla regionalizzazione, così da agire in modo analogo anche nei rendiconti e nella conservazione degli stessi documenti contabili.

Permettetemi un ringraziamento particolare ai revisori dei conti per la loro disponibilità, nonché alla nostra tesoriera, Federica Lualdi, che ha assunto non solo con pazienza e dedizione tale incarico, ma soprattutto con passione e professionalità; ha saputo garantire insieme a tutte le persone deputate alla funzioni amministrative una pulizia ed una trasparenza dei nostri conti: le ringrazio tutte ed una per uno per il silenzioso lavoro quotidiano che svolgono con competenza e serietà.

Dunque, dopo quattro anni di percorso regionalizzato che ha portato allo scioglimento di Piacenza, Parma, Ferrara e Rimini, riconsegniamo un'organizzazione più forte, più organizzata e più presente sull'intera regione.

Una uiltucs emiliano-romagnola, nell'insieme di tutti i territori che la compongono, che è cresciuta per merito delle sindacaliste e dei sindacalisti impegnati a tempo pieno con passione e competenza in apparato, nonché delle tante delegate e dei tanti delegati sindacali impegnati nei molteplici luoghi di lavoro: a tutti costoro, distintamente dal singolo contributo personale, va

dunque tributato il giusto riconoscimento nonché il nostro speciale ringraziamento per il loro lavoro quotidiano teso a fare sempre meglio per far crescere la nostra organizzazione.

Abbiamo davanti altri quattro anni per rafforzare e concludere il percorso che abbiamo avviato, certi che la strada intrapresa sia quella giusta.

Tuttavia, benché siamo cresciuti negli ultimi anni, dobbiamo sempre lavorare consapevoli dell'imperativo categorico che non dobbiamo mai accontentarci, anche perché siamo convinti che davvero ci siano ancora ulteriori margini di miglioramento!

Ne siamo consapevoli tutti, in particolare la stessa segreteria uscente che ringrazio per il prezioso lavoro svolto collegialmente con il sottoscritto in questi quattro anni assai duri e complicati.

Come direbbe Julien Green *"finché siete inquieti si può stare tranquilli"*.

Allargando lo sguardo, credo tutti sappiate che la UILTuCS Nazionale ha assunto delle scelte molto importanti, che porteranno senza dubbio ad un profondo cambiamento: infatti, è noto a tutti che Brunetto Boco, il nostro Segretario Generale da oltre 24 anni, lascerà il suo incarico in occasione del congresso nazionale programmato a Milano il prossimo mese di ottobre.

Sapete che la UILTUCS aveva già fatto una scelta importante in occasione del Consiglio Nazionale di Lecce, quando all'unanimità era stata votata la proposta dello stesso Bruno di eleggere due Segretari Generali Aggiunti, con l'obiettivo condiviso che uno dei due avrebbe poi assunto l'incarico di Segretario Generale in questa tornata congressuale.

Com'è noto la scelta dell'organizzazione è ricaduta su Paolo Andreani con Stefano Franzoni nella funzione di aggiunto.

Pertanto, la giornata di oggi ci piace pensarla metaforicamente come un ponte sul quale passarsi il testimone; un po' come due atleti della stessa squadra che gareggiano insieme per aggiudicarsi la medaglia d'oro nella staffetta olimpica.

Noi oggi vogliamo ringraziare prima di tutto colui che cede il testimone: caro Bruno, evitando di scadere nel melodrammatico o nell'amarcord di felliniana memoria, ricordo ancora con nostalgia il congresso regionale della Uiltucs Lombardia del 1997 quando io arrivai

giovane e pimpante in apparato e tu ti accingevi a sostituire il mitico Vanni.

Non ho mai avuto l'occasione di lavorare con te direttamente, come invece era capitato ai miei colleghi di allora, i quali non perdevano occasione per raccontarmi un momento vissuto in apparato o in trattativa nel quale ti descrivevano capace della battuta giusta o delle giusta soluzione.

Tuttavia non si può ignorare quanto siano stati preziosi il tuo lavoro e la tua passione sia per UILTuCS Nazionale sia per la uiltucs dell'Emilia Romagna, la quale anche grazie alla politica dello sviluppo dei territori è cresciuta ed è tutta qui riunita davanti a questo bel tavolo di presidenza per riconoscerli il giusto merito e dirti pubblicamente il suo grazie per le opportunità offerte.

Caro Bruno, passano gli anni, ma il cavallo di razza addestrato per vincere, per lottare sempre, per non darsi mai per vinto e per resistere oltre ogni limite, seppur usurato, non ha perso potenza e convinzione.

Anche quando, permettimelo, la vita ha picchiato ed ha picchiato duro!

Caro Bruno hai il privilegio di non finire mai di stupire.

Ogni anno, nel corso della tua lunga carriera, hai sempre aggiunto e allargato le soluzioni organizzative e contrattuali, come un tennista hai modificato i colpi ed arricchito gli effetti speciali, uscendo più forte dalle sconfitte proprio perché i momenti negativi ti sono sempre serviti per allargare vedute e prospettive.

E pleonastico ricordarlo, ma ringraziando te vogliamo ringraziare tutta la UILTuCS nazionale che molto bene ha lavorato in questi anni: noi tutti ci sentiamo parte integrante e sostanziale di questa grande e bella organizzazione, e puoi stare certo che continueremo a dare il nostro apporto con tanta passione e con la solita professionalità che credo ci abbia sempre contraddistinto.

Parlavamo di ponte e di staffetta: quindi un augurio di buon lavoro, che poi ovviamente perfezioneremo ad ottobre a Milano in occasione del congresso nazionale, anche a colui che al momento del passaggio riceverà il testimone.

Caro Paolo, siamo consapevoli che il testimone sarà alquanto pesante e impegnativo, ma crediamo che le forze e le capacità non ti mancheranno.

Tuttavia, come ad un atleta serve un punto di ristoro dove recuperare le forze necessarie, la UILTuCS dell'Emilia-Romagna garantirà, come ha sempre fatto, il suo supporto per rendere più agevole il *pondus* che riceverai.

Ciò con forte senso di responsabilità.

Ci aspettiamo, pertanto, un lavoro alla prossima guida dell'organizzazione che faccia del cambiamento nella continuità la cifra del tuo mandato preservando tutto quanto di buono è stato fatto in questi anni, portando al tempo stesso una ventata di entusiasmo tipico di ogni avvicendamento come quello che ci apprestiamo a compiere.

Il nostro augurio di buon lavoro non può non raggiungere anche il nostro collega, e ancor prima amico di una vita (senza dubbio quella professionale!), Stefano Franzoni, anch'egli Segretario Generale Aggiunto (oggi assente poiché è in ferie a causa di calendari che avevamo pianificato in corso d'opera che non gli hanno consentito di essere oggi qui con noi) nella consapevolezza che la sua presenza ed il suo ruolo di primo piano non potranno fare altro che arricchire la UILTuCS Nazionale.

Ognuno presente in questa sala ne ha saputo apprezzare tutte le capacità beneficiando ancora oggi dei frutti raccolti.

Per dirla come fu detto a Lecce, con quel meraviglioso chiasmo figlio di una felice intuizione, tutta la UILTuCS si aspetta che Stefano Andreani e Paolo Franzoni possano lavorare sempre meglio insieme per il bene di tutta l'organizzazione, attribuendo ad ogni donna e ad ogni uomo i giusti spazi, i necessari strumenti e gli appropriati ambiti di competenza.

Ci rasserena e ci conforta, ammesso che di tali sentimenti avessimo bisogno, che non si tratterà comunque di un duo al comando ma, in una logica di piena e convinta collegialità, di un gruppo folto, competente, entusiasta e assai numeroso, rappresentato dalla Segreteria Nazionale, dall'Esecutivo, dal Consiglio Nazionale e dai

tantissimi sindacalisti, delegati e attivisti di tutta la UIL-TuCS, che sono migliaia e migliaia in tutta Italia.

Concludo, come avvenne lo scorso congresso, provando velocemente a spiegare il motivo della scelta della sigla del nostro IV Congresso Regionale.

“Io sono l’altro”. Prima di tutto si tratta di una bella canzone che a noi piace molto, tra l’altro vincitrice del Premio Amnesty International 2020.

In questo tempo davvero molto delicato abbiamo scelto ancora una volta un brano di Niccolò Fabi perché esorcizzando il tema della paura del prossimo tenta di introdurre una riflessione assoluta sulla impossibilità dell’*“essere senza l’altro”*.

Vedete, ricorre sempre il filo rosso del titolo del nostro congresso: solo insieme si può...

Però, per noi, è qualcosa di più di uno scegliere da che parte stare: è l’*“immedesimazione nell’altro come parte o riflesso di sé”*.

Allora l’*“empatia”*, cioè la capacità di porsi in maniera immediata nello stato d’animo o nella situazione di un’altra persona, diventa non solo un dovere etico, ma l’unica modalità per sopravvivere e per lavorare insieme per il bene di tutti.

Conoscere e praticare i punti di vista degli altri, come direbbe Pascal, è una grammatica esistenziale, come riuscire ad indossare i loro vestiti, perché sono stati o saranno i nostri in un altro tempo della vita.

Allora ogni cosa è il risultato di una convinzione e, citando l’ex astronauta italiano Paolo Nespoli: *“dallo spazio non si vedono confini, l’unico è l’atmosfera”*²¹.

È con questo auspicio, cioè lavorare tutti insieme per un solo bene comune, che auguro a tutti voi un buon lavoro ed un buon Congresso.

Viva la Uil e viva la uiltucs.

Grazie

²¹ Paolo Angelo Nespoli (Milano, 6 aprile 1957) è un ex astronauta, ingegnere e militare italiano.

[Testo di "Io sono l'altro"]

[Strofa 1]

Io sono l'altro (Oh)
Sono quello che spaventa (Oh)
Sono quello che ti dorme (Oh)
Nella stanza accanto (Oh)
Io sono l'altro (Oh)
Puoi trovarmi nello specchio (Oh)
La tua immagine riflessa (Oh)
Il contrario di te stesso (Oh)
Io sono l'altro (Oh)
Sono l'ombra del tuo corpo (Oh)
Sono l'ombra del tuo mondo (Oh)
Quello che fa il lavoro sporco (Oh)
Al tuo posto

[Ritornello 1]

Sono quello che ti anticipa al
parcheggio
E ti ritarda la partenza
Il marito della donna di cui ti sei
innamorato
Sono quello che hanno assunto
quando ti hanno licenziato
Quello che dorme sui cartoni alla
stazione
Sono il nero sul barcone
Sono quello che ti sembra più
sereno
Perché è nato fortunato o solo
perché ha vent'anni in meno

[Post-Ritornello]

Quelli che vedi sono solo i miei
vestiti
Adesso fatti un giro e poi mi dici
E poi

[Strofa 2]

Io sono il velo (Oh)
Che copre il viso delle donne (Oh)
Ogni scelta o posizione (Oh)
Che non si comprende (Oh)
Io sono l'altro (Oh)
Quello che il tuo stesso mare (Oh)
Lo vede dalla riva opposta (Oh)
Io sono tuo fratello (Oh)
Quello bello

[Ritornello 2]

Sono il chirurgo che ti opera
domani
Quello che guida mentre dormi
Quello che urla come un pazzo e
ti sta seduto accanto
Il donatore che aspettavi per il
tuo trapianto
Sono il padre del bambino
handicappato che sta in classe
con tuo figlio
Il direttore della banca dove hai
domandato un fido
Quello che è stato condannato
Il presidente del consiglio

[Post-Ritornello]

Quelli che vedi sono solo i miei
vestiti
Adesso fatti un giro e poi
mi dici

[Outro]

E poi, mi dici, mi dici, e poi, mi
dici, mi dici, e poi, mi dici, e poi,
mi dici, mi dici