

Indice

Introduzione	pag. 2
La Femca Bergamo e i suoi Comparti	pag. 5
La Femca e la trasformazione del lavoro	pag. 7
Giovani, Lavoro e Sindacato	pag. 9
Welfare, una sfida tutta da giocare	pag. 10
Un Sindacato per gli Iscritti	pag. 12
La Femca e la Cisl verso il futuro	pag. 13
Conclusioni	pag. 16

INTRODUZIONE

Devo essere sincero con tutti voi,

prima di scrivere la relazione per il 5° Congresso della Femca Cisl di Bergamo mi sono riletto quella del 2013, forse per trovare spunti e riflessioni utili per la discussione e valutare se le proposte di 4 anni fa erano state messe in pratica, o forse per non dedicare troppo tempo a scriverne una nuova, che in fondo in fondo, dopo le prime due pagine comincia ad annoiare tutti, con relativa conseguenza che i delegati al congresso cominciano a guardare il loro smartphone.

La verità è che volevo fare una valutazione sulla situazione politica, economica, e sindacale attuale, rispetto a quattro anni fa, per poi entrare nel merito delle tesi congressuali.

Dopo aver letto però alcune pagine mi sono fermato, ho alzato gli occhi verso la televisione e mi son detto, “ma questa relazione è stata scritta 4 anni fa o il buon Luciano Carminati si è preso gioco di me ed ha sostituito qualche pagina mettendo un po’ di notizie recenti?”.

Sì, proprio questo mi son chiesto, in televisione stava passando la notizia delle dimissioni da Presidente del Consiglio Matteo Renzi.

Le coalizioni avversarie inneggiavano alla tanto sospirata fine di una tirannia (per la verità pure i compagni di banco festeggiavano, mi vien da dire che lo “stai sereno” aveva fatto scuola) le promesse si sprecavano in vista di probabili, o meglio, possibili elezioni, ma la verità è che dopo quattro anni siamo ancora nella stessa situazione.

Si, proprio così, quattro anni fa nella relazione congressuale, scrivevo che una nota testata giornalistica titolava , “l’Italia ha perso le elezioni”, il paese era spaccato, alla Camera una maggioranza forte ma non così al Senato, populismi dilaganti e sfiducia nel sistema Italia.

La corte dei conti lanciava un allarme, “la corruzione in Lombardia e nel paese è una piaga ben più grave che vent’anni fa”, l’economia era stagnante, e tutti noi avevamo imparato un termine “Spread”, di cui probabilmente oggi qualcuno ha dimenticato il significato.

Perdonatemi, sarò ripetitivo, ma chiudevo la prima parte della relazione 2013, in merito a temi come la crisi, l’etica e la politica scrivendo queste quattro righe, “I tempi della politica non collimano con i tempi e gli interessi del popolo italiano e dei lavoratori, le riforme vanno attuate velocemente, priorità sarà una vera Riforma Elettorale che consenta

una governabilità chiara e senza ambiguità”.

Ora mi chiedo, e chiedo a tutti voi, in che situazione siamo oggi?

Credo che non sia difficile trovare una risposta e dobbiamo essere onesti, almeno tra di noi e verso i nostri iscritti, su questi temi nulla è cambiato e non si vedono soluzioni in tempi brevi.

Una nuova campagna elettorale sta per partire, anzi è già iniziata o forse non è mai finita, il referendum di fine anno sulla riforma costituzionale ha fatto da apripista, e nei prossimi mesi le promesse si sprecheranno.

Troppa continuità con i vecchi vizi dei governi di destra e sinistra degli anni passati, o paura delle riforme alla base della profonda crisi politica italiana?

Già, si parla tanto delle riforme utili e necessarie per un paese in perenne difficoltà, ma poi alla fine si lavora in costante emergenza e i buoni propositi sono sostituiti da interessi corporativi e classisti, incapaci di smantellare strutture soffocanti, di abolire leggi inutili o nocive, e di cancellare privilegi.

Il mondo del lavoro, stravolto in alcuni settori da una crisi che non vede fine, si è dovuto confrontare con l'ennesima riforma del mercato del lavoro, il Jobs Act, che possiamo semplificare in un piano di lavoro che aveva come obiettivo la ripresa dell'economia e dell'occupazione.

Il nome fa riferimento agli American Jobs Act che nel 2011 l'ex presidente Usa Barack Obama presentò al Congresso, contenenti una serie di misure per il lavoro.

Si trattava di sgravi fiscali per piccole e medie imprese e per i lavoratori, con un taglio del 50% delle trattenute su salari per pensioni e sanità fino alla fine del 2022, riduzione delle trattenute pagate dai datori di lavoro per incoraggiare le assunzioni, e altri interventi.

Il Jobs Act nostrano è tutta un'altra cosa, introduzione del contratto a tutele crescenti, modifiche all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, abolizione di alcune tipologie di contratto, riforma degli ammortizzatori sociali, e per finire politiche attive del lavoro.

Una bella sfida, ma che risultati ha portato e che valutazione diamo come parti sociali alla sua applicazione?

Non voglio confondere ulteriormente le idee a tutti voi, lascio l'onore agli economisti che sono diventati vere star mondiali, ma una riflessione e una valutazione di quello che è successo in questi anni nel nostro territorio mi sento di farla.

Le assunzioni a tempo indeterminato (tutele crescenti) hanno avuto sicuramente un aumento nel 2015, frutto degli incentivi messi a disposizione dal governo, ma si sono ridimensionati nel 2016 e nell'anno in corso si sta tornando ai vecchi contratti di somministrazione o a termine.

Sono state abolite alcune tipologie di lavoro, job sharing e collaborazioni coordinate e continuative a progetto, ma abbiamo assistito a un aumento vertiginoso e anomalo dell'utilizzo dei voucher.

La riforma degli ammortizzatori sociali ha portato sicuramente benefici a quei lavoratori che in passato non erano coperti da indennità di disoccupazione in caso di perdita di lavoro, ma una profonda e attenta valutazione deve essere fatta sugli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro.

Le nuove regole sulla richiesta e concessione CIGO sono troppo restrittive, molte aziende nell'ultimo periodo si vedono non autorizzare le domande di intervento e si devono fare carico dei costi, altre preferiscono licenziare per evitare di aggravare situazioni economiche aziendali già pesanti.

Le Federazioni Territoriali di Categoria non possono essere lasciate sole, la gestione deve essere puntuale e coordinata, dobbiamo portare le nostre istanze agli organi competenti, e la Cisl deve essere il primo attore di questa partita.

Per ultimo, il capitolo delle Politiche Attive del lavoro.

Be, potrei chiuderla così, siamo all'anno zero, sì perché da tre anni a questa parte si è fatto poco, molto poco, e quando si perde il proprio posto di lavoro si finisce abbandonati a se stessi e le Politiche Attive rimangono solo belle parole.

Ottima l'iniziativa della Cisl di aprire uno Sportello Lavoro sul territorio per orientare e aiutare persone che si trovino in stato di disoccupazione, va però creata più sinergia tra le categorie, per creare una banca dati dove identificare le professionalità e le competenze dei nostri assistiti.

LA FEMCA BERGAMO E I SUOI COMPARTI

Prima di entrare nel merito delle tesi congressuali permettetemi di dedicare un po' di spazio in questa relazione, alla situazione sul territorio dei nostri comparti e della gestione fatta dalla Femca Cisl Bergamo.

Non ho intenzione di fare una disamina precisa e puntuale dei nostri comparti, fatta di freddi numeri in merito, alla gestione delle crisi, ai posti di lavoro persi, al tesseramento in calo, per poi farci coraggio vedendo nel 2017 una situazione di apparente stabilità.

Vorrei invece vedere insieme con tutti voi, cosa di buono abbiamo fatto in questi anni, valutare i risultati ottenuti nella contrattazione nazionale e aziendale, capire se la formazione dei delegati è stata apprezzata, e darci degli obiettivi per le sfide che ci attendono.

Fare il sindacalista non è difficile, ma fare bene il lavoro del sindacalista è molto ma molto complicato, serve impegno, a volte un po' di coraggio, ma credetemi serve tanta passione, la stessa passione che vedo in tutti voi che dedicate il vostro tempo ai vostri colleghi e all'organizzazione che rappresentate, la Femca Cisl.

Sul piano nazionale sono stati quattro anni impegnativi che hanno portato al rinnovo di contratti importanti come quello Chimico, della Gomma Plastica, e per ultimo quello del Tessile Abbigliamento e Calzaturiero sottoscritto la scorsa settimana.

Non sono state trattative semplici, si partiva senza regole chiare, le controparti chiedevano la restituzione del differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale, massima flessibilità sugli orari di lavoro, e diminuzione delle tutele dei lavoratori.

Si sono chiesti sacrifici ai lavoratori, una dichiarazione di sciopero non si prende mai a cuor leggero, ma alla fine si sono trovate soluzioni per andare verso contratti che guardano al futuro, dove il valore delle Rsu viene riconosciuto come elemento di assoluta importanza nella gestione delle relazioni industriali, la previdenza complementare è un valore aggiunto sempre più rilevante, e per la prima volta in alcuni contratti prendono forma i fondi integrativi sanitari.

Purtroppo manca all'appello un contratto che ci tocca da vicino, quello del Gas-Acqua, dove la trattativa si è bloccata perché ritenute irricevibili le richieste della controparte.

Registriamo dopo qualche anno di stallo che sul territorio di Bergamo si

è tornati a fare contrattazione aziendale, 102 accordi di secondo livello la Femca ha sottoscritto nell'ultimo triennio che danno una copertura a più di 12.000 lavoratori.

Redditività, produttività e qualità sono gli indici maggiormente presenti all'interno dei premi di partecipazione, ma temi come la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro stanno prendendo il loro spazio, e si comincia a parlare seriamente di welfare aziendale, tema che tratterò successivamente.

Tutto questo è stato possibile grazie alle competenze e al lavoro dei nostri 300 delegati, che hanno supportato tutta la squadra della Femca Cisl di Bergamo.

Si squadra, e permettetemi una divagazione sportiva.

In questi giorni si sta giocando il Sei Nazioni di Rugby, poche soddisfazioni purtroppo per la compagine italiana, ma quando c'è una mischia ordinata la squadra è tutto, non puoi bleffare perché se metti un ginocchio a terra ti fischiano un fallo contro.

Si, come in tutte le squadre c'è un capitano, ma questa è la Femca che a Bergamo cerchiamo di costruire, in cui nessuno debba essere costretto a mettere un ginocchio a terra perché ci deve essere sempre una squadra che ti supporta.

LA FEMCA E LA TRASFORMAZIONE DEL LAVORO

Persone e lavoro come possono convivere all'interno di questa grande trasformazione del mondo lavorativo, e come incide l'innovazione tecnologica sul futuro dello stesso?

Questa è la sfida che ci attende nei prossimi anni, e la risposta non è per nulla semplice, l'innovazione tecnologica ha cambiato radicalmente il nostro modo di vivere, ma soprattutto il nostro modo di lavorare.

Nel corso della rivoluzione industriale, con l'introduzione di nuove macchine che rendevano più efficienti le linee produttive, è notevolmente aumentata la domanda di personale con bassa specializzazione che svolgeva mansioni complementari al ciclo produttivo.

Nei primi anni 2000 abbiamo visto una notevole accelerazione dello sviluppo tecnologico grazie all'introduzione del digitale e di intelligenze artificiali che, in molti casi, hanno portato alla parziale e a volte totale sostituzione dell'uomo con la macchina.

Questo fenomeno ha provocato sicuramente un innalzamento delle competenze richieste dalle aziende, e se in passato le precedenti rivoluzioni industriali avevano portato benefici per l'intera società così non si può dire per quella che stiamo vivendo.

Il digitale ha permesso l'accesso a contenuti gratuiti, Skype, Twitter e le e-mail hanno radicalmente cambiato il nostro modo di comunicare, smartphone e tablet hanno velocizzato il modo di essere e di agire all'interno del mondo lavorativo, si sono create nuove mansioni caratterizzati da un'elevata qualificazione rubando però spazio ai lavoratori meno qualificati.

Che accadrà in futuro?

E lo sviluppo tecnologico, sempre più rapido, modificherà radicalmente il nostro modo di lavorare ma soprattutto metterà a rischio il nostro posto di lavoro?

Già dall'inizio del novecento si parlava di “disoccupazione tecnologica” sostenendo che l'automazione avrebbe progressivamente sostituito l'uomo dal mercato del lavoro con macchine sempre più efficienti.

In passato bastava spostarsi dalle campagne alle città per trovare lavoro, ma non basta più, oggi ci troviamo di fronte ad una “polarizzazione del lavoro”, ovvero un continuo aumento di domanda di

lavoratori che si trovano alle estremità più alte e più basse delle competenze.

E prevedibile che questa nuova modalità di lavoro porterà nuove diseguaglianze di reddito, cominceremo a sentire termini come “economia dell'assistenza”, emergeranno nuovi mestieri e la sfida si farà sempre più dura.

La Femca e tutto il mondo sindacale non può limitarsi a osservare e analizzare il fenomeno, deve diventare attore protagonista di questo cambiamento, per difendere il lavoro e garantire dignità alle persone.

Dobbiamo essere propositivi verso i futuri governi, esigere piani a lungo termine che stabiliscano nuove regole che vadano verso un'industria sostenibile, dove politiche formative, piani energetici, ambiente e la singola persona siano al centro dell'agenda degli organi sovrani.

Ognuno deve fare la sua parte, le politiche attive del lavoro sono il pilastro centrale nell'epoca dell'industria 4.0, è finito il tempo di investire solo su quelle passive, il cambiamento va accettato e affrontato.

La formazione continua non deve rimanere solo un impegno tanto per riempire qualche pagina dei contratti nazionali, ma deve diventare la vera protagonista del cambiamento, deve essere un diritto effettivo per tutti i lavoratori e non solo per alcune fasce di questi, le nostre rappresentanze sindacali non devono fare la parte del semplice notaio che sancisce un accordo senza discuterne i contenuti.

Nella formazione continua ci dobbiamo credere, ma dobbiamo contrattarla e imparare a farla, investire sul capitale umano e aggiornare le competenze dei lavoratori deve diventare una priorità delle aziende, ancorare i lavoratori al proprio posto di lavoro senza una vera e costante evoluzione professionale non ha senso se poi le aziende chiudono.

GIOVANI, LAVORO E SINDACATO

Emergenza lavoro, un ritornello obbligato nelle parole nelle parole di politici, esperti e sindacalisti, ma un dramma reale.

I giovani sono i più penalizzati da una crisi che pare non aver fine, impotenti, senza speranza di trovare un lavoro, un esercito di invisibili che non conta più nemmeno per le statistiche.

Un nulla che è l'opposto dell'inclusione, che è così forte da annientare sogni, ideali e bisogni materiali di una intera generazione, quella dei giovani a cui oggi è concesso di aspirare, al più, a un tirocinio sottopagato per qualche mese.

Alcuni pensano che il motivo sia la troppa istruzione: i giovani non vogliono svolgere gli umili lavori di un tempo e pretendono troppo.

Qualcosa di reale c'è sicuramente in questa spiegazione, ma non del tutto, anche perché in Italia negli ultimi anni il livello di istruzione si è elevato di pochissimo.

Il vero problema risiede essenzialmente nel sistema produttivo italiano, che è arretrato rispetto ad altri paesi, le imprese che hanno contribuito in passato alla nostra crescita economica oggi sono in declino, frutto di tagli sul costo della forza lavoro e di un'assenza di innovazione e ricerca.

L'immenso capitale umano di giovani istruiti viene sprecato e la crescita si arresta, lavori sottopagati e per brevi periodi sono l'unica certezza.

Steve Jobs, l'inventore dell'iPhone diceva, "il vostro tempo è limitato", e continuava "non buttatelo vivendo la vita di qualcun altro, abbiate il coraggio di seguire il vostro cuore e le vostre intuizioni".

In un mondo globalizzato come quello attuale, Jobs è diventato un'icona, santificato molto più in fretta di Francesco d'Assisi, ma che aderenza hanno queste parole nel contesto lavorativo italiano?

E che ruolo vogliamo veramente esercitare come sindacato?

La tanto conclamata "staffetta generazionale" è ancora ferma ai nastri di partenza, poco interesse da parte dei lavoratori più anziani di vedersi ridotto orario e stipendio, e nessuna attenzione sul tema da parte delle aziende che non vogliono aggravare ulteriormente i loro conti economici.

Dobbiamo essere chiari, percorsi formativi troppo teorici e lontani dai

fabbisogni professionali delle imprese non aiutano l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, serviranno anni se non decenni per costruire un sistema integrato tra scuola lavoro.

Soluzioni calate dall'alto serviranno ben poco se non condivise dalle stesse aziende, che non devono considerare solo un aggravio di costi l'inserimento di studenti per brevi periodi, ma devono considerare l'alternanza scuola lavoro un investimento sulla persona e di prospettiva.

E che dire dell'apprendistato?

Dovremo essere capaci nei prossimi anni di rilanciare l'apprendistato, non solo a colpi di spot e annunci, ma utilizzarlo come strumento di programmazione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Le aziende devono fare la loro parte, lo strumento è poco utilizzato perché le vincolano a una formazione obbligatoria che spesso viene vista come un impedimento al regolare flusso produttivo, serve un cambio culturale dentro e fuori i posti di lavoro, ed è un richiamo alle nostre responsabilità.

WELFARE, UNA SFIDA TUTTA DA GIOCARE

Nelle tesi congressuali della Cisl si fa riferimento al Welfare generativo, alla solidarietà e alla responsabilità, ai cambiamenti della nostra società e ai nuovi bisogni.

Io però vorrei fare una divagazione e riprendere un capitolo delle note Femca Cisl Nazionali per il Congresso che trovate nel materiale che vi è stato consegnato.

Se caliamo questi bisogni all'interno dei nostri comparti, scopriamo una sempre maggior richiesta di Welfare integrativo, la crisi se da un lato ha determinato il sorgere di nuove e diversificate esigenze, dall'altro ha indotto gli Stati a ridurre le risorse destinate al Welfare tradizionale.

In questo contesto, le iniziative di Welfare aziendale, hanno assunto un ruolo determinante per garantire il benessere sociale e in particolare quello dei lavoratori e delle loro famiglie.

Con la legge di stabilità 2016, il legislatore consapevole della necessità di incoraggiare e supportare questo tipo di progettualità socialmente

virtuosa, ha introdotto ulteriori agevolazioni fiscali, nel tentativo di promuovere un Welfare aziendale intelligente e sostenibile.

I bisogni del lavoratore, e le sue esigenze di natura sociale, sono temi che i nostri contratti di lavoro hanno recepito, sempre più attenzione viene data ai fondi integrativi di previdenza e ai fondi sanitari, destinando risorse importanti per lo sviluppo degli stessi.

Un Welfare aziendale è un nuovo e sconosciuto strumento che si aggiunge agli attrezzi presenti nella cassetta del contrattualista.

Nel corso del Consiglio Generale del 24 giugno 2016, abbiamo presentato i dati della contrattazione di secondo livello fatta dalla Femca Bergamo nel biennio 2014/2015, invitando una società che gestisce piattaforme di Welfare e il responsabile delle risorse umane di una nota società bergamasca.

Una scelta voluta fortemente dalla Segreteria Territoriale, perché il tema del Welfare va affrontato e gestito a più mani, mettendo al centro i bisogni dei lavoratori e le esigenze di bilancio delle aziende.

In quel contesto abbiamo registrato che il lavoro di contrattazione aveva portato alla sottoscrizione di 68 premi di partecipazione:

- *5 nel comparto Energia*
- *23 nel comparto Moda*
- *40 nel comparto Chimico*

8405 lavoratori hanno usufruito di questi accordi, dove gli indici di bilancio, e di qualità delle lavorazioni, erano i più gettonati.

Solo in 8 accordi però erano presenti elementi di Welfare, spesso in maniera marginale e riconducibili in maggioranza a buoni spesa o buoni carburanti.

Possiamo tranquillamente, e dobbiamo dirlo, questo non è Welfare aziendale, o se vogliamo essere buoni è solo una piccola parte.

In quel Consiglio Generale però abbiamo notato una grande attenzione verso i temi trattati, con relativa richiesta da parte dei delegati di una formazione attenta e puntuale.

Le successive assemblee nelle fabbriche hanno confermato l'interesse dei lavoratori verso possibili piattaforme di Welfare aziendale, ma la

stessa attenzione la troveremo nelle nostre controparti?

Qualcuno potrebbe pensare che sia solo una provocazione la mia domanda, ma in questi mesi abbiamo riscontrato poca attenzione da parte di alcune aziende verso questi temi, supportate dalle stesse associazioni industriali.

Il Welfare aziendale è una grande occasione per tutto il movimento sindacale, per essere in prima fila nella contrattazione dello stesso, e tornare a essere protagoniste nelle fabbriche.

Non possiamo e non dobbiamo lasciare la gestione alle aziende o a società specializzate del settore, creare sinergie con il territorio deve essere una priorità, per proporre pacchetti di Welfare aziendale/territoriale che porti alla gestione degli stessi.

UN SINDACATO PER GLI ISCRITTI

E' ben visibile a tutti la crisi dell'associazionismo in genere, e il sindacato non ne è immune, anzi, se da un lato abbiamo visto un aumento di tesserati a fronte dell'erogazione di servizi, dall'altro registriamo una forte diminuzione al tesseramento per identità collettiva e di solidarietà.

L'erogazione di servizi è un modo per attrarre lavoratori disponibili a iscriversi, la nostra Confederazione Sindacale da sempre ritiene strategico questo modo di agire, basta entrare nella nostra sede in via Carnovali per capire l'attenzione e la cura del dettaglio dei nostri addetti all'erogazione di servizi.

Spesso però questa disponibilità all'iscrizione è determinata dalla "tessera del bisogno", cioè far parte di una federazione di categoria solo per necessità momentanea o per risolvere un contenzioso in azienda, quindi solo ed esclusivamente per una necessità individuale.

La non associazione deriva da molteplici motivazioni.

In un sistema produttivo polverizzato composto di piccole, se non piccolissime aziende, l'adesione sindacale viene letta come un atto ostile verso la dirigenza aziendale.

In altri casi c'è la convinzione da parte dei lavoratori, che ci sia, da parte del sindacato, un'incapacità di fondo nel tutelare realmente gli interessi dei dipendenti, ritenendo l'azione dello stesso insufficiente e

scarsamente efficace.

Sul piano generale, chi non s'iscrive è molto giovane, cioè meno di trent'anni, ha un contratto a tempo determinato ed ha un livello di istruzione medio alto, e il loro comportamento si spiega con il fatto che in molti casi il sindacato non viene percepito come attore rilevante e meritevole di riconoscimento sociale.

Un quadro aggravato da coloro che, pur avendo investito in passato nell'iscrizione sindacale, hanno deciso di dare disdetta perché insoddisfatti dalla sua rappresentanza, e da quelli che ritengono inutile tale adesione perché si gode comunque della contrattazione nazionale e aziendale.

Come affrontare questa disaffezione?

La prima faccia della Femca nelle fabbriche siete tutti voi, non un semplice terminale dell'azione sindacale, ma un protagonista assoluto che ha bisogno di essere supportato e formato, che deve far crescere il senso di appartenenza e che deve essere l'anello di congiunzione con i nostri iscritti.

Un qualsiasi iscritto Cisl quando entra in una nostra sede si deve sentire a casa propria, deve percepire che è importante per la nostra associazione, sentirsi tutelato e assistito, capire che si può fidare.

Serve una vera valorizzazione degli iscritti, non possiamo fermarci alla tessera card Cisl e alle convenzioni sul territorio, se vogliamo bene a questa organizzazione dobbiamo cominciare a fare scelte che sanciscano finalmente diversità di trattamento.

LA FEMCA E LA CISL VERSO IL FUTURO

Dal congresso 2013 a oggi la Cisl al proprio interno ha vissuto situazioni complicate e di difficile gestione, le dimissioni poco volontarie nel settembre 2014, dell'allora Segretario Generale, avevano generato diffidenze e contestazione verso il nostro movimento sindacale.

In quei giorni mi sentivo tradito, deluso da comportamenti a dir poco scandalosi, i dossier si sprecavano, mail di iscritti che denunciavo situazioni imbarazzanti, i vertici di molte categorie e servizi sotto accusa.

Per quasi un anno, ho portato con me la mia dichiarazione dei redditi di

quell'anno come se fosse una strumento personale di difesa da mostrare a mia discolpa, in un Consiglio Generale presentammo le retribuzioni della nostra struttura per fugare ogni dubbio, ma la gestione di delegati e iscritti era diventata all'improvviso problematica.

Con tutta franchezza avevo perso qualche certezza nella Cisl.

Da allora, la Segreteria Nazionale ha intrapreso un cammino verso una maggior trasparenza, dopo molte difficoltà la Confederazione si è data un codice etico chiaro, si è arrivati a un nuovo regolamento dei dirigenti e degli operatori sindacali, non più indicativo ma prescrittivo.

Queste iniziative però non devono rimanere solo buoni propositi, tutti siamo chiamati alle nostre responsabilità, gli interessi dei singoli non devono far parte della nostra organizzazione, e le regole vanno rispettate per essere credibili verso i nostri associati.

La Femca Bergamo farà la sua parte, e sono orgoglioso di dire che la nostra struttura ha sempre rispettato, e continuerà a farlo, i regolamenti approvati negli organismi.

Alla Cisl chiediamo di esercitare un ruolo di primo piano, di essere un soggetto propositivo, dinamico e al passo con i tempi, di lavorare in sinergia con i territori e di supportarli, e di dare piena applicazione al documento finale dell'assemblea programmatica e organizzativa del 2015, garantendo almeno il 70 % della quota tessera al territorio.

La Femca Bergamo ha sempre sostenuto il modello della Cisl Orobica, modello basato su una gestione solidale delle risorse, decentramento delle strutture e professionalità nella gestione dei servizi agli iscritti.

Nei prossimi mesi si aprirà il dibattito che porterà al rinnovo dei vertici della Cisl Bergamo, dibattito che sarà un momento di condivisione e di scelte di prospettiva.

Come Femca Bergamo riteniamo che sia giunto il momento di dare seguito ai vari documenti nazionali, e investire su un gruppo giovane e capace di rilanciare l'azione riformatrice della Cisl sul nostro territorio.

Permettetemi un ultima valutazione sull'autoriforma proposta nel 2012 dalla Cisl, che aveva come obiettivo un processo di accorpamenti territoriali e categoriali.

Le motivazioni erano molteplici, accanto a grandi strutture sindacali c'era un numero elevate di piccole realtà che non garantivano un

efficace presenza sul territorio, e le trasformazioni in atto nel mondo ci portavano a dire che 19 categorie era eccessive rispetto all'efficacia della rappresentanza.

La prima fase che prevedeva accorpamenti territoriali si è praticamente conclusa, qualche aggiustamento deve essere ancora fatto, ma possiamo dire di essere a buon punto, anche se in alcune situazioni si registrano criticità.

La fase due della riorganizzazione passava dall'accorpamento delle categorie, per la Femca la sfida era la creazione della categoria dell'industria attraverso l'unione con i metalmeccanici.

Dopo quattro anni a che punto siamo?

Dobbiamo essere sinceri, si è discusso molto ma non si sono trovate le convergenze giuste per giungere a un accordo condiviso.

Quattro anni fa chiudevo la relazione con queste due righe che oggi suonano come una premonizione, "Stiamo attenti a non commettere gli stessi errori del passato, e se accorpamento deve essere prendiamoci tutto il tempo necessario".

Il riferimento era al mancato accorpamento con la Flaei, la Federazione dei lavoratori delle aziende elettriche, ma a volte il passato ritorna.

CONCLUSIONI

Voglio terminare questa relazione congressuale ringraziando tutte le delegate e i delegati per lo straordinario lavoro che svolgono per la Femca Cisl di Bergamo tra mille difficoltà, un esempio per tutti noi.

Con grande responsabilità affronteremo le sfide future esercitando un ruolo da protagonisti, confermando di essere il sindacato dell'ascolto, del confronto, della partecipazione e della ricerca dell'accordo per il bene comune.

Un grande ringraziamento a Luciano, Giovanni, Cristian, Pietro, Massimo, Sergio, Massimiliano, Silvio e Giuseppe tutta la squadra della Femca Bergamo, una squadra professionale, paziente e concreta che ogni giorno si spende per il bene dell'organizzazione.

Chiudo con una citazione che ho letto recentemente in un libro che mi è stata regalato da una persona a cui voglio un gran bene, e che vuole esser un augurio a tutti noi e alla Femca Cisl di Bergamo:

*“Pane... che questa casa non conosca la fame.
Sale... perché la vita abbia sempre sapore.
E vino... la gioia e la prosperità regnino sempre!”*

da La vita è meravigliosa

Grazie, e buon Congresso a tutti.