

PER CONTINUARE A CRESCERE.

Comunicazione della Segreteria Organizzativa svolta da Eros Panicali

Carissimi,

innanzitutto vi ringrazio per la partecipazione a questa Conferenza e per il contributo che darete ai nostri lavori.

Il percorso individuato è diverso da quello solito, poiché sono previste le sole Conferenze nazionali di categoria e delle UIL regionali, ai lavori partecipano 248 delegati, eletti quindi nei Comitati Direttivi provinciali. La Conferenza della Confederazione che si terrà a Roma, nel mese di settembre, concluderà questo importante momento di riflessione e verifica, a due anni dal Congresso.

La nostra assise si svolge in un momento di grandi cambiamenti sia politici, sia economici, nonché di profonda trasformazione del sistema delle relazioni industriali.

Le ultime elezioni hanno essenzialmente dimostrato la de-ideologizzazione del dibattito politico, nel confronto fra maggioranza ed opposizione, nelle dinamiche interne alle forze politiche e, soprattutto, negli orientamenti dell'opinione pubblica.

Si legge, nella spiccata mobilità del voto operaio, una richiesta di cambiamento che dalla politica prevedibilmente si propagherà alla società ed al sindacato. Questa domanda di cambiamento per noi può costituire una grande opportunità, ma rappresenta anche un duro monito.

La nostra natura pragmatica e riformista, la rivendicazione di autonomia dalla politica sono i punti forti sui quali possiamo marcare un'identità chiara e costruire delle risposte efficaci ai problemi dei lavoratori. Ma, qualora noi non fossimo in grado di costruire un'opzione credibile, l'istanza dei lavoratori potrebbe rivolgersi al di fuori del sindacato confederale, come dimostra il recente risultato dell'Ugl alle elezioni di Cometa.

Il percorso che ci attende sarà reso ancor più difficile dalla pesante crisi che attanaglia l'Europa e, in particolare, l'Italia. Il sindacato dovrà affrontare contemporaneamente la sfida dei bassi salari e della bassa produttività, dovrà ricercare il giusto equilibrio fra l'esigenza di conquistare migliori condizioni retributive e la necessità di preservare settori dell'apparato industriale in forte sofferenza. Evidentemente dovremo puntare sulla contrattazione aziendale. Solo la contrattazione di secondo livello possiede, infatti, la duttilità indispensabile per un'azione sindacale stretta fra due esigenze potenzialmente contrapposte.

Infine dovremo rispondere alla incalzante pretesa del mondo imprenditoriale di rivolgersi direttamente ai lavoratori. Già nel discorso di insediamento della neo eletta Presidente di Confindustria, Emma Marcegaglia, si scorge la tentazione di coniugare autonomamente l'interesse della proprietà con quello dei dipendenti. Questa ambizione è evidentemente frutto di un'ideologia liberista, che eleva il mercato a valore assoluto, dogma comune a tutti, datori e prestatori di lavoro.

Le esigenze dei lavoratori e delle imprese possono e devono trovare una sintesi, ma in un processo di confronto effettivo e paritario. In altri termini, si presenta oggi l'opportunità di proporre il sistema partecipativo di relazioni sindacali con rinnovata forza, come soluzione sia per superare l'antagonismo sindacale sia per scongiurare il paternalismo aziendale. Ciò significa puntare sulla bilateralità, se non addirittura su un Welfare tripartito. La sinergia fra Stato e parti sociali potrebbe realizzare quella flexicurity, che tutti invocano, ma che nessuno ha ancora avuto il coraggio di costruire davvero. Un sistema bilaterale effettivo (o trilaterale con la partecipazione dello Stato) è attualmente il modo migliore per rafforzare la contrattazione nazionale, la via privilegiata per creare nuovi diritti differenziati a seconda dei bisogni. Ad esempio l'assistenza complementare, sulla falsa riga di quanto concepito in modo embrionale per i lavoratori somministrati, può rappresentare un modo efficace per apprestare tutele in favore dei lavoratori a termine e per far costare il lavoro flessibile più di quello stabile. Affinché il modello partecipativo possa essere realizzato, il sindacato dovrà compiere un grande sforzo culturale e dovrà conquistare una forte credibilità fra i lavoratori, anche nella capacità di gestire le risorse.

SALARIO

Il punto centrale, sul quale costruire la nostra azione, resta comunque l'emergenza salariale. La situazione di disagio che sta vivendo il nostro paese è ormai drammatica.

Un aumento incontrollato ed esasperato dei prezzi dei beni di prima necessità, di beni come benzina, luce, gas e generi alimentari, erode fortemente il potere d'acquisto dei nostri salari, in modo così forte da far parlare gli addetti ai lavori (vedi rilevazioni ISTAT) sempre più spesso di povertà. Fa effetto ascoltare la proposta del Ministro Tremonti di distribuire pane, latte e pasta alle persone che non riescono ad arrivare alla fine del mese; non è la proposta in sé che non va, ma il fatto di essere arrivati a questo punto.

Il problema del caro mutui sicuramente gioca un ruolo importante in questo senso. Persone che 4 anni fa hanno stipulato mutui al limite delle loro possibilità, ma allora sopportabili, si ritrovano ora a pagare delle rate insostenibili derivate dall'aumento costante del costo del denaro. Le banche, pur essendo a conoscenza di questa eventualità, hanno spinto i contraenti a stipulare mutui a tasso variabile ed ora si lamentano della difficoltà dei loro clienti ad assolvere gli impegni presi.

Per quanto prima detto, è evidente che il solo aumento dei salari non può risolvere il problema. L'inadeguatezza dell'accordo del luglio '93 sta proprio in questo: nel mancato controllo dei prezzi e negli scarsi esiti della contrattazione di secondo livello.

La proposta di CGIL CISL UIL di un nuovo modello contrattuale si orienta in questa direzione: aumenti salariali legati a un dato inflattivo reale, con un adeguamento degli attuali indicatori; l'adozione di una politica forte nel controllo dei prezzi, creando una concorrenza vera e contro i soliti cartelli oligopolistici; la determinazione di tempi certi di chiusura nelle vertenze contrattuali.

Oltre a questo, come da tempo sosteniamo, è necessario praticare una detassazione mirata sugli aumenti salariali.

La contrattazione di secondo livello, riconfermata in questo documento, sarà determinante nella distribuzione delle risorse. Siamo consapevoli del fatto che la nostra capacità di organizzare trattative aziendali copre solo il 40% dei lavoratori metalmeccanici, pertanto, è ovvia la necessità di esercitare trattative a livello provinciale o regionale che diano risposta a quel 60% che ne è escluso. Il contratto nazionale ha dato una parziale risposta a questo "gap", ma non tale da essere soddisfacente.

È evidente che la contrattazione di secondo livello comporta un'assunzione importante di responsabilità: emerge la necessità di creare produttività nelle imprese per trovare nuove risorse da distribuire e per poter mantenere competitive le stesse aziende.

La necessità pertanto di affrontare, con attenzione, ma senza barricate, temi come flessibilità, straordinario, turni di lavoro, premi legati al merito è determinante per poter ottenere risultati economici apprezzabili. A volte, anche se risulta difficile, bisogna scegliere il giusto al comodo. Si tratta di una scelta politica indifferibile.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per quanto concerne invece la previdenza integrativa, possiamo purtroppo dire con certezza che l'adesione ad essa non ha dato i risultati sperati.

Molti lavoratori hanno scelto di lasciare il tfr in azienda, pur consapevoli del fatto che la pensione del sistema pubblico non potrà garantire che il 50% dell'ultimo stipendio. Chiedersi perché ciò sia accaduto è doveroso. I motivi possono essere più di uno; per quanto mi riguarda vi pongo degli interrogativi:

- il tfr è meglio averlo sempre disponibile? Questo vale soprattutto nelle piccole aziende.
- non c'è fiducia sul sistema?
- non c'è fiducia nel sindacato?

Il risultato delle ultime elezioni al fondo Cometa ci deve far riflettere: solo una parte assolutamente minoritaria degli aventi diritto ha votato i propri rappresentanti e il 25% dei voti è andato all'Ugl.

Questo induce a pensare che il nostro disinteresse al decollo della previdenza integrativa è prevalente e, pertanto, la fiducia che i lavoratori hanno verso il sistema è molto bassa; chi invece ripone fiducia nel sistema, non ne ha verso le organizzazioni sindacali perché deluso a più livelli dal loro comportamento, a partire dalla capacità di rappresentanza e tutela.

GIOVANI

Teniamo comunque presente che l'atteggiamento delle organizzazioni sindacali dovrebbe tenere in maggior conto gli interessi delle nuove generazioni: i giovani sono il futuro e a loro dobbiamo dedicare ogni sforzo per poter garantire una vita libera e dignitosa.

Un'esistenza che possa dar seguito ad altre vite: la possibilità cioè di formare una famiglia, di avere un luogo dove abitare. Il lavoro è sicuramente il mezzo fondamentale che i giovani hanno diritto di ottenere per poter soddisfare al meglio le proprie aspettative.

Il lavoro fisso è l'obiettivo di tutti, ma i tempi per arrivare a questa condizione non sono brevi, anche se il nostro contratto ha cercato di regolamentare, per quanto possibile, i tempi di precarietà.

L'obiettivo che dobbiamo perseguire è quello del lavoro costante: cercare di limitare il più possibile i tempi di non occupazione e trovare soluzioni che coprano questi "vuoti", sia sotto l'aspetto contributivo, che economico. E' assolutamente necessario praticare una scelta: o le risorse si impiegano per garantire ai giovani un futuro migliore, o si utilizzano per mandare in pensione le persone a 50 anni, utilizzando mobilità lunghe e casse integrazioni infinite.

Come più volte detto e ripetuto, è necessario ricercare con il CPO una soluzione in merito alla rappresentanza dei lavoratori con contratto di somministrazione, sia singoli che collettivi, come previsto dalla legge 30.

Dobbiamo individuare chi ha il compito di seguire questi lavoratori e di garantire loro dei servizi adeguati; chi deve fornire risposte contrattuali; ed infine determinare un criterio per la ripartizione delle deleghe.

Sono queste le nuove forme del lavoro che si impongono sempre più con vigore nel mercato, e le organizzazioni sindacali saranno capaci di percorrere la strada della modernizzazione solo se riusciranno a incontrarle, comprenderle, difenderle e tutelarle.

SICUREZZA

Altro tema delicato e di straordinaria importanza è la sicurezza nei luoghi di lavoro.

È una piaga lacerante nel nostro sistema produttivo: morire per il lavoro è davvero troppo!

Continue norme e leggi tendono sempre più a burocratizzare il sistema con l'obiettivo di determinare le responsabilità e le colpe. Ma la vera battaglia è la prevenzione. Bisogna parlare e diffondere la cultura della sicurezza.

Con il nuovo Decreto Lgs. n. 81/2008 detto Testo Unico in materia di salute e sicurezza, tutte le prescrizioni tecniche delle norme abrogate sono state trasferite nei 306 articoli che costituiscono gli 8 Titoli e 51 allegati del nuovo Decreto.

Le principali innovazioni del Decreto concernono il campo di applicazione, il sistema istituzionale, le misure di sostegno, le disposizioni contro il lavoro nero, gli obblighi connessi agli appalti, il sistema di rappresentanza e, non ultima, la valutazione dei rischi.

Il sistema istituzionale viene incrementato in funzione della razionalizzazione del "complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori" (art. 2 "Definizioni" c.1 lettera p).

Le misure di sostegno troveranno riscontro in un Finanziamento di progetti (50 milioni di Euro previsti dall'art. 2 c. 533 della Legge 244/2007) per investimenti, per inserimento della materia nell'ambito scolastico, universitario e di formazione professionale e, da sottolineare, per una campagna speciale e straordinaria di formazione.

Viene istituito un Fondo di sostegno per l'attività degli RLST finanziato con entrate derivanti da quote a carico delle aziende e dalle entrate dalle sanzioni.

Nel Decreto sono contenuti nuovi obblighi per le imprese che operano in appalto, sia nella redazione del Documento Unico di valutazione dei rischi che nella specifica dei costi relativi alla sicurezza del lavoro, pena la nullità dei contratti stessi. A questi dati possono accedere gli RLS e le OOSS territoriali.

Il Testo Unico ripropone, in coerenza con i principi comunitari, i due istituti fondamentali del sistema attuale di rappresentanza: i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi paritetici.

Per quanto riguarda gli RIs, nelle aziende, non sarà possibile non avere alcun rappresentante, come accaduto finora nella quasi totalità delle imprese con meno di 15 dipendenti (cioè nel 97% delle imprese italiane). Dove non sarà eletto il rappresentante alla sicurezza dei lavoratori in azienda, (sia sotto che sopra ai quindici dipendenti), il datore di lavoro lo dovrà comunicare annualmente e verserà all'Inail un contributo al Fondo di sostegno, pari a due ore lavorative annue per ogni dipendente occupato presso l'azienda o unità produttiva.

Grande importanza e rilievo avrà, quindi, la figura dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza territoriali, RLst, che esce rafforzata da questo Decreto, il quale darà la possibilità di tutelare i lavoratori sprovvisti del delegato RIs. Risulta evidente l'opportunità di contattare e promuovere iniziative in aziende non sindacalizzate.

Il concetto di salute e sicurezza sul lavoro viene quindi basato, secondo le intenzioni del Testo Unico in materia, sulla prevenzione e sulla collaborazione in azienda tra le varie figure che in essa operano.

E proprio in base a questa collaborazione, verrà stilato un documento di valutazione rischi che rappresenta l'aspetto centrale del sistema di prevenzione aziendale.

Auspichiamo che il nuovo governo non faccia dei cambiamenti che stravolgano l'impianto legislativo.

Data l'importanza del tema della sicurezza, la Uilm nazionale intende costituire un ufficio dedicato alla materia, con l'obiettivo di fornire un supporto formativo e un punto di riferimento per le strutture provinciali.

REGOLE E RAPPRESENTANZA

Altro tema da analizzare è quello delle Regole di Rappresentanza e della validazione degli accordi.

IL documento di CGIL CISL UIL è piuttosto scarno su questo tema, segno evidente delle difficoltà nell'affrontarlo.

Come Uilm riteniamo che sulla rappresentanza si possano rivedere i meccanismi elettorali delle RSU. Crediamo che tra Fim Fiom Uilm si possa superare il concetto della quota "di un terzo" ed adottare un sistema di proporzionalità corretta nelle piccole aziende. In questo modo si valorizza la rappresentatività tra i lavoratori e nello stesso tempo si può dare una rappresentanza agli iscritti.

Le regole, in quanto tali, sono rigide, ma solo con l'effettivo impegno di tutti nel rispettarle e nel farle rispettare si esercita realmente la democrazia. Sono ormai diversi anni che con Fim e Fiom non riusciamo ad incontrarci per definire i contenziosi o per poter dare delle interpretazioni chiare sui singoli problemi. Di fatto, il comitato dei garanti a livello nazionale non funziona.

Per quanto riguarda la democrazia bisogna sciogliere definitivamente un nodo: che ruolo vogliamo dare alle RSU?

Se il ruolo è passivo, si va sempre al referendum, decidono i lavoratori e le RSU di fatto non servono: possiamo tornare tranquillamente ad un altro tipo di rappresentanza.

Se invece il ruolo è attivo, come penso debba essere, le RSU si devono assumere le responsabilità delle scelte votando a maggioranza i singoli accordi, informando e mantenendo un rapporto costante con i lavoratori. I troppi referendum, a mio parere, servono esclusivamente a scaricare ad altri la responsabilità delle scelte o delle non scelte. Passare, come si dice, "la palla ai lavoratori": quello che decidono loro va bene! Questo modo di ragionare non è autenticamente democratico, piuttosto produce una deresponsabilizzazione che a medio e lungo termine svuoterà di significato la partecipazione e la valenza della consultazione dei lavoratori.

INTERNAZIONALE

Focalizziamo ora la nostra attenzione sul dibattito riguardante il futuro del movimento sindacale internazionale, una discussione che è in corso da un periodo di tempo relativamente lungo. Nel contesto europeo, con i trattati europei e più di recente con il Trattato di Amsterdam, si è sviluppato uno spazio specifico di regolamentazione che dovrebbe consentire all'Europa di dotarsi di strumenti legali e organizzativi per far fronte alle esigenze della globalizzazione.

La FEM (Federazione Europea dei Metalmeccanici), attraverso le sue organizzazioni affiliate, deve dare risposte di dimensione europea più appropriate, e non solo di mera sostituzione dell'azione di livello nazionale.

La FEM infatti, nel suo programma d'azione approvato lo scorso anno a giugno durante il Congresso a Lisbona, propone con forza la costruzione di un sistema europeo di relazioni industriali. La riforma delle strutture sindacali europee, il loro consolidamento e la loro estensione fanno parte degli obiettivi futuri della FEM. I risultati verranno raggiunti solo nella misura in cui gli affiliati saranno disposti e determinati ad impegnarsi in un dibattito sul futuro e sulla riforma da un punto di vista concreto.

Dopo una fase iniziale abbastanza difficile, basata soprattutto sull'intervento volontario dei rappresentanti sindacali europei e/o nazionali, attualmente, in determinati casi, ai CAE è stato concesso un più ampio diritto d'informazione, nonostante ciò, il rispetto del diritto di consultazione continua ad essere uno dei temi oggetto di discussione.

Tuttavia, i maggiori progressi corrispondono al tema delle condizioni lavorative, in molti casi, il numero di riunioni annuali tenute dai CAE è raddoppiato. I corsi di formazione e i seminari stanno acquistando sempre più valore e le risorse previste a tale scopo sono aumentate considerevolmente.

Per quanto riguarda la comunicazione, i CAE utilizzano praticamente tutti i mezzi (posta elettronica, internet, intranet, ecc) e una piccola parte dispone di pubblicazioni proprie. Ciò che continua a rappresentare un ostacolo nell'effettiva capacità di comunicare fra i sindacati dei vari paesi è, però, la lingua.

Fim- Fiom-Uilm dal 1 Giugno 2007 hanno approvato un regolamento interno sulla nomina in Italia dei rappresentanti dei lavoratori nei CAE, in quanto il campo di applicazione di questo accordo comprende sia i CAE delle imprese transnazionali a casa madre italiana con unità produttive negli altri paesi comunitari, sia i CAE delle imprese a casa madre di altri paesi europei con unità produttive in Italia.

Lo spirito dell'accordo era quello di garantire attraverso la nomina spettante alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL congiuntamente con le RSU, una rappresentanza unitaria dei lavoratori italiani nel CAE tenendo insieme sia il principio dell'organizzazione maggiormente rappresentativa, sia il patto di solidarietà tra Fim-Fiom-Uilm attraverso una rotazione degli incarichi.

Nell'applicazione di questo regolamento, però, si sono dimostrate delle difficoltà e pertanto chiediamo che venga modificato, in particolare nella parte riguardante la rappresentanza delle singole organizzazioni nei CAE stessi.

ARTIGIANATO

Se da questo panorama "globale" passiamo ad un ambito più strettamente italiano, ci accorgiamo che un settore che merita attenzione è quello dell'artigianato, nel quale, tradizionalmente, scontiamo le maggiori difficoltà sia contrattuali, sia in termini di rappresentanza. Dopo una vacanza durata ben undici anni, siamo finalmente riusciti a siglare un rinnovo contrattuale. Eppure il modello di contrattazione dell'artigianato corre già il rischio di entrare in un nuovo periodo di crisi. Tutto dipenderà dalla nostra capacità di presentare le piattaforme regionali e soprattutto di giungere rapidamente a degli accordi nell'intero territorio nazionale. In questo settore la contrattazione dovrà seguire criteri molto differenti da quelli che conosciamo nell'industria, poiché la differente configurazione dei rapporti di forza e del sistema delle relazioni industriali ci costringono alla ricerca di interessi comuni con la controparte. In tal senso può risultare utile investire, anche durante i negoziati per i contratti regionali, sulla bilateralità, traendo spunto dagli esempi positivi di alcune regioni come l'Emilia Romagna, la Lombardia e il Veneto. Da un punto di vista operativo, inoltre, dovremo essere capaci di investire meglio le risorse, ora che la Confederazione è riuscita a regolarne l'utilizzo. Anche la nuova normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro può essere nel prossimo futuro il presupposto di un'attività sindacale più mirata ed uno strumento di penetrazione più efficace nelle singole realtà aziendali. In definitiva permangono storiche difficoltà, ma il quadro attuale fornisce alcune opportunità che non dovremo lasciarci sfuggire, per non ricadere in un altro periodo di lungo ed infruttuoso immobilismo, ben sapendo che entrare nelle piccole imprese resta una sfida assai ardua per il sindacato, per lo meno fino a quando la nostra struttura non si sarà profondamente trasformata: la bilateralità è lo strumento principe di cui avvalersi.

LA CRESCITA ORGANIZZATIVA

A questo punto sento l'esigenza di addentrarmi in aspetti più interni alla nostra organizzazione.

Negli ultimi 2 anni nella Uilm c'è stata una significativa inversione di tendenza: una sensibile crescita del numero degli iscritti, 1675 nel 2007, e risultati elettivi delle RSU molto soddisfacenti.

E' fuori dubbio che la stipula di due accordi separati ed il sostenere posizioni importanti, magari diverse da quelle di Fim e Fiom, hanno stimolato un dibattito politico nei luoghi di lavoro, tale da obbligarci a dire la nostra, a prendere posizioni chiare, a scrivere comunicati, parlare con i lavoratori, cose che non eravamo più abituati a fare, a volte, per un comodo spirito di unitarietà.

Come detto prima c'è stata una crescita di consensi, ma questa crescita è avvenuta nei territori dove si è fatta battaglia politica, dove abbiamo avuto fiducia in noi stessi e nelle nostre idee.

La formazione, argomento che toccherò subito dopo, ha giocato in questo un ruolo molto importante.

FORMAZIONE

Dall'ultimo congresso del 2006, la Uilm nazionale ha investito molte risorse sia umane sia materiali per la formazione. Alla base c'è la convinzione che la formazione sia un strumento di approfondimento e di confronto utile ad ogni dirigente sindacale, ma soprattutto necessario alle nuove leve di quadri che si sono apprestati ad offrire un contributo crescente nella nostra organizzazione. In un sindacato non ideologico, come la Uilm, la conoscenza delle problematiche del lavoro rappresenta, infatti, un mezzo fondamentale per

affrontare le questioni nel merito; inoltre i corsi nazionali possono favorire momenti di dibattito libero, di scambio di esperienze fra dirigenti impegnati in realtà spesso molto differenti fra loro.

La mole di lavoro svolto negli ultimi due anni è stata notevole ed i risultati conseguiti positivi. Più in particolare abbiamo articolato un'attività formativa su tre livelli: un livello nazionale per dirigenti, un livello territoriale in stretta collaborazione con le segreterie provinciali per rappresentanti dei lavoratori e componenti del direttivo; un livello regionale anch'esso rivolto prevalentemente ai dirigenti.

Per quanto concerne i corsi nazionali, innanzitutto sono stati realizzati a Chianciano due corsi per giovani dirigenti sindacali, coerentemente a quanto deliberato dagli organismi decisionali ed agli impegni assunti in sede congressuale. Si sono difatti rese necessarie due edizioni del medesimo corso, pressoché identiche fra loro, della durata effettiva di cinque settimane ciascuna, in seguito alla alta richiesta di partecipazione: la prima edizione, iniziata il 26 giugno del 2005 e conclusa il 7 aprile 2006, è stata rivolta alle strutture del centro-nord; la seconda edizione, partita il 27 novembre 2006 e terminata il 29 giugno 2007, è stata rivolta prioritariamente a quelle del centro-sud. Nel complesso sono stati coinvolti 43 partecipanti, provenienti da 33 diverse province. La scelta didattica è stata quella di un insegnamento interdisciplinare, con l'alternanza di problematiche di ordine politico a trattazioni prettamente tecniche. Al fine, inoltre, di affrontare sia i profili economici, sia i profili giuridici che i profili strettamente sindacali, si è fatto ricorso a relatori interni al sindacato, della Uil e della Uilm, e a relatori esterni, professionisti o esponenti del mondo imprenditoriale. La buona riuscita del corso è stata resa possibile dall'impegno profuso da tanti dirigenti della Uilm, che hanno offerto la propria disponibilità a prendere parte ai corsi anche in qualità di tutor. Ad essi va il nostro ringraziamento.

Sempre a livello nazionale, in collaborazione con la Uila, è stata organizzata una settimana di corso per formatori, a Fiuggi dal 25 al 29 settembre 2006, allo scopo di costruire una squadra indispensabile per la futura attività formativa.

Al fine di approfondire tematiche di carattere trasversale, la Uilm ha anche ricercato sinergie con la Confederazione e con gli Enti collaterali. Insieme alla Confederazione è stato realizzato un corso di formazione nazionale sui fondi interprofessionali, tenutosi a Roma dal 18 al 20 settembre 2007. A questo corso, hanno partecipato 27 dirigenti della Uilm, provenienti da altrettante province d'Italia.

A cavallo fra il 2007 ed il 2008, in collaborazione con l'Ital e la stessa Confederazione, in seguito all'adesione alla campagna europea lanciata per il 2007 contro le malattie professionali muscolo-scheletriche, è stato organizzato un ampio programma formativo sul metodo OCRA, per la valutazione del rischio da movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori. Sempre in collaborazione con la Confederazione, si è tenuto a Salsomaggiore, dal 21 al 23 aprile, un corso sulla contrattazione di II livello nell'artigianato, che ha coinvolto 19 dirigenti metalmeccanici, interessati al settore, provenienti da tutta l'Italia.

Per quanto riguarda la tipologia dei corsi svolti in concerto tra territori e ufficio formazione nazionale, sono stati realizzati o sono tuttora in svolgimento 10 episodi formativi per più di 300 partecipanti, nelle province di Ancona, Chieti, Frosinone, L'Aquila, Palermo, Perugia, Reggio Emilia, Roma, Treviso e Udine. Nuovi corsi sono previsti anche per Foggia, Siracusa, Venezia, Verona e Vicenza. I programmi sono stati differenti per ciascun territorio, ma pressoché ovunque sono stati svolti o programmati moduli sulla retribuzione, l'orario di lavoro e gli ammortizzatori sociali.

A questa attività, si affianca quella realizzata autonomamente dai territori e dalle regioni in modo crescente e quella, sul tema della comunicazione e della "leadership", ideata e svolta dall'ufficio stampa nazionale. Solo quest'ultima ha coinvolto dal 2006 ad oggi circa 1300 persone, tra quadri, delegati ed iscritti.

Infine è stato sperimentato, a Bergamo, dal 5 al 9 maggio, una nuova tipologia di Corso, che assume come ambito di riferimento quello regionale. Data la felice riuscita del corso, sperimentale anche nel metodo didattico interamente basato sul coinvolgimento diretto dei partecipanti, la Uilm ha deciso di proseguire l'esperienza estendendola anche ad altre regioni.

Dopo la Conferenza di Organizzazione verrà varato un nuovo programma e verranno stanziati le risorse necessarie, utilizzando il metodo di ripartizione delle quote straordinarie, alla sua realizzazione. Dunque nel prossimo futuro gli sforzi si concentreranno su una tipologia di corso a base regionale, privilegiando, oltre i temi tradizionali sindacali, quello per così dire trasversale della comunicazione. L'intento sarà sempre quello di fornire utili strumenti di lavoro ai dirigenti territoriali, un momento di libero confronto e di crescita per i giovani quadri dell'organizzazione, chiamati ad affiancarci nel lavoro e nell'ambizione di rendere grande la Uilm.

COORDINAMENTI REGIONALI

Per quanto riguarda il discorso dei coordinamenti regionali, l'esperienza maturata fino ad ora, tranne qualche eccezione, non ha prodotto i risultati sperati. Riteniamo che la figura del Coordinatore Regionale debba essere rivista.

La proposta, da discutere con un'apposita commissione di lavoro, è di creare un Coordinatore Regionale o Interregionale a stretto contatto e che risponda direttamente alla Segreteria Nazionale.

RICHIESTE DATI

Un altro " tallone d'Achille" della Uilm è la difficoltà di comunicare dati di interesse organizzativo. Non si riesce mai a completare un lavoro, vanificando così gli sforzi di chi si adopera per costruirlo.

È assolutamente necessario avere un quadro completo in merito alle RSU ed all'organizzazione delle strutture territoriali. Entro il 2008 invieremo un questionario per avere un quadro completo della situazione. Vi prego sin d'ora di onorare l'impegno di fornire i dati che vi saranno richiesti, senza il timore del controllo, ma con l'obiettivo comune di analizzare le diverse situazioni territoriali e poter avere una visione di insieme su informazioni omogenee.

Dal 1 gennaio 2009, invieremo solo per posta elettronica le comunicazioni, in questa maniera saremo molto più veloci e ridurremo sicuramente i costi. Invitiamo pertanto le strutture ad attrezzarsi in tal senso.

Un'ultima cosa in merito all'invio delle comunicazioni.

Il nostro statuto prevede l'invio del rendiconto approvato entro il 30/03 di ogni anno. Alcune strutture ritengono questo dovere inutile, e anche dopo vari solleciti non ottemperano a questo obbligo. In questa materia la Uilm nazionale sarà ferrea nell'applicazione delle norme statutarie. Lo statuto della Uil, appena approvato, ha apportato una modifica, che consiste nell'obbligo di inviare trimestralmente i dati economico-finanziari alla struttura nazionale.

SERVIZI

Per quanto riguarda i servizi, possiamo registrare, a parte qualche eccezione, uno standard qualitativo e di capillarità sufficiente, ma continuiamo a constatare il problema dei costi troppo elevati.

I servizi devono funzionare, devono essere lo strumento per fare iscritti, non per far quadrare i bilanci. La concorrenza nei soggetti che offrono servizi è ormai realtà, e non è più automatico che un iscritto della Uilm vada al Caf della Uil.

Ribadiamo, ancora una volta, che per gli iscritti determinati servizi, 730 per esempio, dovrebbero essere gratuiti.

SENSO DI APPARTENENZA.

È fuori dubbio che il nostro lavoro ha un ruolo importante nella società, un ruolo che molti ci invidiano e che ci vorrebbero sottrarre. Siamo consapevoli per quanto prima detto della responsabilità che abbiamo nello svolgere il nostro compito. Compito che ci impone comportamenti corretti sia sotto il profilo politico che personale. Esercitiamo la nostra professione in una società ormai vuota, priva di ideali e di riferimenti e se vogliamo coprire una parte di questo ruolo, dobbiamo dare la dimostrazione di meritarcelo, investire nel creare il gruppo, un gruppo degno di stima e orgoglioso di appartenere alla Uilm, ovvero la condivisione di quel senso di appartenenza che può diventare un potente collante anche tra individui ideologicamente molto diversi.

Siamo anche consapevoli che da soli non possiamo cambiare una società malata, abituata al troppo, e annebbiata da mitologia irreali. Ma la nostra parte dobbiamo farla ora, senza demandarla sempre ad altri o ai posteri, solo così si potrà parlare di un futuro più giusto per noi e per chi un domani sarà chiamato a scegliere cosa fare non solo nella vita, ma della vita stessa.

Martina Franca, 12 giugno 2008