

CONGRESSO REGIONALE DELLA FIRST CISL LOMBARDIA

“Sortirne tutti insieme è politica”: diversità, partecipazione e cambiamento

Milano, 2-3 febbraio 2022

Il secondo Congresso della FIRST CISL Lombardia, al termine di un proficuo dibattito ed alla luce degli interventi dei delegati, condivide e fa propria l'analisi, le riflessioni e le proposte contenute nella relazione del Segretario generale, ed espone una serie di riflessioni essenziali, rispetto alle molte tematiche che potrebbero essere ulteriormente approfondite.

In via preliminare, vogliamo sottolineare che la scelta del titolo di questo Congresso rappresenta i valori a cui ci ispiriamo, il nostro modo di intendere l'impegno sociale e sindacale, principi che proviamo a tradurre in comportamenti e scelte sia politiche che organizzative.

Le parole chiave “*diversità*”, “*partecipazione*” e “*cambiamento*”, rappresentano una comune identità valoriale, confermata dalle relazioni e dai dibattiti avvenuti in occasione dei congressi territoriali e in questo. La presente mozione ne ha tratto ed assemblato ampi contributi, unitamente alla relazione del Segretario generale, per ribadire ulteriormente questo profondo legame.

La scelta di un pensiero di don Milani, tratto da «Lettera a una professoressa» – “*ho imparato che il problema degli altri è uguale al mio; sortirne tutti insieme è politica; sortirne da soli è avarizia*” – è più che mai attuale: fare politica, amministrare, implica prendersi cura, sostenere i più deboli e gli oppressi, perseguire il bene comune e l'uguaglianza sostanziale, per “*sortirne tutti insieme*”, per essere solidali.

[1] CONSIDERAZIONI DI ORDINE GENERALE

Per quel che riguarda la situazione generale, riteniamo preoccupante la forte disaffezione di parte della popolazione rispetto alla partecipazione alla vita politica, all'impegno sociale, alla condivisione dei valori fondanti della nostra Repubblica. Riteniamo necessario ripartire dai giovani, per rafforzare i vincoli di solidarietà e comunitarietà che sono indispensabili a garantire coesione sociale, crescita sostenibile, sviluppo economico e benessere sociale.

In assenza di una politica che favorisca la partecipazione, la credibilità delle istituzioni e di chi le rappresenta, l'eticità e la moralità delle scelte collettive, la ricaduta, ovviamente, non può che essere molto negativa anche per il sindacato, ed è pertanto urgente una risposta forte e convinta da parte nostra, in termini di proposte ideali e di comportamenti concreti.

In questa sfida il sindacato deve assumersi tutte le responsabilità del caso, e mettere in campo le proprie forze per essere un sicuro presidio di una vera e compiuta democrazia. Non accettare questa sfida - peraltro tradendo la propria storia e la propria stessa ragion d'essere - significherebbe condannarsi ad un ruolo puramente marginale, forse più comodo e rassicurante, ma destinato a tradursi in una sostanziale insignificanza politico-sociale.

Il sindacato deve trovare nuove modalità e nuovi linguaggi che facilitino un rinnovamento della partecipazione e che tengano conto dei cambiamenti del contesto in cui viviamo. Nonostante l'importanza sempre maggiore dei servizi offerti e della consulenza in materia fiscale e previdenziale, necessaria a supportare i cittadini lungo tutto il corso della loro vita, dobbiamo puntare più in alto, ricercando una condivisione di ideali e di valori con le persone che rappresentiamo.

In tal senso, questo Congresso condivide pienamente l'impegno della CISL nella ricerca e nella proposta di soluzioni concrete sui grandi temi di ordine generale, che riguardano tutti i lavoratori (e tutti cittadini) aldilà delle problematiche strettamente settoriali, e il pragmatismo neutrale nelle sue scelte. Noi riteniamo che l'impegno della CISL su temi, ad esempio, come la riforma fiscale, la dignità della contrattazione, l'equità del sistema pensionistico, la sicurezza sui posti di lavoro (spesso vergognosamente disapplicata in nome del profitto), riescano ad unire una forte tensione morale ad una concretezza equilibrata e lungimirante: tutto ciò, peraltro, nel segno di un'attività sindacale libera da condizionamenti politici e da radicalismi inutili e controproducenti.

[2] IL RUOLO DEL SINDACATO

Il Congresso, nello specifico delle problematiche di settore, ha prioritariamente dato corso ad un'analisi globale del contesto socio-economico del Paese, caratterizzato negli ultimi trent'anni da una trasformazione sempre più accelerata e violenta, ulteriormente esasperata dalla pandemia del Covid-19. Il lavoro è ormai svincolato dallo spazio e dal tempo, è frantumato e polverizzato, ma rimane ancor oggi un parametro fondamentale a cui riferire la qualità dell'esistenza personale e del vivere sociale.

In questa dinamica emerge in tutta la sua dirompenza il fenomeno del cosiddetto «*lavoro agile*», dovuto solo parzialmente all'introduzione delle nuove tecnologie. Da una parte, le aziende spingono sempre di più per la diffusione di un «*home working*» selvaggio, allettate dalla sola valutazione dei vantaggi economici; dall'altra, un numero sempre maggiore di lavoratori chiede di poter operare da casa anche *5 giorni su 5*. In questo quadro il sindacato deve cercare di raggiungere accordi che realizzino davvero obiettivi di conciliazione vita-lavoro, senza pregiudicare ulteriormente il concetto di «*comunità dei lavoratori*» a favore di forme sempre più spinte di individualismo.

In questo contesto particolarmente complesso e in continua evoluzione, la coerenza associata alla duttilità, che caratterizza l'azione della FIRST CISL, continua a rappresentare il vero valore aggiunto di un sindacato, il nostro, che ha scelto di tenere al centro dell'attività sindacale le persone, le loro esigenze e le loro necessità.

In tal senso, è fondamentale non incentrarsi unicamente su una logica difensiva dei livelli occupazionali ma anche di agire con forza per la tenuta delle tutele normative, di osare con coraggio scelte e contrattazioni innovative, mantenendo un continuo dialogo con gli associati, per interagire con precisione e puntualità dentro all'evoluzione del sistema.

[3] IL SETTORE BANCARIO

Relativamente al settore del credito, evidenziamo una situazione di tensione occupazionale e di diffuso disagio, legato prevalentemente alle pressioni commerciali, senza trascurare le problematiche rivenienti dalle crisi aziendali e dalle continue modifiche degli assetti normativi, organizzativi e societari (il tutto aggravato dall'emergenza pandemica, non ancora risolta). E' in corso una inaccettabile desertificazione dei territori con il progressivo abbandono delle filiali fisiche da parte dei grandi gruppi bancari, il che, oltre all'aspetto occupazionale, rende sempre più palese lo scadimento del servizio alla clientela, le famiglie e le imprese dei territori, con conseguenti tensioni nell'offerta del servizio tra gli addetti e la stessa utenza. E troppo spesso la clientela tende a confondere bancari e banchieri, confondendo ruoli e responsabilità; anche a questo proposito, dunque, occorrerà promuovere iniziative a tutti i livelli per sensibilizzare l'opinione pubblica, rispetto alla mutata e complicata situazione del settore.

Tutto ciò, insomma, ci richiama con urgenza alla necessità di fare ogni sforzo per adeguare ed innovare la nostra azione di rappresentanza e di tutela dei lavoratori, perchè

la tenaglia del “lavoro a distanza” e della continua riduzione della rete sportellare rischia di rendere puramente formali e sostanzialmente inefficaci molte garanzie contrattuali.

Siamo insomma di fronte ad una vera e propria metamorfosi di sistema, che concentra tutta la propria attenzione sulla massimizzazione del profitto: una visione solo tattica e non strategica, una miope visione di breve periodo, senza alcuna considerazione per quel che può essere un futuro socio-economico sostenibile e prolungato negli anni.

Nel quadro di tali mutamenti, peraltro, questo genere di scelte da parte degli istituti bancari non limita i suoi effetti nefasti al solo perimetro di settore, ma contribuisce ad una desertificazione sociale ed economica che investe tutto il Paese, lasciando spesso spazio alla criminalità organizzata, che si propone come attore nell’attività di intermediazione creditizia. Non va trascurato anche il fenomeno sempre più marcato dello spostamento all’estero del baricentro strategico e decisionale di molte aziende bancarie.

Ancora una volta torna alla ribalta il tema fondamentale, più volte sottolineato dalla FIRST CISL, a proposito del riconoscimento del vero ruolo del sistema bancario, nel rispetto (calpestato) del dettato costituzionale della nostra Repubblica. Nel sistema produttivo italiano il credito è il volano dell’economia; non a caso, l’articolo 47 della costituzione afferma che *«la Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l’esercizio del credito»*.

E’ una norma programmatica, che riconosce il risparmio come questione di interesse pubblico, prima ancora che di natura privata, e in quanto tale degno di una specifica salvaguardia. Questo impegno in prima linea dello Stato, in un settore privato come quello bancario e finanziario, è giustificato da un altro articolo della Costituzione, l’articolo 41, che stabilisce che l’iniziativa economica privata è libera, ma *«non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l’attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali»*. E’ necessario ribadire con forza il nostro impegno e le nostre convinzioni su questo elemento centrale della nostra proposta politica e sociale.

[4] IL CREDITO COOPERATIVO, IL SETTORE ASSICURATIVO, LA RISCOSSIONE

Per quel che riguarda il settore cooperativo, confermiamo la validità del modello organizzativo attuale, con una figura di coordinamento regionale necessaria a mantenere un collegamento diretto e costante con le nostre RSA e con le strutture territoriali e nazionali, in particolare dopo l’avvio formale dei due gruppi bancari ICCREA e CCB.

Dobbiamo poi aggiungere, nello specifico, l’importanza del nostro ruolo nella gestione, a livello territoriale, delle prestazioni sanitarie aggiuntive regionali, con valenza annuale: una peculiarità esclusiva della nostra contrattazione che rappresenta un *unicum* a livello nazionale e che ci ha consentito, in una fase di contrattazione congelata, di mantenere un canale attivo e dinamico sia nei rapporti con i lavoratori che con le aziende.

Il comparto assicurativo, sia quello delle grandi direzioni che quello delle agenzie in appalto, è in continua evoluzione. La digitalizzazione e la crescita esponenziale delle informazioni su clienti e rischi, estratte e prodotte con l’utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale, stanno modificando il tradizionale modo di fare assicurazione, con la progressiva eliminazione del contatto diretto con il cliente. Occorre prestare la massima attenzione ad emergenti tendenze centrifughe.

Lo stravolgimento dei modelli organizzativi per il contrasto della pandemia ha portato tutti a confrontarsi con un nuovo modo di lavorare che caratterizzerà anche il futuro, magari con diversi livelli di intensità, e che ci dovrà vedere impegnati a garantire occupazione e tutele, accompagnando i lavoratori in questo cambiamento.

Il Congresso riafferma quindi con forza la necessità di presidiare con grande attenzione e lungimiranza il comparto assicurativo, in tutte le sue complessità e frammentazioni, che rendono l'azione sindacale tanto difficile quanto fondamentale. In particolare, confermiamo la necessità di fare chiarezza nelle modalità della contrattazione, con l'obiettivo di individuare regole chiare, tra l'altro, per contrastare i "sindacati" di comodo, i contratti-pirata e l'autoritarismo aziendale.

A proposito del settore esattoriale, dovremo dare tutto il nostro contributo per garantire il massimo sostegno ai lavoratori del comparto, costantemente immersi in un clima di incertezza e di scarsa considerazione per la loro dignità ed il loro ruolo sociale.

La riscossione rappresenta l'anello terminale della filiera fiscale, quello sul quale si ripercuotono le criticità e le disfunzioni dell'intero sistema. Non è possibile renderla più efficiente senza rivedere i punti di debolezza di tutto il processo. Al Paese serve un sistema fiscale sano per garantire giustizia ed equità; ma la riforma del fisco non può essere fatta sulle spalle dei lavoratori della riscossione, a soli quattro anni dalla nascita di AdER, che ha preso il posto di Equitalia. Questa prospettiva ci preoccupa e getta fitti coni d'ombra sul futuro dei lavoratori dell'intero comparto e sulla loro professionalità, con il rischio che possa venire pregiudicata la natura privatistica del contratto di lavoro.

Una razionale soluzione delle delicate problematiche di settore, per il bene della collettività in senso generale, non può quindi assolutamente prescindere dalla tutela dei diritti dei lavoratori, che vanno rispettati per quel che sono, e per quel che fanno nell'ambito della lotta all'evasione fiscale.

[5] GLI ESODATI

È necessario, fondamentale, riservare uno spazio di attenzione e di speciale considerazione per i lavoratori che sono entrati in questo contesto così particolare, che presenta connotazioni e caratteristiche tutte proprie. Contrariamente a letture esterne superficiali e inadeguate, gli esodati rappresentano una quota di colleghi (e iscritti) che necessita ancora di assistenza, tutela e informativa, per tutta una serie di specificità di cui quasi solo il sindacato ha saputo cogliere l'importanza e l'urgenza; da questo punto di vista, la FIRST in particolare può affermare con orgoglio di aver messo in campo, da anni, un impegno ed una strutturazione interna lungimirante ed efficace - anche se, ovviamente, occorre aver sempre la capacità di incrementarla e migliorarla.

Se spostiamo il focus nell'ambito strettamente organizzativo, dobbiamo poi sottolineare l'importanza cruciale degli esodati per l'azione sindacale. Nella FIRST sono molti i dirigenti e gli attivisti che dedicano ancora gran parte del loro *'tempo da esodati'* al sindacato. In molte strutture, peraltro, il loro apporto è spesso fondamentale: per coadiuvare, ed a volte garantire, anche la stessa gestione corrente delle attività sindacali; per liberare risorse a favore del quadro dirigente; per assicurare un bagaglio di competenze e conoscenze, maturate negli anni, di alta qualità; per accompagnare la crescita e la formazione dei nuovi sindacalisti... preservando e valorizzando un altro grande punto qualificante: la trasmissione della *memoria storica* dell'azione e dell'etica sindacale.

[6] LA FORMAZIONE

Il tempo che stiamo vivendo ci obbliga a lavorare assieme, in una visione prospettica di compartecipazione, perché quello che ci deve accomunare è la ricerca del *"bene comune"*: quello delle persone, dei nostri iscritti, del nostro territorio e, soprattutto, quello della nostra realtà sociale. La tenuta dei livelli associativi, unitamente alla formazione e al ricambio generazionale del quadro dirigente, sono fattori determinanti a definire la qualità,

la professionalità e le competenze che i nostri sindacalisti esprimono quotidianamente, con tutta l'attenzione necessaria per risolvere le necessità degli iscritti e delle loro famiglie.

In tal senso, un tema estremamente importante è appunto la formazione, non solo per quanto riguarda i contenuti strettamente tecnici del nostro lavoro, ma anche per diffondere una cultura sindacale che valorizzi nei nostri dirigenti il senso profondo di essere donne e uomini CISL.

I percorsi formativi hanno un senso nella misura in cui aiutano ad aumentare la consapevolezza e la padronanza del ruolo, a cominciare dall'interiorizzazione del patrimonio ideale e dei valori della CISL, come ci insegna l'articolo 2 dello Statuto Confederale: valori che, ovviamente, non solo devono essere trasferiti ai nuovi quadri sindacali, ma vissuti quotidianamente da tutta l'organizzazione.

Prima ancora di essere dei bravi contrattualisti, o di avere le competenze per fornire servizi di qualità agli iscritti, è necessario essere veramente consapevoli del perché si fa e si è sindacato. È perciò essenziale operare nel settore della formazione in modo competente e metodico, anche per il giusto rispetto che meritano le persone che danno la loro disponibilità a svolgere il difficile compito di sindacalista.

Diventa pertanto centrale favorire il pieno coinvolgimento di tutti i dirigenti sindacali nell'attività organizzativa, anche attraverso la creazione di gruppi di lavoro suddivisi in funzione delle competenze di ciascuno, su tematiche specifiche e che realizzino progetti concreti, innovativi e rispondenti alle esigenze che di volta in volta si presenteranno, all'insegna di una flessibilità che oggi non deve mancare.

Il prossimo futuro, pertanto, ci dovrà vedere fortemente e continuamente impegnati in nuovi progetti e strumenti di formazione che, grazie alla crescita del quadro dirigente, nel senso sopra indicato, possano favorire una collaborazione sempre più stretta fra le strutture sindacali territoriali, regionali e nazionali, ed un rapporto sempre più proficuo con i Centri Servizi della CISL. Anche in questo modo si rende concretamente vero il dichiarato obiettivo di mettere sempre la Persona al centro della nostra politica sindacale, per valorizzarla e per far crescere l'intero gruppo dirigente: in buona sostanza, costruire il nostro futuro.

[7] RICAMBIO GENERAZIONALE E NUOVE METODOLOGIE

Una ulteriore sfida, centrale per la FIRST CISL, è rappresentata dalla necessità di divenire un punto di riferimento per i giovani. Negli ultimi decenni i lavoratori più anziani e maggiormente sensibili alle dinamiche e al movimento sindacale sono stati sostituiti da lavoratori più giovani, più istruiti ma, spesso, con una minore conoscenza e sensibilità verso la storia del movimento sindacale e la sua importanza in un mercato del lavoro sempre più complesso, deregolato e competitivo. Favorire l'adesione dei giovani è dunque la chiave di tutte le strategie di un rinnovamento che dovrà passare dalla rielaborazione delle politiche sindacali, anche attraverso lo spostamento di risorse.

Dobbiamo rendere il nostro sindacato ancor più attrattivo, accogliente e inclusivo, promuovendo la presenza di quadri sindacali giovani da valorizzare e coinvolgere, in prima persona nelle attività sindacali del territorio: non più a parole, ma nei fatti.

Il futuro della FIRST CISL non può prescindere dal cambiamento e per questo occorre sviluppare una cultura sindacale che sia al passo coi tempi, nella comunicazione, organizzazione e programmazione delle diverse attività. In questo contesto assume un ruolo centrale la comunicazione che, se realizzata in modo trasparente e innovativo, contribuirebbe a diffondere la *"cultura sindacale"*, specie verso chi non ne riconosce o comprende l'importanza.

E d'altronde, nell'attuale contesto, diventa sempre più importante un utilizzo convinto e consapevole dei nuovi mezzi tecnologici, che sono ormai strategicamente essenziali e rappresentano un grande aiuto per la nostra attività. Ferma restando la centralità del rapporto diretto fra le persone, è indubbio che la tecnologia ci permette di favorire una comunicazione più efficace tra di noi e con i lavoratori, di essere più tempestivi e più rapidi, di ricavare ulteriori risorse (peraltro notevoli) e destinarle alle attività propriamente sindacali; in generale, si afferma e concretizza una maggiore partecipazione dei lavoratori, degli iscritti e del quadro dirigente.

Un sindacato al passo coi tempi è in grado di capire quali sono le opportunità del momento storico e di evitarne i risvolti negativi, valorizzando nel modo migliore gli aspetti positivi. Anche in questo, come in tanti altri casi, è necessario superare resistenze e tradizionalismi che nella realtà di oggi non possiamo più permetterci.

[8] IL SINDACATO INTERNAZIONALE

La CISL, da sempre, ha sostenuto il progetto europeista e la Lombardia ha giocato un ruolo fondamentale anche attraverso il suo Dipartimento, che si è impegnato per diffondere una cultura internazionale, attraverso percorsi formativi e progetti specifici. La nostra Federazione, per le categorie che rappresenta e per la confederalità che la caratterizza in un mondo sempre più interconnesso e globalizzato, ha il dovere e la responsabilità di valorizzare la dimensione europea nell'ambito delle relazioni industriali di settore.

La Lombardia, locomotiva e motore economico del Paese, è geograficamente, finanziariamente e industrialmente la porta italiana per l'Europa. A Milano, capoluogo regionale e capitale finanziaria, le grandi istituzioni bancarie, assicurative e gran parte delle multinazionali della manifattura e dei servizi hanno i loro quartieri generali.

Per realizzare il nostro obiettivo, intendiamo formare i quadri sindacali per rafforzare la comune identità europea e internazionale, supportare i CAE anche attraverso gli strumenti di dialogo sociale europeo, presentare e sostenere con forza le nostre istanze a Bruxelles. Tutto questo in pieno accordo e raccordo con il Dipartimento Internazionale dell'USR CISL e con l'analogo Dipartimento della nostra Federazione Nazionale (che riteniamo debba avere la propria sede a Milano) e attraverso il confronto con tutte le persone che abbiano competenza, interesse o ruoli sindacali in ambito internazionale.

[9] CONCLUSIONI

Il Congresso conferma la massima attenzione verso tutte le forme di diversità che vanno comprese, tutelate e tenute al centro del confronto con le aziende per promuovere iniziative in grado di sensibilizzare ciascun dipendente sul tema e per individuare soluzioni che permettano di rimuovere gli attuali ostacoli alla piena realizzazione di ciascun lavoratore.

Ciò detto, vogliamo però allargare il discorso al di là degli aspetti strettamente contrattuali; vogliamo cogliere l'occasione per sottolineare che la diversità non è solo quella tradizionalmente intesa (di genere, orientamento sessuale, origini etniche, cultura, abilità fisiche); è un concetto più ampio e profondo, che ha a che fare con l'individualità, l'appartenenza, l'identità. Il pluralismo valorizza la diversità, si contrappone all'autoritarismo e all'oligarchia. Essere 'sempre uguale a se stesso' non è vitale; non si integra in un contesto che cambia e che presenta sfide e bisogni sempre differenti, come quello in cui ci troviamo quotidianamente ad operare e a vivere.

Valorizzare la diversità significa opporsi all'omologazione, al 'pensiero unico', alla logica di schieramento, che attiva dinamiche di esclusione e di emarginazione dei diversi, quindi ad

un impoverimento del pensiero collettivo. E ciò vale in qualunque contesto, compreso il sindacato.

Il confronto e i diversi contributi che ne derivano in un'ottica pluralista e aperta, ci permettono di valutare anche scelte alternative, che il pensiero unico esclude a priori, per individuare le migliori strategie e definire le nostre linee politiche e organizzative. La partecipazione è un concetto ampio che si realizza con diverse modalità e a diversi livelli. Per noi questo vale anche nei rapporti organizzativi interni. Per quanto riguarda la FIRST CISL nella sua globalità, ribadiamo con forza alcuni punti qualificanti del nostro impegno: il riconoscimento reale ed effettivo della rappresentatività; la trasparenza amministrativa e l'utilizzo oculato e verificabile delle risorse; la rimodulazione, lo snellimento e l'adeguamento delle strutture. Per quanto riguarda la Lombardia, ribadiamo l'efficacia e la congruità dell'attuale livello di sinergia tra la regione ed i territori. I territori sono i pilastri su cui si regge la nostra struttura sindacale; riconfermiamo pertanto con convinzione la validità dell'attuale modello organizzativo, basato sulla territorialità della FIRST CISL Lombardia.

In conclusione, il Congresso, alla luce di quanto esposto sinora, e come sintesi dei principi affermati e delle proposte avanzate, afferma la necessità di riportare al centro il concetto di dignità del lavoratore, nel quadro di uno sviluppo sostenibile basato sulle persone, su una società giusta, equa ed inclusiva: perchè il lavoro non è un mero rapporto contrattuale, ma coinvolge tutta la persona, tutta la società; contribuisce a determinare l'identità delle persone, dà un senso alla vita, dà dignità; aiuta a realizzarsi e a costruire un progetto di vita, per sé e per la propria famiglia.