

**IL MEZZO D' INNOVAZIONE,
RAPPRESENTANZA E TUTELA ESISTE;
NON È QUELLO CHE ASPETTI
MA QUELLO CHE GUIDI**

FAST
FerroVie *sma*

DIRETTIVO NAZIONALE FAST FERROVIE

13 - 14 - 15 Aprile 2015

Appia Grand Hotel

04023 Formia (LT) - Tel. 0771.726041

Colleghe, Colleghi, Amiche e amici,

benvenuti a questo direttivo in cui dovremmo lavorare assiduamente per organizzare la nostra attività che nei prossimi mesi si prefigura molto complessa e piena di sfide, spesso più grandi di noi.

Nel direttivo di fine anno abbiamo condiviso la “road map” per il 2015; le risposte ai vari momenti di verifica segneranno i livelli di qualità e quantità che come sindacato, e ognuno di noi come sindacalista, dobbiamo raggiungere.

Gli appuntamenti per i quali dobbiamo trovarci pronti e dare risposte forti, sono indubbiamente quelli attinenti al Gruppo FSI per quanto riguarda le elezioni delle RSU/RSL e quelle del Dopolavoro Ferroviario. Momenti, questi, che serviranno a stabilire la nostra Rappresentatività.

Gli altri, meno cadenzabili ma altamente qualificanti, sono il CCNL della Mobilità e la gestione del Jobs-act che, di fatto, vanno a interessare il rapporto di lavoro di tutte le categorie di lavoratori che FAST FerroVie si onora di rappresentare.

Certamente, i lavoratori degli appalti ferroviari subiranno più pesantemente le nuove norme e dovremo dare risposte quanto mai chiare per garantire un sistema che possa permettere a questi lavoratori di poter programmare il proprio futuro. È indubbio anche che tutto il sistema del trasporto pubblico locale rischia di essere travolto, tra le possibilità di flessibilità che il Jobs-act mette a disposizione delle imprese e la crisi industriale ed economica che sta da diversi anni mettendo a dura prova il comparto.

Affronterei ora un tema per volta, tentando di dare un giudizio di merito, partendo proprio dal Jobs-act.

In coerenza con quanto detto in un primo momento lo scorso anno, quando era solo un annuncio e come sindacato aspettavamo di poter valutare gli atti oggi, in maniera molto *tranchant*, direi che in mancanza dei decreti attuativi, le uniche cose subito disponibili sono state le tutele, purtroppo perse dal mondo del lavoro.

Come Sindacato non siamo mai stati estremi difensori dell'ex art 18 della legge 300/70 ma, da qui all'abbassamento di tutele che si sta consumando, tentando con sofismi dialettici e acrobazie letterarie di giustificare il raggiungimento di un egualitarismo dovuto alla ricerca del minimo comune denominatore del diritto del lavoro, ci sembra davvero esagerato.

La cosa che più ci rammarica è la prosopopea con la quale quel nuovo della politica oggi al Governo cerca di far passare la perdita di tutele per tutti i

lavoratori come conquiste per chi prima non aveva accesso a tutte le tutele disponibili.

È impressionate, inoltre, come si giochi con i termini:

- Contratto a tutele crescenti – che mai raggiungerà il livello di tutele ante Jobs-act. Infatti, la grande novità sta nel disciplinare le quote che il datore di lavoro deve pagare per “levarsi di turno il lavoratore indesiderato”, togliendo la discrezionalità del giudice di decidere la quota economica dovuta o il reintegro. Inoltre, come se non bastasse, il limite di mensilità dovute nel caso di licenziamento illegittimo, dei 24 mesi, è rimasto invariato.
- Contratto a tempo Indeterminato – ancora peggio! Infatti, prima il contratto a tempo indeterminato descriveva una tipologia di contratto in cui non era indicata la data di scadenza e poteva essere interrotto per accordo fra le parti o unilateralmente dal datore di lavoro, per gravi motivazioni ben identificate. Oggi, è vero che non è più indicata la data di termine, ma è stato modificato in maniera esagerata il senso di stabilità lavorativa.

Se questo è il piglio con cui si affronta la materia delle tutele sul lavoro, certamente non possiamo stare sereni.

I più benevoli giustificano tale scelta dietro la volontà che, con questa nuova legislazione vengono meno quelle forme deprecabili di lavoro come le false partite Iva, ma rischia di essere anche sotto questa lettura una lama a doppio taglio perché mette in difficoltà la contrattazione collettiva e la sua capacità di tutelare i lavoratori.

Sia chiaro che non possiamo essere additati come un sindacato che non accetta i cambiamenti e non vuole governarli, perché la nostra storia dal 1952 mostra chiaramente che abbiamo sempre accettato e gestito le sfide che gli altri ci hanno lanciato.

Nel corso dei lavori, nei prossimi giorni e nei nostri corsi interni affronteremo più dettagliatamente le materie che il Jobs-act e i decreti attuativi man mano che ce li porranno; potremo così, come sindacato, dare risposte ed esprimere le nostre potenzialità tecniche.

Penso che dovremo perimetrare le ricadute rispetto alle dinamiche che conosciamo, capire le questioni che ci vengono poste e come attrezzarci per affrontarle.

La cosa che sento di poter dire, senza tema di smentita, è che “nulla sarà più come prima!”. La gestione delle tutele, i cambi d’appalto, via via fino alla dichiarazione degli esuberi strutturali saranno temi che vedranno dinamiche

nuove in cui le imprese, in questa confusa e delicata prima fase, tenteranno diverse fughe difficili da contenere. Esempio palese: le posizioni della Dussmann in occasione dei nuovi cambi appalto nel Gruppo FSI.

In questa relazione non voglio entrare nel dettaglio dei problemi, perché questo dovremmo farlo nel corso dei lavori, ma voglio porre alla vostra attenzione quelli che, come segreteria nazionale, riteniamo siano i problemi che portano a certe scelte. Solo così potremo valutare serenamente se dobbiamo accettarli o condividerli. Evidentemente una tale scelta, che spetta solo al nostro Direttivo, sarà conseguenza di come dovremo poi affrontare i problemi per gestire e accompagnare le riforme o mitigarne gli effetti.

Siccome non siamo e non vogliamo passare come quelli che oggi vanno per la maggiore e si esaltano nel fare l'elenco delle lagnanze, non abbiamo timore di dire che, nonostante la scarsa volontà del Governo di confrontarsi con il sindacato, questo ha perso una grande occasione non ricercando anche ostinatamente di negoziare migliori tutele. L'errore che riteniamo vada quanto prima corretto, forse non è tanto sul tema dei licenziamenti individuali, quanto in merito alla nuova procedura sui licenziamenti collettivi dove, a fronte anche di errori formali dell'azienda nell'attivare l'ex legge 223/91, non è più previsto il reintegro.

Inoltre, non dobbiamo e non possiamo non tenere conto di come sarà più facile per le aziende demansionare. Nei contratti complessi, che troviamo soprattutto nelle aziende di servizio e di trasporto, quali ad esempio proprio il CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie e quello in discussione dell'area degli autoferofilotranvieri, è noto che le mansioni e i livelli di inquadramento dei dipendenti sono vincolati a certificazioni e licenze rilasciate da certificatori indipendenti dalle aziende e dai governi; per quello che ad oggi ci è dato sapere, la perdita dei requisiti, quindi dell'idoneità alla mansione, potrebbe ricadere pienamente in quella parte del jobs-act che tratta la deregolamentazione, legale e procedurale, del cosiddetto demansionamento.

La tutela dell'idoneità è sempre stato uno dei punti vincolanti della nostra politica sindacale e rivendicativa. Dato che la tutela dell'idoneità difficilmente può essere conciliata con il demansionamento, il rinnovo del CCNL della mobilità diventerà il banco di prova per riportare questa tematica nella sua giusta connotazione etica e solidaristica.

Del resto, questo nuovo modo di affrontare i problemi, denigrando tutto quello che si è fatto o ignorando le ragioni per le quali certe scelte sono maturate, rinnegando di fatto tutta la storia repubblicana italiana, si evidenzia anche nei comunicati dell'Inps.

Non penso che ci servisse un illustre economista, nonché esimio docente alla "Bocconi", per capire che il vecchio sistema retributivo permetteva delle pensioni maggiori rispetto alla redditività dei contributi versati. Tanto più se poi questo tema viene sollevato per i ferrovieri, quindici anni dopo il blocco di nuove entrate nel fondo speciale FS presso l'Inps. Nei comunicati il professor Tito Boeri, attuale presidente INPS, omette di dire che dalla primavera del 2000 il fondo speciale FS non è più stato alimentato dalle contribuzioni dei nuovi assunti nel mondo del trasporto ferroviario. Oggi, di fatto, si sta dando esecuzione a una decisione apparentemente non presa dal governo di allora e non contestata da tutto il sindacato, che l'ha subita colpevolmente. Infatti, le ricadute di quelle "scelte/non scelte" le stiamo subendo oggi, poiché anche il famoso tema della mancata "omogeneizzazione" delle pensioni prevista dalla nefasta Legge Fornero, a mio personalissimo avviso, è frutto delle sorti riservate al fondo speciale FS.

Le novazioni normative introdotte nel mondo del lavoro e la continua riforma della materia previdenziale, influiscono in maniera determinate anche sul rinnovo del CCNL della Mobilità.

Proprio in merito al rinnovo contrattuale, riguardo all'area delle Attività Ferroviarie si è approcciato con l'avvio del confronto, dove è stato evidente che fra Federtrasporto/Agens e le organizzazioni sindacali esiste la condivisione sulla necessità di una "manutenzione" al contratto scaduto che permetta una semplificazione della decodifica delle norme e una doverosa opera di aggiustamento dovuta alle novità apportate dal jobs-act e dall'esperienza gestionale del contratto stesso.

Indubbiamente, gli articoli attinenti agli appalti hanno registrato le maggiori criticità e sono, probabilmente, i più complicati da affrontare sia perché la parte datoriale, facendosi forte del Jobs-act, pretende di abbattere le tutele previste dalla clausola sociale, mentre le diverse vedute da parte sindacale non permettono per ora di irrobustire quelle stesse norme che, a nostro avviso, si sono dimostrate poco adeguate e vanno rafforzate. Certamente, con accordi come quello della "Novartis Farma" del 20 marzo 2015, anche se limitato a soli 7 dipendenti, si afferma il principio della possibilità di

applicazione per via pattizia del regime di stabilità reale del contratto di lavoro. Questo modello di accordi ci potrà permettere di dimostrare che la realtà e il confronto negoziale smentiscono nei fatti gli strumentali discorsi a sostegno della nuova legislazione sul lavoro, avvalorando la volontà delle parti sociali di confermare anche il principio della “anzianità convenzionale”. È fin troppo lapalissiano che ora tocca al sindacato recuperare quel terreno perduto sul campo delle tutele, per dare ai lavoratori dipendenti fiducia rispetto a quella stabilità occupazionale che dà la possibilità di programmare la vita.

Non penso di dovermi sforzare troppo per spiegare che il tema non è limitato solo al mondo degli appalti, da sempre riconosciuto come quello più debole sotto l’aspetto delle tutele del lavoro, ma anche al mondo del trasporto pubblico locale e del trasporto regionale che, prima o poi, sarà costretto a sottoporsi alle gare per l’assegnazione della gestione dei servizi.

Gli argomenti si intrecciano fra loro e la vertenza aperta da troppi anni, oltre nove, per il rinnovo del CCNL della Mobilità area Autoferrotranvieri ne è la dimostrazione. Le associazioni datoriali di categoria, che da sempre hanno frenato, rallentato, boicottato, ostacolato subito la costruzione del CCNL della Mobilità, nel 2012 hanno trovato il “casus belli” quando il tavolo che doveva essere parallelo dell’area delle attività ferroviarie è riuscito a trovare una quadra negoziale. Ricordo, prima a me stesso, che questo motivo ha di fatto bloccato il tavolo negoziale dell’area contrattuale degli autoferrotranvieri che solo due anni dopo hanno potuto acquisire il diritto a una “mancetta” nobilmente chiamata una-tantum, a fronte di qualche ritocco a normative generali che hanno di fatto permesso una omogeneizzazione di alcune tutele, per qualcuno a ribasso, a fronte di un’una-tantum che probabilmente non tutti hanno percepito.

Oggi, ufficialmente, non ci è dato sapere quale sia lo stato negoziale del comparto, ma per “de relato” da persone informate dei fatti, sembrerebbe che esista un tavolo aperto fra le associazioni datoriali ASSTRA e ANAV con le o.s. FILT/CGIL-FIT/CISL-UILTrasporti che hanno l’obiettivo di condividere un percorso, forse dei testi, forse l’intera sezione attinente gli autoferrotranvieri da poter poi condividere con le altre parti sociali aventi titolo. Probabilmente fra questi in molti non ritengono che ci siamo anche noi.

Un percorso così fatto, se mai le voci rispondessero al vero, troverebbe la maliziosa lettura della necessità di recupero rispetto alla fuga in avanti fatta con la stipula dell’area delle attività ferroviarie. Infatti, sempre per “de

relato”, ci risulta che la stessa Federtrasporto/Agens viene tenuta a distanza dal tavolo, almeno per ora, nonostante abbia manifestato la volontà di partecipare e ne abbia motivato le ragioni con la significativa rappresentanza nel comparto, grazie alle importanti imprese di trasporto pubblico locale che ad essa hanno aderito.

Ora non sappiamo quanto queste voci siano vere, ma mi sento di dire ancora una volta che la strada del CCNL della Mobilità certamente è senza ritorno e che ormai anche il “cammello ha capito che dovrà passare attraverso la cruna dell’ago”. Del resto la stringente operazione che sta facendo Federtrasporto/Agens di associare aziende del settore come Atac e Busitalia, quest’ultima in grande espansione grazie all’acquisizione di aziende in difficoltà in diverse regioni, sta consolidando una posizione importante nel mondo del TPL tradizionalmente monopolio di ASSTRA.

Tutte le novità legislative, sia in materia di diritto del lavoro, sia sotto l’aspetto della riorganizzazione del settore, come anche rispetto alla riorganizzazione di Trenitalia nel mercato del trasporto regionale, certamente sono dinamiche che influenzano notevolmente il negoziato contrattuale del CCNL della Mobilità nella sua interezza.

Questo scenario diventa ancora più complesso se teniamo conto che, usciti da questo Direttivo, dobbiamo organizzarci per rispondere al meglio alle competizioni elettorali delle RSU/RLS che si svolgeranno nel prossimo mese in ATAC e probabilmente in autunno nel Gruppo FSI. Corre l’obbligo di ricordare l’ottimo risultato che gli amici del Piemonte hanno ottenuto lo scorso anno nelle elezioni delle RSU/RLS tenute nella GTT. Già, proprio quella GTT che, nonostante una rappresentanza certificata di circa il 10%, ancora oggi si ostina a non riconoscerci perché non siamo firmatari di un CCNL stipulato quando la FAST/Confasal non era ancora nata!

Il risultato avuto in GTT, comunque, dev’essere per noi un grande stimolo perché se un gruppo di volenterosi e appassionati lavoratori, in pochi anni, senza nessuna prerogativa sindacale e, diciamocelo, sotto una sigla che certamente non li ha aiutati è riuscito a raggiungere questi livelli di rappresentanza, significa che siamo sulla strada giusta e il nostro progetto è difficilissimo, ma possibile!

Lasciatemi fare un ringraziamento pubblico ai ragazzi della GTT che hanno dimostrato e dimostrano ogni giorno una passione e dedizione al sindacato notevolmente sopra la norma.

Prima di affrontare il tema della rappresentanza e rappresentatività, non posso esimermi dal ricordare anche l'impegno che ci aspetta per il rinnovo delle cariche del Dopolavoro Ferroviario. Nel frattempo ci siamo organizzati con un coordinamento interno e stiamo portando avanti una nostra idea di riforma che spesso ci ha fatto trovare da soli, ma questo non deve essere il nostro problema. Il nostro problema dovrà essere quello di organizzarci per affrontare adeguatamente anche questa competizione elettorale.

Durante il confronto per il nuovo regolamento delle RSU/RLS nel Gruppo FSI è stato evidente, se ancora ce ne fosse stato bisogno, come i sindacati confederali tradizionali e Confindustria intendano affrontare il tema della rappresentanza e rappresentatività.

Aniché lasciare al Parlamento la prerogativa di trovare la formula migliore, preferirebbero che esso recepisce in legge gli accordi confederali, con il pretesto che tali accordi sono già stati condivisi tra le parti.

Questo passaggio è evidentemente necessario, a loro parere, per cristallizzare una situazione, peraltro criticata in diverse occasioni dalla Corte Costituzionale, che non permette la nascita di nuovi soggetti sindacali ma solo la trasformazione di quelli esistenti.

Volendo, come FAST/Confasal, essere un soggetto sindacale riconosciuto e consapevoli delle difficoltà che abbiamo avuto e ancora oggi stiamo subendo per non aver condiviso le regole sulle relazioni industriali del 1993, oggi stiamo accettando la nuova riforma per tentare di fare la nostra parte nel nuovo scenario che si andrà prefigurando.

Detto ciò, per entrare di diritto nel mondo delle nuove relazioni industriali serve fare prima di tutto tanta massa critica! Noi che veniamo dal sindacato professionale dobbiamo abbandonare l'idea del "piccolo è bello", perché anche se così fosse certamente non sarebbe più utile. Queste sono le ragioni che ci hanno fatto fare le scelte che ci hanno portato fin qui e, come vedremo nel corso dei lavori, i numeri ci danno ragione, ma non sono ancora sufficienti.

Ritengo che in questo Direttivo Nazionale dovremo riflettere e prendere atto dello sfilacciamento che in questi anni si è consumato fra la struttura nazionale e quelle regionali. Solo insieme, oggi, possiamo e dobbiamo vedere come raccordare le nostre attività e il nostro sindacato, come mettere a disposizione degli altri le esperienze maturate e vincenti, come imparare a fidarci e a dare fiducia ai colleghi/amici che, pur condividendo lo

stesso progetto sindacale, lavorano in maniera diversa e hanno esperienze diverse.

Oggi, fare sindacato a livello regionale richiede la stessa professionalità di chi lo fa a livello nazionale, forse persino maggiore; per chi come noi viene da un sindacato di “frontiera”, un sindacato della risposta sulle problematiche spicciole, di tutti i giorni, è sempre più difficile organizzarsi come sindacato con progettualità politica e organizzativa di tutele. Chi assume incarichi regionali non può più limitarsi a fare attività solo nella propria azienda o settore ma deve saper dare risposte a tutto tondo. Il nostro diritto di esistere come sindacato passa ormai necessariamente attraverso la costruzione di una rappresentanza e una rappresentatività che dobbiamo conquistarci nel poco tempo che rimane prima che venga fatta una legge o delle norme per disciplinare le relazioni sindacali.

Come segreteria nazionale stiamo spingendo sull’acceleratore, cercando di creare una rete di relazioni di diverso tipo intorno al nostro sindacato e alla federazione.

Come da impegno preso nell’ultimo direttivo stiamo organizzando dei gruppi di lavoro per famiglie professionali che, confrontandosi e portandoci le loro proposte tecniche, ci permetteranno di dare risposta a quelle problematiche che tutti i giorni chi ci dà delega si aspetta da noi, quale supporto e tutela primaria.

Inoltre, lo scorso anno abbiamo avviato dei corsi di formazione sindacale che stiamo riprogrammando con l’aiuto di strutture di professionisti che auspichiamo di attivare quanto prima anche con una piattaforma e-learnig.

Il combinato disposto di queste due azioni organizzative ha la pretesa di migliorare la comunicazione interna non solo con la segreteria nazionale, ma soprattutto fra le segreterie regionali e non limitatamente ai segretari regionali ma coinvolgendo tutti i dirigenti centrali e territoriali.

Nel frattempo abbiamo anche iniziato, partendo da Genova, una serie di convegni/assemblee mirate fra i nostri attivisti ed esponenti della politica, delle aziende e della società civile per farci conoscere e condividere insieme le nostre idee e proposte sui temi a noi più cari.

Ritengo sia chiaro a tutti che nei vari stati dell’eurozona le decisioni principali nascono e si discutono nel dialogo sociale europeo; noi, con la nostra associazione ALE, nel prestigioso ruolo della vice presidenza stiamo lavorando affinché sia possibile collaborare e fare fronte comune con i colleghi dell’ETF. Solo attraverso questa strada potremo diventare parte

attiva nel dialogo sociale europeo portando anche la nostra voce nella discussione dei temi importanti, come la costruzione delle direttive sulle liberalizzazioni o sul mercato del lavoro che successivamente i parlamenti nazionali dovranno solo contestualizzare, ciascuno nel proprio Paese.

Contemporaneamente, stiamo tenendo rapporti di collaborazione con i macchinisti Polacchi, Croati, Ungheresi e Greci in un progetto di confronto sociale finanziato della Commissione UE denominato "STEEP" che si sviluppa in una serie di workshop da fare nelle varie nazioni partecipanti. Ad oggi sono stati fatti i primi due a Varsavia e Roma; il percorso si concluderà il prossimo anno con un convegno ad Atene e una documentazione da consegnare alla commissione UE.

Dopo aver tentato di fare una macro analisi, con l'auspicio di aver dato qualche spunto di riflessione e magari anche qualche risposta, vorrei affrontare il delicato tema della gestione delle risorse. Sono consapevole che ad ogni direttivo non perdo occasione di sensibilizzare tutto il sindacato su questo tema, ma condividerete con me che la grande mole di lavoro sarebbe già difficile da svolgere in una condizione di risorse adeguate. Non pretenderei risorse illimitate come in passato, ma certamente oggi i tagli, soprattutto di assenze sindacali, sono ricaduti in capo ai sindacati più piccoli perché anche in questo caso abbiamo subito una regola che non è legislativamente coerente. Infatti, nella legge 300/70 si disciplinano le assenze sindacali in base all'organizzazione dell'azienda; nel Gruppo FSI, invece, si è dovuto sposare l'assunto che siano distribuite in base al numero di associati. Non voglio tirarla troppo per le lunghe ma questa norma, seppure iniqua, è l'unica oggi disponibile e la stiamo pagando con diverse frizioni interne.

Certamente "se Roma piange, Atene non ride", infatti questi tagli sono avvenuti in tutte le aziende ma le regioni che hanno meglio differenziato gli iscritti riescono a far fronte con più facilità alla carenza di risorse per azienda. Continuare a fare sindacato in queste condizioni non è da tutti e infatti i "cialtroni" vengono man mano allo scoperto!

***cialtróne** s. m. (f. -a) [etimo incerto]. – Persona volgare e spregevole, arrogante e poco seria, trasandata nell'operare, priva di serietà e correttezza nei rapporti personali, o che manca di parola nei rapporti di lavoro. Anche, con sign. attenuato, persona sciatta nel vestire e nel portamento, o che nel lavoro sia solita fare le cose in fretta e senza attenzione.*

Definizione presa dalla Treccani on line e vi prego di scusarmi ma non sono riuscito a trovare parole diverse per descrivere chi con incarichi importanti, continua ad autocelebrarsi raccontando falsità facilmente documentabili sia sulla correttezza e serietà di comportamento, sia sulla gestione finanziaria. Non vado oltre nella mia analisi su chi, probabilmente e comprensibilmente, si è stancato di gestire discussioni interne e ne fa strumentalmente una posizione di rottura per ricercare lidi più agiati.

Dimostrare attaccamento a un'organizzazione, credere in un progetto, portarlo avanti con sforzi straordinari – ho già avuto modo di dirlo – non è roba per tutti e la selezione è naturale.

Certamente, permettetemi di rammaricarmi quando questo accade con qualcuno che ha avuto da questa organizzazione più di chiunque altro dei presenti a questa assise. Soprattutto quando si cerca ammantare di una dignità un'azione che dignitosa non è.

Ce ne faremo una ragione anche questa volta.

Prima di passare alle conclusioni vorrei parteciparvi la difficoltà della Segreteria Nazionale di dare risposte organizzative in seno al Gruppo FSI, sempre meno disposto al confronto negoziale e conseguentemente sempre meno disponibile a risolvere le tematiche diplomaticamente.

La riapertura di un confronto contrattuale potrebbe aprire degli spazi diplomatici oggi chiusi, ma certamente stiamo soffrendo questa situazione.

Conclusioni

Di fronte ad uno scenario politico/sociale che non ha precedenti nella storia repubblicana, che eufemisticamente potremmo definire non favorevole, aggravato peraltro da una riforma del lavoro che cancella le vecchie tutele e la continua riforma del sistema previdenziale, voglio condividere con voi il fatto che stiamo facendo un gran lavoro!

Nella relazione ho tralasciato i dettagli tecnici delle varie Imprese ferroviarie e degli appalti, che affronteremo più avanti con i responsabili dei vari settori, ma vorrei ringraziare i ragazzi di NTV che hanno risposto all'arroganza del management con un'adesione al primo sciopero che ha superato il 90%.

Il grande lavoro svolto, come del resto accade in questi casi, ha creato non poche difficoltà, alcune di gestione delle problematiche collettive, altre di

gestione dei rapporti personali come ho accennato. Grazie alla buona volontà e alla passione di ognuno di noi, allo spirito di sacrificio, alla condivisione degli obiettivi e – perché no? – anche grazie alle ambizioni individuali stiamo mettendo gambe a un grande progetto sindacale. Questo dato dovremmo tenerlo presente nei momenti di scoramento, per trovare i giusti stimoli per rilanciare la nostra azione.

Concludo, pertanto, questa relazione chiedendo a noi tutti un maggiore sforzo, se mai è possibile, perché stiamo concretizzando il nostro progetto sindacale, ma dobbiamo tenere sotto controllo lo sfilacciamento che si nota fra centro e periferia. Su come fare qualche idea l'abbiamo e dovremmo continuare a portarla avanti, aumentando la comunicazione e il coinvolgimento sia di chi opera al nostro fianco sia di chi potrebbe iniziare ad aiutarci e soprattutto con le altre strutture regionali e quella nazionale, per la ricerca di collaborazione e di ritorno di esperienze. Infine, se a fronte del nostro confronto, analizzati problemi, risultati, obiettivi e fallimenti, dobbiamo rimboccarci le maniche e riprendere il nostro percorso con la convinzione che il titolo di questo direttivo diventi il nostro motto motivazionale:

“Il mezzo che ti cambia la vita esiste, non è quello che aspetti, ma quello che guidi!”

Questo ritengo sia lo spirito giusto per andare avanti nella nostra azione sindacale di tutti i giorni, perché dobbiamo programmare il nostro futuro per governare gli eventi e non per subirli.

Grazie per la vostra attenzione.

#