

# L'altra Sardegna

Periodico mensile della CGIL regionale  
Confederazione Generale Italiana del Lavoro



Poste Italiane S.p.A. Sped. in abb. post. 70%  
CNS/AC - Cagliari

Registrazione n. 611 del 29.01.1988  
Tribunale di Cagliari

Nuova serie  
Anno Secondo Numero 3  
Marzo 2008

## Appello ai candidati: «Priorità al lavoro»

### Indispensabile rimuovere le cause dell'arretratezza che bloccano lo sviluppo

di Giampaolo Diana

Mancano pochi giorni alle elezioni e a questo punto vogliamo intervenire nel dibattito. Non per schierarci con una parte in particolare, ma per richiamare la responsabilità di chi si candida a governare il Paese su un tema a noi caro, che dovrebbe essere l'impegno prioritario dei candidati e del prossimo Governo: la centralità del lavoro, che non è scindibile con il potere d'acquisto dei salari e delle pensioni, con la sicurezza nei luoghi di lavoro, la lotta al precariato. Ciò non significa sconfinare dal ruolo sindacale a quello politico, bensì pretendere che chi ha responsabilità di governo, risponda alle attese di milioni di lavoratori e pensionati, la parte più debole ed esasperata di questo Paese. Questo appello lo rivolgo a tutti i partiti e, soprattutto, ai parlamentari sardi, indipendentemente dall'appartenenza politica, perché devono ricordarsi che i riflessi sociali ed economici qui, sono più pesanti che altrove. Ai parlamentari sardi chiedo, prima di tutto, un impegno straordinario sul lavoro e lo sviluppo per rimuovere le cause dell'arretratezza che frenano il rilancio dell'apparato produttivo, così come un impegno forte per la riscrittura dell'intesa istituzionale e, ancora, un ruolo di negoziazione con l'Unione europea per risolvere il problema energetico. Chiedo anche di impegnarsi per ridimensionare il peso ancora eccessivo delle servitù militari. Il G8 alla Maddalena è un'occasione straordinaria: le forze politiche non devono dividersi su un'opportunità che probabilmente molti ci invidiano, semmai riflettere su come alla Maddalena si possa realizzare un modello economico, nell'interesse dei Maddalenini e dei sardi, con una prospettiva che vada oltre il G8.

L'auspicio è che a governare il Paese non sia chi, in questi ultimi anni, ha smantellato l'ordinamento del lavoro e introdotto il precariato mortificando i sogni e le prospettive dei giovani, chi ha scaricato sul lavoro dipendente e sui pensionati un carico fiscale esorbitante e iniquo. I redditi da lavoro dipendente e dei pensionati sono i più tassati - il quaranta per cento - non si può dire altrettanto per il lavoro autonomo e le rendite finanziarie (scandalosamente tassate al dodici per cento). Certo non mi aspetto che a cambiare questa situazione possa essere un Governo di centro destra, responsabile dell'iniquinata diffusa, ma mi aspetto invece che un Governo diverso compia finalmente scelte indispensabili. Da tempo, la Cgil ha denunciato con allarme la perdita del potere d'acquisto di salari e pensioni che, vergognosamente, sono i più bassi d'Europa. Affrontare questo problema è



Foto di Elisabetta Messina

anche una delle ricette, non la sola, per rimettere in moto la necessaria dinamica economica di un Paese ormai prossimo alla recessione. Lo dicono gli economisti, anche di correnti contrapposte: l'incremento della domanda è uno dei fattori che può rimettere in moto l'economia attraverso l'aumento dell'offerta, e la domanda la si può aumentare solo lasciando più risorse nelle tasche degli italiani. Certo non è la sola ricetta: per scongiurare la recessione servono politiche di sviluppo ma la priorità assoluta deve essere il riequilibrio della politica impositiva. Occorre alleggerire le tasse sui redditi di lavoro e pensioni e tassare di più le rendite finanziarie e immobiliari. E deve essere più cospicuo il contributo del lavoro autonomo, perché non è accettabile che operai e impiegati non riescano a finire il mese con i loro magri stipendi eppure risultino, paradossalmente, contribuenti più ricchi di tanti professionisti.

In questa conferenza stiamo discutendo di come rinnovare il sindacato, il nostro primo obiettivo è la tutela del potere d'acquisto.

Il contratto collettivo nazionale resta un pilastro fondamentale da difendere perché in un'Italia sempre più sfaldata, è uno dei rari esempi di equità e coesione. Contemporaneamente dobbiamo sviluppare la contrattazione nel territorio e incidere sui costi delle tariffe. Il ruolo del territorio è centrale perché la politica dei redditi non si definisce più solo a livello nazionale. La Regione ha una capacità impositiva, pensiamo a Irpef e Irap, così come i Comuni definiscono i costi di acqua, rifiuti, trasporto pubblico, servizi alle persone. Per questo il sindacato si sta riorganizzando nel territorio. La conferenza è un'occasione per alzare la voce e far valere gli interessi del mondo che rappresentiamo nelle politiche del Governo che verrà: da ciò deriva l'appello ai partiti e ai parlamentari perché non deludano ancora una volta le aspettative dei sardi e siano protagonisti, concretamente, della svolta di cui abbiamo bisogno.

### Come cambia il sindacato

di Elisabetta Perrier

L'assemblea di organizzazione regionale è la tappa conclusiva di un percorso regionale iniziato in febbraio con le assemblee di categoria territoriale (circa cinquanta), proseguito fra febbraio e marzo con le assemblee camerali (otto) e di categoria (undici).

Appuntamenti che hanno visto la partecipazione di centinaia di delegate e delegati, di pensionate e pensionati, di tutto il gruppo dirigente - territoriale, regionale e, per la prima volta, di tutti i servizi ad ogni livello - la presenza di tante donne, molto più numerose che in altre occasioni, di tante delegate/i dei posti di lavoro (25%), di tanti giovani e degli immigrati. Novità importanti queste ultime, uno dei tanti segni di quel positivo cambiamento che abbiamo voluto realizzare in questa conferenza, presenze volute dal regolamento ma condivise da molti e, in futuro, speriamo da tutti. Una conferenza di organizzazione nata nel segno della partecipazione e del coinvolgimento.

Sappiamo che diverse camere del lavoro e categorie hanno lavorato per favorire la discussione e valorizzare i contributi e l'espressione di tutti. E discussione ce n'è stata davvero tanta: anche nei territori più piccoli, prima fra tutte la neo nata camera del lavoro dell'Ogliastra.

continua a pag. 7



# Per il rinnovamento più donne e immigrati

## Pari dignità a servizi e attività sindacale

La Conferenza d'Organizzazione della Camera del Lavoro Provinciale di Olbia-Tempio, ha condiviso la scelta della centralità del territorio: è indispensabile, infatti, che il nostro modello organizzativo sia adeguato alla soddisfazione dei bisogni, anche di rappresentanza, là dove si manifestano. Per questa ragione si ritiene che il decentramento già adottato con l'articolazione delle Zone camerali di Tempio e La Maddalena debba essere rafforzato e perfezionato, attraverso una presenza più costante e coordinata delle Categorie. Tale modalità organizzativa è più funzionale alla maggiore condivisione e all'arricchimento delle piattaforme rivendicative per lo sviluppo e per la coesione sociale del territorio, sulle quali si caratterizza principalmente la confederazione provinciale.

Per portare avanti politiche redistributive a favore dei percettori di redditi fissi da salario e da pensione, diventa cruciale abbinare alla tutela del salario netto una iniziativa confederale anche a livello locale, indirizzata al controllo e alla differenziazione dell'imposizione degli Enti locali. Nello stesso tempo, occorre sviluppare la nostra capacità di proposta e di contrattazione in materia di welfare locale, superando l'approccio sostanzialmente consultivo impresso dagli agenti istituzionali alle attività di programmazione socio-sanitaria-assistenziale.

La Conferenza considera strategica per la Cgil la scelta di fare sistema, cioè di sviluppare un rapporto sinergico fra le attività sindacali, orizzontali e verticali, e i servizi. I servizi, la società, il mondo del lavoro e, quindi, i bisogni delle persone che rappresentiamo sono cambiati, per questo sono necessarie nuove capacità di analisi e d'intercettazione di esigenze sempre più complesse, e risposte sempre più integrate. Il momento politico-organizzativo e quello dei servizi devono essere collocati su un piano di pari dignità: la "cabina di regia territoriale", di cui si è discusso di recente, costituisce un obiettivo che la Camera del Lavoro ha già scelto di praticare.

Rilevante appare l'esigenza di potenziare la comunicazione in tutte le sue forme, con particolare attenzione a quella on-line, nello specifico con la creazione di un sito sindacale che permetta di raggiungere soprattutto le fasce di popolazione più giovane, che ormai fanno un uso prevalente della rete. Non possiamo permetterci, infatti, di re-

stare ancorati a linguaggi e forme di proiezione che rischiano di farci apparire superati ed estranei all'universo giovanile.

Il rinnovamento riguarda le idee, le politiche, i linguaggi, la logistica, la tecnologia, ma anche le persone. Servono nuovi spazi per i giovani all'interno dell'Organizzazione, occorre che la Camera del Lavoro sappia strutturarsi anche come un momento di aggregazione e di socializzazione per i giovani, lavoratori, disoccupati, studenti. Bisogna provare a progettare possibili forme di coinvolgimento e di rappresentanza (Consulta, Forum, Dipartimento politiche giovanili), ma anche riflettere sul tema dell'estensione del sindacato nelle nuove realtà occupazionali. La Conferenza, in ogni caso, ritiene che la presenza delle nuove generazioni nei gruppi dirigenti della Cgil sia un tema primario. Occorre inoltre migliorare la situazione logistica della Camera del Lavoro di Olbia, attraverso l'acquisizione di nuovi spazi, già deliberata dal Comitato Direttivo, di cui un primo passo si perfezionerà a breve con l'acquisto dell'appartamento attiguo nello stabile di Via del Piave.

Per quanto riguarda le donne, la Conferenza ritiene che, pur avendo fatto molti passi in avanti, si debba migliorare l'intervento confederale e delle categorie nella promozione di politiche per le pari opportunità. Infine la Conferenza prende atto con soddisfazione dell'impegno profuso in questi anni dalla Camera del Lavoro in relazione alle problematiche della popolazione immigrata, che nel territorio è presente in gran numero e con grandi differenze di nazionalità e culture, e conferma la scelta d'integrare pienamente questi lavoratori nel gruppo dirigente territoriale e regionale, garantendo loro spazi di rappresentatività reale. La Conferenza, tuttavia, ritiene non più rinviabile, da una parte il rafforzamento in tutti i territori dell'attività di sportello, dall'altra la creazione di un coordinamento o struttura rappresentativa di livello regionale, in grado di rapportarsi più adeguatamente agli organismi nazionali della Cgil e alle istituzioni.

La Conferenza ha eletto infine i delegati all'Assemblea regionale della Cgil Sarda: Giovanna Spissu, Hermina Van Hede, Lorenzo Porcheddu, Fabio Spano, Lorenzo Manca, Angela Podda, Eugenia Bacciu e Anna Rita Deiana.

Giuseppina Pittalis, segr. org. Gallura



## Sassari

### I Dipartimenti entro il Congresso

La Conferenza di Organizzazione della Camera del Lavoro di Sassari sottolinea la centralità del territorio, perno essenziale dell'azione sindacale mirata a rappresentare al meglio lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate, precari e precarie, disoccupati e disoccupate. Ribadisce la validità delle Zone camerali, operanti già dal 1973, ritenendo necessario un intervento di rafforzamento, attraverso le modalità previste dal documento presentato dalla segreteria della Camera del Lavoro.

Attualmente le Zone camerali sono cinque: Alghero, Porto Torres, Ozieri e Castelsardo. Per la Città di Sassari, capoluogo provinciale, la Zona camerale corrisponde anche con la sede centrale, luogo di direzione politica e organizzativa. Negli ultimi tre anni le categorie hanno finalmente iniziato a decentrare la loro presenza nelle Camere del lavoro zonali. Tuttavia lo sforzo fatto non è ancora sufficiente. La conferenza si pone pertanto come obiettivo fondamentale un ampliamento del decentramento e del presidio del territorio. Il decentramento non può limitarsi ai servizi e alla tutela individuale, che peraltro occorre irrobustire, ma deve essere finalizzato all'intervento politico e quindi alla contrattazione e negoziazione, secondo le linee programmatiche e gli indirizzi politici assunti e decisi dal Congresso e dal Comitato Direttivo Provinciale Confederale. La Conferenza considera la confederalità un valore irrinunciabile da riaffermare, e potenziare. Confederalità significa prima di tutto ragionare e decidere insieme, portando a sintesi le diverse opzioni settoriali, e non attribuire più potere alla segreteria confederale rispetto al ruolo delle categorie a cui è affidata la tutela degli iscritti e la pratica della contrattazione. La Conferenza ritiene essenziale un salto di qualità dell'insieme dei servizi per passare ad un sistema integrato, capace di garantire oltre alla qualità delle prestazioni, la crescita della rappresentanza attraverso una migliore sinergia operativa con le categorie. È fondamentale, per raggiungere tale obiettivo, un sistema capace di integrare tutte le banche dati della Cgil, a partire dall'anagrafe degli iscritti. Per quanto riguarda il rapporto tra Confederazione e Categorie, la Conferenza considera che il modello dipartimentale si configura come il luogo più idoneo a realizzare collaborazione e condivisione e ritiene indispensabile il completamento delle strutture dipartimentali (formazione sindacale, immigrazione, handicap, pari opportunità, ecc.). Secondo le dichiarazioni programmatiche rese al Comitato Direttivo dal segretario generale, con la diminuzione dei componenti della segreteria Cgil, che passa da 5 a 3 membri, verranno creati i Dipartimenti, alcuni dei quali sono già costituiti. I Dipartimenti costituiranno lo strumento principale di confronto e collaborazione tra confederazione e Categorie per la gestione congiunta delle problematiche intercategoriale, tra le quali le contrattazioni di sito, o ambito territoriale, che coinvolgono diverse categorie e necessitano di un coordinamento e una sintesi confederale. La struttura dipartimentale dovrà trovare piena attuazione nell'arco di tempo che ci separa dal prossimo Congresso. Inoltre il suo effettivo funzionamento è strettamente legato al programma di riallocazione delle risorse, nonché alla risistemazione della sede centrale, che entro il 2008 potrà contare sui nuovi locali di largo Budapest, già acquisiti al patrimonio della Cgil e in fase di recupero edilizio.

Roberto Mocci, segr. org. Sassari

# Ripartiamo dai piccoli paesi per favorire la partecipazione

«Dobbiamo discutere le rivendicazioni insieme alle comunità locali»

La lotta alla precarietà del lavoro, la tutela del potere di acquisto dei salari e delle pensioni, la difesa dei diritti dei lavoratori, dello stato sociale, dell'ambiente, dei diritti umani, la profonda contrarietà ad ogni forma di guerra e di terrorismo, insieme alla difesa della libertà e della democrazia, sono scelte fondamentali che rappresentano l'identità, la storia e il futuro dell'agire politico della Cgil. Per conseguire questi obiettivi è necessario rafforzare la nostra rappresentanza e rappresentatività assumendo il territorio come luogo centrale da dove far ripartire il nostro agire sindacale, avvicinando l'organizzazione ai luoghi di lavoro e di residenza dei cittadini e dei nostri iscritti.

La costituzione delle tre Zone Camerali nel territorio provinciale rappresenta l'avvio di una nuova fase che dà valore al rapporto con i cittadini, che rilancia le politiche dell'integrazione, della multiculturalità, dei bisogni sociali. Il territorio come luogo dove sviluppare sempre di più la presenza e le sinergie fra la Confederazione, le Categorie, il Sistema dei Servizi e le Leghe Spi, con una rinnovata cultura dello stare insieme. La contrattazione sociale e ambientale locale rappresenta il primo obiettivo politico organizzativo che le Zone Camerali dovranno porsi. Temi come lo sviluppo del lavoro e dell'economia, i bilanci sociali degli enti locali, i temi ambientali, l'istruzione, la sanità, la viabilità, il trasporto pubblico, dovranno caratterizzare la nostra azione sindacale e diventare rivendicazioni da portare avanti insieme alle comunità locali. Il tema della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è sempre più intrecciato alla qualità dell'ambiente interno ed esterno ai luoghi di la-

vorio. La compatibilità dei sistemi produttivi con l'ambiente è un obiettivo che attiene al principio della responsabilità sociale in cui la Cgil si identifica e si riconosce. Favorire lo sviluppo sostenibile significa estendere il ruolo degli Rls all'ambiente esterno ai posti di lavoro, allargare la copertura a tutti i posti di lavoro attraverso la rappresentanza degli Rlst, favorire e promuovere procedure di certificazione ambientale territoriale. Vuol dire, in sintesi, garantire e tutelare sia i lavoratori che le popolazioni che convivono con gli insediamenti produttivi. Questo ruolo può essere interpretato meglio in una Organizzazione insediata e radicata nel territorio, perché solo vivendo il territorio si è in grado di rappresentarlo. L'esperienza di questi anni insegna che la contrattazione territoriale su temi quali i servizi, le tariffe, il welfare locale, la programmazione negoziata, lo sviluppo locale e l'istruzione, costituisce ormai una realtà positiva da cui non si può prescindere al pari della contrattazione aziendale.

Anzi, risulta imprescindibile l'integrazione e la sintesi tra i due livelli, ed è partendo dalla irrinunciabilità della valorizzazione del lavoro e della difesa del ruolo della pubblica amministrazione, relativamente alla garanzia dei diritti dei cittadini e all'erogazione dei pubblici servizi, che l'iniziativa della Cgil può trovare una collocazione nell'ambito della contrattazione territoriale al fine di progettare un sistema di welfare locale che tenga conto, oltre che dei bisogni dei cittadini, anche degli interessi dei lavoratori che tali servizi garantiscono, che è anche il metro per misurare la qualità dei servizi.

Le vertenze che questi ultimi anni

hanno interessato i settori più strettamente legati ai servizi rafforzano la convinzione che si debba avviare un vero e proprio percorso di riprogettazione organizzativa che, attraverso tappe successive, ridisegni la mappa dei confini delle categorie. La rappresentanza politica trasversale di tutti i settori del mondo del lavoro passa attraverso lo stretto legame fra tutte le strutture del sindacato: strutture verticali e strutture orizzontali-territoriali che devono sinergicamente lavorare alla costruzione di soluzioni, elaborazione di proposte, creazione di processi reali di solidarietà per far convergere l'azione confederale e quella categoriale, a vantaggio di tutti, con particolare riguardo alla lotta al precariato. In questo territorio un ruolo determinante per una nuova confederalità può essere la valorizzazione delle relazioni, che le zone camerali possono assumere, con le Rsu del territorio. Occorre avviare il processo d'insediamento delle attività di servizio camerali nel territorio rafforzando la presenza dei servizi previdenziali e fiscali attraverso l'estensione degli Uffici Vertenze, del Sol, Ufficio Immigrati, Handicap e dei servizi in convenzione Sunia e Federconsumatori. Ciò comporta scelte di decentramento di poteri, ruolo, funzioni e risorse finanziarie dal centro verso il territorio, che deve riguardare tutti, in una logica di razionalizzazione e funzionalità ma anche di maggiore partecipazione alla vita associativa da parte dei quadri e giovani delegati. Conquistare i giovani all'impegno sindacale, formarli, permettergli di acquisire esperienze di dirigenza sindacale a tutti i livelli dell'organizzazione è una strada obbligata che rappresenta il nostro futuro. Dare spazio alle nuove ge-

nerazioni è un obiettivo vincolante per la nostra Camera del Lavoro nel medio periodo. Diventa quindi necessario investire in Formazione, con l'obiettivo di costruire i futuri dirigenti, darsi il vincolo politico di inserire in tutti gli organismi dirigenti e nelle Segreterie giovani quadri, istituire il dipartimento per le politiche giovanili e rivitalizzare il rapporto con le associazioni giovanili e studentesche. Anche la rappresentanza di genere va favorita, estesa e agevolata, l'applicazione della norma antidiscriminatoria richiede l'impegno di tutta l'Organizzazione al fine di introdurre nuovi quadri femminili a tutti i livelli. Dobbiamo rilanciare l'attività del tesseramento e proselitismo, come elemento centrale da cui attingere le risorse per accelerare il nuovo progetto organizzativo, costruendo piani di lavoro intrecciati tra Confederazione, Categorie e Servizi.

L'anagrafe certificata degli iscritti e la banca dati unica della Cgil sono i primi obiettivi. Va costruito un rapporto forte con le associazioni che operano con noi in convenzione come il Sunia, la Federconsumatori, l'Alpa e l'Auser. A queste finalità deve corrispondere la centralità del nostro essere Sindacato Generale che favorisce la cooperazione tra Confederazione, Categorie e Servizi non per stabilire un primato di una struttura sull'altra ma finalizzato a una migliore rappresentanza del mondo del lavoro, della condizione sociale degli uomini e delle donne con l'unico scopo di stimolare lo sviluppo di una società più giusta, più solidale, più libera, più democratica in cui il sindacato e la Cgil abbiano una giusta rappresentanza e rappresentatività.

Enzo Costa, segr. gen. Cagliari

## Spazio ai territori per incidere su tariffe e servizi

L'Assemblea di Organizzazione della Camera del Lavoro Territoriale di Oristano, ritiene necessario riportare al centro del dibattito politico i temi del lavoro, della precarietà, del fisco e del reddito e la difesa della laicità dello Stato.

Dobbiamo puntare a una rinnovata confederalità di un sindacato generale che guardi alla sua rappresentanza e rappresentatività, al suo ruolo nell'attuale quadro politico, al ruolo del lavoro e al suo valore. Pertanto, la confederalità deve essere la nostra cultura e non solo struttura. Sarebbe auspicabile un luogo di confronto tra le varie categorie (a partire dalla costituzione dei comitati intercategoriale formati da rappresentanti dei comitati degli iscritti) per costruire una piattaforma rivendicativa di contrattazione sui temi del lavoro, delle tariffe e dei servizi e temi sociali. E' necessario affrontare i problemi politici ancora aperti dal Congresso tra alcune categorie e la segreteria confederale al fine di superarli, costruendo un organismo politico che sia in grado di gestire la nuova fase politica in modo condiviso ed unitario. La democrazia, il pluralismo e l'autonomia

riaffermano il valore della Confederalità. La democrazia rappresenta gli interessi dei valori programmatici di genere e dei molteplici pluralismi della Cgil. Il pluralismo è un bene per tutta l'organizzazione, va sostenuto e rispettato. L'autonomia deve restare un bene prezioso e insostituibile perché rende più forte la Cgil e tutto il Sindacato. Sulla rappresentanza di genere, l'applicazione della norma antidiscriminatoria ha impegnato l'Organizzazione a costruire nuovi quadri femminili: si auspica che tale criterio venga utilizzato per il ringiovanimento dell'Organizzazione attraverso specifici progetti a partire dai vincoli sulle liste Rsu e comitati degli iscritti per la costruzione di nuovi quadri giovanili.

Favorire e rafforzare il ruolo Rsu e Rls, Rlst per gli accordi di secondo livello e il rispetto e il controllo delle norme sulla sicurezza del lavoro a partire dalle aziende al di sotto i quindici dipendenti. Per raggiungere questi obiettivi è fondamentale costruire una politica di formazione dei propri quadri (giovani delegati, Rsu, Comitati Iscritti e Rls) e dei gruppi dirigenti al fine di rafforzare il nostro patrimonio e la nostra

autonomia culturale. Occorre una nuova ripartizione delle risorse, a partire dalla generalizzazione della quota dell'1 per cento di contribuzione per chi si iscrive alla Cgil: questo flusso di risorse serve per il reinsediamento e interventi straordinari sia per gli investimenti che per la solidarietà e per confermare la centralità del territorio. Sin da adesso si potrebbero rimodulare le risorse attuali attraverso una nuova ripartizione.

La rete dei servizi va migliorata, estesa e qualificata rafforzando così la nostra capacità di dare risposte ai bisogni dei diritti e delle tutele individuali. Occorre potenziare nuovi servizi per immigrati, handicap, Sol entro il prossimo congresso e rafforzare la collaborazione dei servizi in convenzione come Sunia, Federconsumatori, Alpa, Auser. E' necessario un impegno di tutte le categorie affinché venga assicurata e ampliata la presenza dei servizi nel territorio, questo impegno deve coinvolgere tutta la nostra Organizzazione dando attuazione al processo di reinsediamento nel territorio.

Giampaolo Lilliu, segr. gen. Oristano

# Il sindacato fa autocritica: «Siamo al passo con i tempi?»

Internet e sistemi informatici per dare un volto più moderno all'organizzazione

Forse qualcuno ha vissuto l'esperienza della conferenza di organizzazione con fastidio, quasi fosse un rituale non necessario rispetto al Congresso. La ragione potrebbe essere una certa ritrosia a discutere di noi stessi, di ciò che facciamo quotidianamente, di come lo facciamo e con quali strumenti. In poche parole, non siamo disponibili a metterci in discussione, valutare se siamo davvero efficienti ed efficaci. La nostra organizzazione è adeguata? Quale contributo dà alla ricostruzione di un capitale sociale basato sulla tutela del territorio come luogo privilegiato dell'azione sindacale? L'obiettivo della conferenza è la trasformazione dell'organizzazione per riprogettare il Paese, come si era detto al Congresso. Nel '93 si scelse sostanzialmente di proseguire con continuità, ad eccezione dello scioglimento delle componenti. Da allora molti fattori sono cambiati, nel sistema economico, nelle relazioni sindacali e sociali, nella composizione demografica del Paese. Il sindacato, pur conservando una forza sociale e un peso politico rilevante ha incassato un calo di credibilità. Come possiamo recuperare? Prima di tutto attraverso un'analisi realistica dello stato dell'organizzazione. Voglio fare un esempio che denota una perdita di rappresentatività. Pensiamo al contratto d'area: non è un fatto da trascurare, e non

solo per alcuni fenomeni ascrivibili a cattiva gestione dei finanziamenti pubblici e vicende dolorose legate a fallimenti e liquidazione di società. Il punto è che sui 410 dipendenti rimasti, il tasso di sindacalizzazione è bassissimo. Eppure il sindacato è stato il vero protagonista di quella vicenda, con costi economici e politici che hanno lasciato il segno. Però ci sono lavoratori che, dopo varie vicissitudini, sono passati ai sindacati autonomi. Allora è un obbligo chiederci se il nostro messaggio è stato chiaro. Tra noi e gli altri c'è una diversità? Se la risposta è sì, dobbiamo essere in grado di spiegarla in modo semplice e diretto. Dobbiamo iniziare a pensare a nuovi strumenti e metodi di attività. Pensiamo a internet e ai sistemi informatici. Ne stiamo facendo un uso appropriato? Il gruppo dirigente li conosce e li utilizza abbastanza? Il nostro sito comincia a essere una vera risorsa, vale la pena verificare le potenzialità di strumenti informali come mailing list, blog, forum di discussione e wiki su tematiche sindacali? La rete può migliorare le relazioni fra il sindacato e le persone che rappresenta.

In stretta relazione ai mutamenti della società, dell'economia e del mercato del lavoro dobbiamo considerare la contrattazione collettiva come inefficace, con effetti peggiorativi sulle condizioni di lavoro:

qualità delle prestazioni, livello retributivo, sicurezza, diritti. Tutto ciò ha messo in discussione l'utilità del sindacato in rapporto alle aspettative dei lavoratori. Se poi a questo aggiungiamo qualche fenomeno di malcostume, il risultato è scontato.

Altro fatto significativo riguarda l'inadeguatezza soggettiva dell'organizzazione, il ritardo culturale e politico nell'elaborare una linea rivendicativa contrattuale all'altezza dei processi, con il rischio di subirla e di essere subalterni alla logica del primato dell'impresa sul lavoro e sulla prestazione. Occorre uscire da una gestione ordinaria ed essere più attenti all'innovazione, anzi svilupparla e favorirla. Significa perseguire una nuova politica per una nuova organizzazione attorno alla quale misurarsi e confrontarsi. Se l'obiettivo è il recupero di controllo sindacale nel processo lavorativo e di tutela delle condizioni di lavoro occorre partire dai luoghi di lavoro. Un esempio: i rappresentanti della sicurezza sono stati eletti in tutti i posti di lavoro? E' possibile metterli in rete per discutere di standardizzazione delle procedure e elaborare una piattaforma comune? Si tratta di lavorare sulla contraddizione tra la sostanziale unitarietà del ciclo lavorativo e la frammentazione delle forme contrattuali e di rappresentanza. Un

ruolo particolare spetta all'assetto della contrattazione collettiva che ha bisogno di semplificazione. Oggi abbiamo 380 contratti nazionali e ciò impedisce qualsiasi intervento sindacale sull'intero ciclo di produzione di merci e servizi. Dovremmo dunque discutere anche di eventuali accorpamenti fra strutture di categoria stabilendo una connessione fra scelte di politica organizzativa e di natura contrattuale. Poi c'è il nodo della contrattazione di secondo livello, assai poco diffusa. Il territorio è il luogo dove affrontare le questioni relative alle condizioni di reddito e alla qualità della vita. E' lì che dobbiamo dar vita a una nuova pratica di confederalità (non gerarchica) che rappresenti un'integrazione di saperi, competenze e responsabilità contrattuali, confederali e di categoria. In questa chiave va costruita una contrattazione territoriale come banco di prova di una confederalità capace di superare la tradizionale divisione di compiti e ruoli con le categorie. Per procedere su questa strada abbiamo due leve fondamentali: la formazione come diritto e dovere per chi ricopre funzioni di rappresentanza ai diversi livelli, la redistribuzione delle risorse a riprova dell'intenzione concreta di realizzare le indispensabili innovazioni politiche e organizzative.

Marco Grecu, segr. gen. Sulcis Iglesiente

## Più competenze per la contrattazione collettiva e sociale

La nascita della Provincia ha determinato una nuova configurazione geografica anche per la nostra organizzazione: ha ridimensionato i confini e la forza numerica ma non ha scalfito la nostra determinazione nell'affermare che siamo un'istituzione di cui il territorio non può più fare a meno. Il territorio è il luogo privilegiato per l'esercizio della contrattazione, la sede per ricercare azioni e percorsi condivisi con altri soggetti di rappresentanza collettiva: associazioni, cittadini, studenti, consumatori, giovani. E' anche il luogo dove occorre saper intrecciare la contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro con la contrattazione sociale. La Cgil ha avviato da tempo una rivoluzione interna, che ne ha fatto un sindacato di tutela e, nel contempo, di programma. Per questo è necessario un progetto di formazione continua che coinvolga tutto il quadro dirigente, dal delegato della più piccola realtà lavorativa al dirigente confederale. E' poi necessario dotarsi di un sistema di comunicazione che raggiunga i cittadini qualunque sia la nazionalità, la condizione sociale, per far crescere la consapevolezza dei propri diritti e le potenzialità che una organizzazione come la Cgil ha nel dirimere i conflitti. Va recuperato il rapporto con i giovani e riconosciuto alla differenza di genere un valore aggiunto superando le contrapposizioni che ancora oggi contraddistinguono il rapporto fra le donne e il sindacato. Occorre valorizzare l'immensa ricchezza di quadri e delegati nei luoghi di lavoro e nel territorio. Nel contempo si pone l'esigenza di avviare un processo di riorganizzazione e rafforzamento della struttura a partire dall'ampliamento e miglioramento delle sedi, dei servizi e delle categorie nel territorio.

Le tre aree in cui si articola la Provincia (Linis-Arcuentu, Marmilla, Campidano) sono caratterizzate da un'alta percentuale di disoccupazione (con indici sino al 19,8 per cento, superiori al resto dell'isola) scarsa qualità del lavoro, indice elevato di vecchiaia e povertà, alto tasso di spopolamento e di emigrazione, carente sistema di trasporto pubblico locale, reddito pro-capite al di sotto della media regionale. Sono limiti che impongono una presenza della Cgil articolata nel territorio che non può essere demandata solo alle leghe Spi e ai servizi, ma deve essere garantita dall'insieme delle strutture di categoria in un'ottica di confede-

rità. Per questo, nel corso degli ultimi anni abbiamo incominciato ad avanzare un progetto di riorganizzazione, anticipando molte proposte avanzate nel documento della Conferenza di Organizzazione, progetti che intendiamo migliorare e rafforzare. L'attuale organizzazione è caratterizzata dalla Camera del Lavoro principale con sede a San Gavino e da altre 12 sedi, alcune delle quali assumono lo status di Camera del Lavoro comunale, in quanto strutturate con la presenza fissa del patronato, di altri servizi e di alcune categorie, mentre altre offrono solo un riferimento settimanale, garantito dallo Spi.

Il locale dove si trova la sede principale di San Gavino risulta ormai inadeguato, abbiamo dunque l'esigenza di un nuovo locale, un'unica sede con tutte le strutture dei servizi, compresi Caaf, Federconsumatori, Sunia e il Sol, un servizio aperto già da due anni che ci ha permesso di entrare in contatto con giovani studenti e lavoratori precari. Per quanto riguarda le altre sedi, in questi ultimi anni la Camera del Lavoro ha investito notevoli risorse per l'ammodernamento e la funzionalità. Adesso ci prefiggiamo nuovi obiettivi tra cui, ampliare la presenza delle categorie attive e rafforzare e migliorare i servizi a Guspini, aprire un ufficio Inca seguito da un funzionario part-time a Villacidro. Merita un'attenzione particolare la sede di Sanluri, considerato che è un capoluogo dove si concentrano gli uffici pubblici, la sede della Provincia e delle altre due Organizzazioni Sindacali. L'obiettivo è trasformare la sede attuale in una Camera del Lavoro Comunale, con il rafforzamento dei Servizi (primo fra tutti il Patronato, con una presenza più costante e l'assunzione di un part-time) e l'insediamento di categorie, come Flic e F.p.. Nell'area del Campidano, considerata la forte concorrenza degli altri patronati, occorre rafforzare i servizi, a partire dall'Inca, che dovrebbe poter avere un funzionario a pieno tempo, incarico oggi diviso fra due uffici di zona (Serramanna e Sanluri). La Camera del Lavoro del Medio Campidano ha deciso di dar voce alla disabilità, istituendo il dipartimento disabili. Decisione scaturita dalla consapevolezza che la Disabilità non può essere vissuta come un problema che riguarda solo alcuni, ma come un impegno che coinvolge tutti.

Carmen Marongiu, segr. gen. Medio Campidano

# La sfida nuorese? Il decentramento

## Il progetto di un centro studi su economia e mercato del lavoro

Le trasformazioni del mondo del lavoro e della sua rappresentanza hanno costituito oggetto di profonda riflessione per l'insieme dell'organizzazione, individuando nel territorio la centralità della nostra azione per rilanciare il valore della confederalità e ponendo la centralità del lavoro e del territorio come scelta fondamentale. Confederalità e Territorio sono le parole chiave della conferenza di organizzazione. Confederalità intesa come rafforzamento dell'organizzazione, come una nuova cultura che dobbiamo estendere alle varie articolazioni della Cgil. Territorio come luogo nel quale la confederalità si esercita e si concretizza con l'obiettivo di estendere la nostra rappresentanza e rappresentatività, rafforzando la tutela dei diritti individuali e collettivi, delle politiche sociali finalizzate alla ricomposizione dei diritti di cittadinanza.

Per la conferenza, l'elemento rafforzativo della nostra azione di decentramento nel territorio è la proposta di potenziamento di 4 aree: Nuoro centrale- Sorgono- Mandrolisai-Siniscola Baronia, Area Marghine. L'organizzazione è ben radicata nel territorio, con le 4 sedi zonali dell'Inca più quella centrale di Nuoro, 3 uffici vertenze con i rispettivi uffici legali, 11 sportelli Caaf, 24 uffici dei quali 22 Spi, 5 o 6 sedi periferiche in procinto di nuova apertura e un'ipotesi di apertura di un ufficio vertenze a Sorgono. Per rafforzare l'azione sindacale occorre nominare una figura di coordinatore zonale, incarico di natura confederale che dovrà operare (insieme alle Categorie) e costruire una rete di relazioni con i livelli istituzionali. Anche le Categorie individueranno un referente o più di uno. Coordinatori di zona, referenti di categoria, operatori dei servizi, compongono il nucleo centrale del sindacato di zona. Dovrà essere costituito inoltre un coordinamento di Rsu-Rls-Rlst e di comitati degli iscritti e responsabili di lega Spi, che rappresentano l'organo operativo e di consultazione sulle politiche contrattuali territoriali di carattere generale e sociale e di sicurezza sul lavoro. Occorre riflettere proprio su questo, sulla drammaticità del problema della sicurezza sul lavoro con una media di 4 infortuni mortali al giorno. Va tenuta una assemblea annua delle Rsu-Rls-Rlst con i responsabili dei servizi per instaurare un rapporto stabile e continuativo. Con le Categorie, quelle strutturate, dove ci sono più distacchi sindacali, occorre definire un percorso temporale di insediamento sulla base anche della sua articolazione produttiva nell'area o nelle aree, ipotizzando una presenza del funzionario o di altre figure, se occorre anche con il concorso finanziario anche della Confederazione. I servizi Inca, così come gli Uffici vertenze, vanno messi in rete perché, secondo l'impostazione attuale, i singoli uffici lavorano a compartimenti stagni, un deficit tecnico che va immediatamente superato. Riteniamo importante anche introdurre, dove possibile, la rotazione degli incarichi di lavoro, per favorire l'intercambiabilità dei ruoli professionali e delle conoscenze. Occorre creare una banca dati e l'anagrafe Provinciale di tutti i nostri iscritti e utenti che si rivolgono agli uffici. Nelle sedi zonali occorre insediare servizi come Sol, Sportello stranieri, Sunia e Federconsumatori. Per agevolare il confronto con i cittadini e i lavoratori va potenziato e migliorato il nostro sito Web, aprendo un Blog specifico che favorisca il rilevamento del grado di

consenso e di gradimento del lavoro della Cgil e delle federazioni di categoria nel territorio. Si ritiene necessaria la costituzione di un ufficio studi ed elaborazioni dati sull'andamento dell'economia e dei flussi occupativi nel territorio. Abbiamo aperto un confronto con il sistema universitario Nuorese, nel rispetto della convenzione nazionale Udu, per aprire uno sportello Sol che faciliti i rapporti con i giovani studenti universitari che si sono costituiti in associazione.

La conferenza di organizzazione individua nell'Università Nuorese lo strumento strategico prioritario e imprescindibile di sviluppo, nell'ottica della ricerca e innovazione che essa può svolgere a supporto del nostro sistema produttivo e di promozione di uno sviluppo integrato delle potenzialità economiche. Tale sviluppo non può prescindere dalla presenza di una Università autonoma e strutturalmente insediata nella città di Nuoro.

Considerata la presenza di tanti lavoratori stranieri, soprattutto nella Filcams e nella Fillea, sollecitiamo tutte le Categorie a comunicare gli iscritti migranti, e promuoviamo l'apertura di uno sportello "Lavoratori

migranti" nella nostra sede Provinciale. Questa nuova organizzazione nel territorio, se attuata in tempi ragionevoli, agevola il governo delle situazioni di crisi e favorisce lo sviluppo di politiche e azioni elaborate con il coinvolgimento delle strutture di base come le Rsu-Rsl-Rslt, i comitati degli iscritti, le leghe Spi e i servizi. Per promuovere lo sviluppo e uscire dalla crisi economica del territorio la conferenza dà mandato al Comitato direttivo confederale affinché riprenda con determinazione il confronto con il sistema istituzionale locale, la Regione e il Governo nazionale. La conferenza di organizzazione nuorese ritiene indispensabile l'elaborazione di politiche che mirino al rinnovamento. A questo fine è importante riconfermare quanto previsto dall'articolo 6 dello Statuto (2 mandati e voto segreto); rafforzare la formazione per una adeguata politica dei quadri rendendola obbligatoria e continua in capo alle federazioni di categoria e in sinergia con la confederazione; costituire nuovi coordinamenti di migranti; istituire annualmente un'assemblea di giovani sotto i 35 anni e valorizzare i quadri femminili.

Giuseppino Ghisu, segr. org. Nuoro

### Ogliastra

## «Rafforziamo i servizi e il Nidil per conquistare nuovi iscritti»

La conferenza è stata l'occasione per fare un primo bilancio dell'attività svolta, dei risultati ottenuti e dei progetti che si intende promuovere per la crescita della nostra organizzazione assieme agli obiettivi di sviluppo del territorio. Già dal nostro primo Congresso provinciale il 14 dicembre 2005, è stata individuata l'ipotesi di sviluppo di questo territorio. Siamo partiti dall'analisi della realtà economica e sociale per individuare le potenzialità di crescita, legate principalmente alla valorizzazione delle risorse locali. La Conferenza di Organizzazione è stata l'occasione per aprire una discussione su come far crescere l'efficacia della nostra azione sindacale interrogandoci su come potenziare la presenza e la preparazione dei quadri dirigenti. La seconda sfida sarà il rafforzamento del sistema servizi: Inca e Caaf, Ufficio vertenze, al momento affidato alla buona volontà dei compagni, costituzione dell'Alpa nel territorio provinciale e del servizio Sol per informare sulle occasioni di lavoro. L'altra esigenza è quella di creare in Ogliastra un punto di riferimento e un coordinamento Nidil per dare risposte ai numerosi precari, lavoratori e lavoratrici con contratti di collaborazione o a progetto. A questi lavoratori dobbiamo offrire la nostra per dare loro una speranza di riscatto per un futuro certo e dignitoso. Nei programmi futuri ci sono alcuni obiettivi strategici per lo sviluppo e la crescita. La prima sarà il rilancio dell'attività industriale nel sito della ormai ex Cartiera di Arbatax. Dopo la crisi irreversibile della Cartiera abbiamo preso atto, a malincuore, dell'impossibilità di un suo rilancio ma crediamo sia indispensabile ripartire da un'attività industriale: ci sono progetti di investimento nel settore della cantieristica e della nautica da diporto con finanziamenti regionali e nazionali. Riteniamo indispensabile anche gestire la situazione problematica che vive il polo metalmeccanico dell'Intermare Sarda e le ditte di appalto.

Altro obiettivo è promuovere e valorizzare le risorse locali e le produzioni tipiche facendo tesoro della nostra identità espressa dalla cultura, dalle nostre risorse naturali e dalla qualità del nostro ambiente. Provincia e Regione hanno siglato, anche dietro la spinta sindacale, un'intesa istituzionale in cui sono contenuti dieci punti strategici ritenuti determinanti per favorire lo svi-

luppo armonico e durevole di questo territorio. Numerosi interventi hanno evidenziato che per assolvere a tutti i compiti che ci attendono occorre un gruppo dirigente coeso unito e preparato. Siamo tutti consapevoli che il successo della nostra azione passa attraverso la nostra capacità di governare i processi nei luoghi di lavoro con i lavoratori, con le controparti datoriali e con le istituzioni. Per essere credibili con i lavoratori, pensionati e cittadini in genere dovremmo conquistare la loro fiducia diventando punto di riferimento, capaci di risolvere i loro problemi.

Il tesseramento 2007 si è chiuso con circa 5000 iscritti. Le uniche categorie autonome sul piano organizzativo e finanziario sono lo Spi e la Flai. La Flc ha un direttivo provinciale però, con 150 iscritti non ha di fatto autonomia finanziaria. La funzione pubblica ha un comitato di iscritti ed è nelle condizioni di rendersi autonoma in pochissimo tempo anche per effetto delle ultime scelte organizzative concordate con la struttura regionale e nazionale. Un cospicuo aiuto è venuto dal finanziamento di alcuni progetti di reindeamento. Credo però non sia un'esperienza da ripetere per il meccanismo contorto e per le limitazioni che vengono poste per la spendita delle risorse ottenute. Per le realtà piccole e fragili finanziariamente come la nostra proponiamo che, in sede di conferenza nazionale, venga adottato uno strumento come i progetti di solidarietà, con la costituzione di un fondo nazionale della Cgil con lo scopo di aiutare le piccole realtà a crescere o per sostenere grandi vertenze sindacali. Per venire incontro alle difficoltà per mancanza di quadri nelle categorie più piccole, la nostra conferenza ha ipotizzato, tra le altre cose, la possibilità di costituire una sorta di accorpamento allo scopo di impegnare i compagni disponibili a seguire le politiche e la gestione di più categorie. Numerosi interventi hanno posto l'attenzione sulle condizioni delle nostre sedi, soprattutto quella di Tortoli, che necessita di urgenti interventi di manutenzione. La segreteria della Camera del lavoro si è impegnata a verificare con la Cgil regionale e nazionale se vi sono le condizioni di ottenere un sostegno finanziario per l'esecuzione dei lavori più urgenti.

Luigi Vacca, segr. gen. Ogliastra

# Ecco il patto d'acciaio tra Auser, Spi e Cgil

## Il protocollo nazionale sarà attuato in Sardegna

Il Protocollo d'intesa firmato lo scorso gennaio a Roma da Cgil, Spi e Auser riafferma il legame stretto che ci unisce al sindacato. Ci legano la nostra storia, perché l'Auser nasce proprio su iniziativa di Cgil e Spi, e il nostro vissuto, perché tutti i programmi della nostra associazione di volontariato sono realizzati in sinergia anche con il sindacato dei pensionati. Certo è un percorso fatto forse di luci e ombre. Ma se siamo ancora qui significa che legame è solido. Abbiamo valori comuni, nel rispetto delle reciproche autonomie. Questo della autonomia è uno dei temi che appassiona le nostre riflessioni. Autonomia significa che nell'attuazione pratica di ciò che facciamo, il Sindacato svolge la funzione che gli è propria, quella della contrattazione, e l'Auser svolge quella della azione volontaria. Esercitiamo funzioni diverse, ma che sono potenzialmente complementari: l'azione dell'uno serve a completare l'azione dell'altro, e questo diventa di per sé un elemento di forza, una vera e propria sinergia, che rende più efficace la nostra azione.

Il Protocollo prevede la pratica della reciproca consultazione, un'azione di reciproco sostegno nella promozione delle adesioni (certo senza forzature e automatismi) un graduale avvio verso l'autonomia finanziaria. Si tratta di un fatto politico nazionale che dobbiamo saper declinare anche a livello regionale. Occorre costruire nuove forme di collaborazione tra Auser, Cgil e Spi nelle varie realtà territoriali, ritessendo i rapporti tra di noi alla luce delle rilevanti novità che abbiamo di fronte. Ne indico due. La prima riguarda la telefonia sociale. Superate, finalmente, le lentezze burocratiche, il servizio è stato avviato. Ciò presuppone novità rilevanti sul piano politico e organizzativo. E' indubbio che l'Auser, con l'affidamento da parte della Regione di un servizio così importante, acquista nello scenario del

volontariato in Sardegna una autorevolezza e anche una responsabilità notevoli. Sul piano organizzativo c'è la necessità di attrezzare le strutture, rimodulando i Centri di Ascolto (da due a otto), di estendere il Filo d'Argento in tutte le sedi e di ampliarci gradualmente in modo diffuso e capillare in tutto il territorio regionale.

La seconda novità riguarda la legislazione. Penso alla 328 (alla legge regionale 23) che introduce novità rilevanti anche perché assegna al Sindacato, e al Volontariato, compiti e funzioni nuovi. Penso all'articolo 118 della Costituzione che sancisce il diritto dell'autonomia iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà. Sarebbe una logica davvero sbagliata se ciascuno di noi, Auser o Sindacato, si ritagliasse separatamente un proprio spazio di azione, senza tener conto l'uno dell'altro. Affermare la pratica della reciproca consultazione dunque, dovrà poter significare capacità di costruire una Rete in primo luogo tra di noi, e di stabilire un tavolo di condivisione.

Siamo, in questo modo, di fronte a un concetto diverso e più fecondo di autonomia: autonomia funzionale, autonomia nelle azioni che svolgiamo, come Volontariato e come Sindacato, nei confronti dei bisogni, ma condivisione ideale nella lettura del bisogno stesso. Diverse, cioè, possono essere le nostre azioni, ma identica la lettura politica della realtà e identiche le motivazioni ideali che sottendono quella lettura. Abbiamo di fronte, dunque, grandi questioni sulle quali operare. Noi non vogliamo essere soli, prendiamo atto della nostra parzialità, siamo consapevoli della necessità di interconnettere le nostre azioni.

*Giuseppe Sassu, pres. reg. Auser*

## Nuove tutele per i consumatori

La Federconsumatori sarda è stata costituita nel 2001, dopo quasi quindici anni dalla nascita dell'associazione nazionale. Prima di allora operavano, in modo informale ma con una certa efficacia, le strutture di Oristano e Iglesias. Dal 2002 fino al 2007 l'associazione ha aperto tutte le strutture provinciali. Uno sforzo poderoso, conseguito grazie all'impegno dei compagni presenti nei territori e al decisivo contributo delle Camere del lavoro e della Cgil Sardegna.

Il primo congresso si tiene in a Cagliari nel 2004 e per la prima volta i soci fondatori diventano gruppo dirigente con mandato politico ad operare. Il compito è apparso fin dall'inizio un'impresa da pionieri. Tutto era da costruire. In quegli anni il Paese manifestava in maniera evidente una domanda di tutela nei più disparati campi e stentava a incontrare risposte adeguate. Erano i primi tempi della moneta unica europea, delle liberalizzazioni. Servivano nuove regole nel mercato (deregulation) e soggetti in grado di farle rispettare (Authorities). In Sardegna, da subito abbiamo dovuto fronteggiare i problemi più disparati, con una cospicua domanda di assistenza. Gli interventi erano a tutto campo - dal settore dei servizi a rete alle contravvenzioni, dalle truffe finanziarie ai problemi della privacy, ai disservizi nel settore turistico, agli incauti acquisti e così via. L'associazione ha dovuto guadagnare, con rapida progressione, un sapere a largo spettro impegnando un gruppo dirigente che deteneva in genere una conoscenza monotematica. Oggi, se guardiamo al consuntivo dell'attività del 2007, rileviamo che l'associazione è entrata in contatto, per telefono o diretta-

mente, con migliaia di cittadini, ha espletato oltre 1.100 pratiche di cui il 66 per cento definite positivamente. La convenzione attivata di recente con la Cgil sarda attiva un processo di rafforzamento organizzativo che ci consentirà di estendere il consenso della Federconsumatori. Gli eventi degli ultimi tempi evidenziano che se la conquista del lavoro e del potere d'acquisto si conseguono mediante i rinnovi contrattuali, il mantenimento dei loro effetti nel tempo dipende molto da un reale controllo di prezzi e tariffe. In queste settimane siamo impegnati a promuovere una importante iniziativa a cui hanno aderito le dieci associazioni più importanti della Sardegna, con cui chiederemo l'approvazione della legge regionale per l'istituzione dell'Albo delle associazioni dei consumatori. Uno sforzo considerevole, sul piano politico ed economico, richiede l'avvio del nuovo progetto di radicamento territoriale. Prevede l'istituzione di alcune decine di sportelli. Una parte verrà realizzata in collaborazione con la Cgil per potenziare l'attuale rete all'interno delle strutture del sindacato ottimizzando l'utilizzo delle risorse umane nelle Camere del lavoro. Alcuni sportelli si conta di istituirli nelle amministrazioni comunali estendendo così un nostro progetto già operante in alcune realtà. Un altro gruppo dovrebbe essere ubicato in corrispondenza dei porti ed aeroporti: richiederà una risposta di qualità più elevata perché orientata a intercettare un'utenza molto specializzata, con operatori preparati sul piano linguistico e competenze legate alle globali condizioni di viaggio e alle problematiche del turismo.

*Giuseppe Lendini, pres. reg. Federconsumatori*

## Alpa

### «Come organizziamo i piccoli produttori»

Questa conferenza per noi ha un valore in più rispetto al ruolo di riorganizzazione: riafferma l'esistenza dell'Alpa come soggetto di rappresentanza, ma anche strumento di tutela individuale attraverso il Caalpa e, dopo la fase iniziale di relazione con la Flai, definisce l'approdo in Cgil. Nello stesso tempo serve a realizzare un ulteriore radicamento dell'Alpa nei territori e a rafforzare il nostro rapporto di sinergia con le strutture delle Camere del Lavoro e le categorie.

L'Alpa opera nell'area delle organizzazioni sindacali confederali affiliate alla Cgil in rappresentanza delle imprese in agricoltura ed è quindi consequenziale che nella conferenza di organizzazione si proponga di rispondere ad alcune domande: quali effetti produrrà sulla nostra realtà l'evoluzione della Politica Agricola Comunitaria? Come integrare la tutela collettiva con quella individuale? Quali rapporti tra Alpa e sistema dei servizi? Quale deve essere la nostra identità tra specificità settoriale e confederalità? Quale l'assetto organizzativo?

Il dibattito promosso dalla Commissione Europea sulla valutazione dello stato di salute della Pac nel quadro delle nuove sfide dei cambiamenti climatici, la gestione delle risorse idriche e la tutela della biodiversità, pone l'esigenza di un diverso orizzonte strategico per l'agricoltura. Si impone cioè un'ulteriore riconsiderazione del ruolo dell'agricoltura nei processi di cambiamento e di globalizzazione delle economie.

Il rafforzamento della politica territoriale, basata sullo sviluppo rurale, allarga l'intervento verso attività economiche diverse, in cui una ruralità di qualità valorizza tipicità e produzioni alimentari funzionali ad economie integrate, e a svolgere funzioni etico-sociali. Il ruolo dell'Alpa è affermare l'inalcavabile funzione dei piccoli produttori in stretta alleanza con i consumatori, nella futura agricoltura europea e nazionale.

Il lavoro misto è spesso una risposta alle necessità di reddito e di occupazione ma implica anche una crescente autonomia e libertà del mondo del lavoro, elementi di una modernità che va interpretata e rappresentata. Noi vogliamo che questa fascia di lavoratori sia legittimamente organizzata dalla Cgil. La crescita del sindacato è legata all'allargamento del sistema delle rappresentanze e dei diritti, all'attenzione per i lavori atipici. L'Alpa, oltre a rivolgersi a lavoratori e pensionati, è un'associazione che parla ai giovani, alle culture alternative, ai sistemi produttivi fondati sul biologico, sulla produzione di energia e, quindi, al futuro dei sistemi economici a basso impatto ambientale. Vogliamo rappresentare le nuove soggettività del mondo agricolo moderno, complesso e articolato. La nostra rappresentanza si colloca oltre il segmento tradizionale e guarda al rapporto tra agricoltura e società, tra produttori e cittadini, con una volontà di valorizzare il sistema di relazioni fondato su principi etici, solidali, ecosostenibili, multifunzionali. In questo senso l'Alpa interpreta le esigenze di una nuova confederalità del lavoro che cambia, oltre ad ampliare le basi dell'insediamento e della sindacalizzazione della Cgil, anche attraverso risposte adeguate alla crescente domanda di tutele individuali che si esplica in una richiesta di servizi. Tenendo sempre ben distinte le due funzioni: quella dell'Alpa come organizzazione di rappresentanza sindacale da quella del Caalpa come erogatore di servizi.

*Aldo Dessì, pres. reg. Alpa*

## Interventi

# Rinnoviamo il sindacato per progettare la Sardegna

## Due novità dal '93: precedenza ai territori e potere decisionale alle conferenze

*continua dalla prima*

Abbiamo potuto ascoltare ovunque decine di interventi, la maggior parte non di circostanza, di dirigenti ma anche di operatori/trici dei servizi e di delegate/i. Lo sottolineo perché credo che questo sia già un risultato importante e per niente scontato in un'occasione che mette al centro il dibattito interno e che quindi, per sua natura, dovrebbe "appassionare" soprattutto i dirigenti, e neppure tutti! E' il primo segnale che ce n'era bisogno e che la decisione del nostro ultimo congresso ha colto un'esigenza forte e da tutti condivisa. Ma credo che sia anche il frutto di due importanti novità, scelte politiche più che di metodo. La prima: aver deciso di capovolgere il consueto percorso della conferenza di organizzazione. Nel 1993, così come credo nelle precedenti occasioni cui non ho partecipato (ero semplice rappresentante aziendale), si tenevano le conferenze nazionali e poi, a cascata, quelle territoriali. Questa volta abbiamo voluto un percorso dal basso, come per il congresso: è stata una scelta giusta. Tutti quelli che hanno partecipato erano consapevoli di contribuire a determi-

nare le scelte e gli orientamenti nell'organizzazione, a partire dal proprio livello di responsabilità. Questo anche perché si è deciso che ogni assemblea si concludesse con un documento programmatico. Il carattere deliberante di questa conferenza, l'altra novità, ha contribuito a responsabilizzare il gruppo dirigente allargato, che ha partecipato consapevole di dover assumere decisioni a partire dal proprio territorio e luogo di lavoro.

Il "fare", che dovrebbe costituire la vera anima del sindacalista, ci è stato chiesto di tradurlo anche nella pratica organizzativa e molti sono arrivati alla propria assemblea con progetti non solo da realizzare ma già in fase di realizzazione. Come del resto tutti hanno condiviso la scelta di tenere la conferenza di organizzazione nonostante la crisi di Governo ci abbia privato di un interlocutore non sempre convincente ma comunque attento e interessato al confronto con le parti sociali. Un interlocutore che ci viene a mancare proprio nel momento di attuazione di quel protocollo sul welfare che abbiamo fortemente voluto e proprio quando avevamo già avviato la vertenza unitaria su salari, fisco e pensioni, espressione dei bisogni sempre più

urgenti delle persone che rappresentiamo. Grande è la preoccupazione che il futuro Governo potrebbe ignorare le nostre richieste, ma tutti sono convinti che la scelta di continuare nelle iniziative, a sostegno delle nostre richieste, è quella giusta, soprattutto per quel sindacato di programma uscito dall'ultimo congresso. Per questa ragione tutti i territori hanno organizzato i gazebo lo scorso 15 febbraio e continuano nella raccolta di firme, per questo tutti hanno condiviso la decisione di chiudere la trattativa sul testo unico sulla sicurezza e in tante hanno partecipato anche dalla Sardegna all'ultima iniziativa unitaria dell'8 marzo. Proprio dalla consapevolezza che il momento politico, economico e sociale che viviamo è difficile e complicato nasce l'esigenza ancora più urgente di chiedersi se noi, il sindacato più rappresentativo del nostro Paese, siamo adeguati ai mutamenti del mondo del lavoro e della società nel suo complesso, non solo dal punto di vista progettuale (lo abbiamo discusso nell'ultimo congresso) ma anche dal punto di vista organizzativo. Significa prima di tutto mettere al centro della nostra conferenza il lavoro. Anche in Sardegna, dove le grandi

fabbriche sono da sempre pochissime e il mondo della produzione così come il terziario e i servizi sono sempre più frammentati, nel settore privato come nel pubblico, si pone con urgenza il problema della rappresentanza, dell'essere capaci di dare voce ma anche risposte a lavoratrici/tori, pensionate/i, disoccupate/i. E' nel posto di lavoro, che oggi si fa sempre più fatica a identificare e definire, che dobbiamo esserci, sempre di più e certamente in modo diverso perché diversi sono le lavoratrici e i lavoratori - stabili, flessibili, di nazionalità e culture molteplici - e diverse e sempre più complesse le richieste di tutela individuale e collettiva. Il nuovo assetto istituzionale, voluto con la modifica del Titolo V, ha cambiato molto nella nostra Regione autonoma come anche l'intensa attività programmatica e di riforma da parte della giunta, la nuova configurazione territoriale uscita dall'istituzione delle otto province, la realtà estremamente frammentata degli enti locali. Tutto ciò impone alla nostra organizzazione di ripensare se stessa. In questo contesto la scelta di partire dal territorio è considerata da tutto il sindacato sardo necessaria e urgente.

*Elisabetta Perrier, segretaria regionale*



# Nel segno del risparmio!

## Polizza Auto + Conto Corrente = 2diCUORE

Polizza Auto e Conto Corrente, risparmio e sicurezza, convenienza e comodità: tutto insieme in 2diCUORE, l'innovativa soluzione integrata del Gruppo Unipol. **Scopri la rivoluzionaria formula che riduce le spese e moltiplica i vantaggi** nelle Filiali Unipol Banca e nelle Agenzie Unipol Assicurazioni.



**2diCUORE**

**UNIPOL**  
BANCA

**UNIPOL**  
ASSICURAZIONI

2diCUORE è una soluzione integrata del Gruppo Unipol.

# L'emergenza salari rilancia il sindacato di base

Cantieri, uffici, fabbriche e campi sono i luoghi privilegiati della contrattazione

Dalla Federterra alla Federbraccianti per arrivare alla Flai, da Argentina Altobelli a Giuseppe Di Vittorio sino ai nostri giorni, la categoria ha sempre contribuito con i suoi uomini e le sue leghe a dare risposte e difesa, ieri ai mezzadri e ai braccianti, alla povera gente spesso analfabeta e oggi ai lavoratori, ai precari ai disoccupati. Niente di nuovo sotto il sole, sempre la solita storia infinita di sfruttati e di sfruttatori. Il rinnovamento è necessario, meglio se accompagnato alla formazione. La Conferenza assume la centralità del lavoro e dello stato laico, quali cardini da cui ripartire per costruire una società migliore. Impegna la Segreteria e Comitato Direttivo a incentivare la formazione e la valorizzazione dei delegati, a partire dai giovani e dalle donne, per creare le condizioni ottimali per diventare il nuovo gruppo dirigente della Cgil, a partire dalla Categoria e dai luoghi di lavoro che erano e rimangono il terreno privilegiato di scelta dei dirigenti del futuro. Noi facciamo e faremo la nostra parte fino in fondo. I nostri Direttivi, le iniziative e le conferenze sono sempre più caratterizzate dalla presenza di giovani delegate e delegati. All'inizio del 2009 l'età media del gruppo dirigente centrale, passerà dai 50 ai 43 anni. E per la prima volta, avremo un segretario provinciale generale donna. Occorre mantenere e rinsaldare il rapporto unitario con Fai e Uila, nel rispetto dell'autonomia della Flai, rispondendo al mandato di fiducia nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, partendo dal rapporto privilegiato con gli iscritti. La Flai ritiene necessario rinforzare la prima linea dell'organizzazione

nel confronto e nello scontro con i datori di lavoro, e cioè la Categoria provinciale, partendo dalle Rsu e dagli Rls. Tutto ciò nella convinzione che la battaglia per i diritti, per il salario, per salute e sicurezza, per la contrattazione in senso lato, si gioca nei luoghi di lavoro. Dai cantieri agli uffici, dalle fabbriche ai campi, promuovendo la contrattazione articolata, spesso non realizzata. Il coordinamento, l'intreccio con altre categorie, soprattutto nelle Camere del Lavoro meno grandi, sulla falsariga dell'accorpamento delle Categorie in atto su scala nazionale, sono opportunità e scelte virtuose da valutare in positivo e da condividere con il livello confederale.

La Conferenza, nel difendere con determinazione l'attuale norma antidiscriminatoria, peraltro fermamente applicata in tutti i Direttivi e in tutte le Segreterie della Sardegna, impegna la Flai ad andare avanti per arrivare in tempi stretti alla parità effettiva di genere.

La Flai è impegnata a sostenere le battaglie per lo sviluppo e il lavoro, partendo dalla salvaguardia dell'ambiente, privilegiando tutte le iniziative finalizzate alle produzioni alimentari in cui siano complementari la sicurezza dei prodotti (a difesa dei consumatori) e la difesa dei lavoratori in termini di salute e di sicurezza. L'abbattimento della Co2, anche tramite l'aumento della superficie boschiva, la realizzazione della forestazione produttiva, la stabilizzazione dei precari di tutti i settori, devono rimanere gli obiettivi da raggiungere nella battaglia per lo sviluppo finalizzata ad evitare lo spopolamento e

l'abbandono delle aree interne della Sardegna.

La Flai ritiene improcrastinabile, in concorso con Fai e Uila, la realizzazione delle Rrs e degli Rls in tutti i luoghi di lavoro, ritiene altresì che l'istituto della democrazia di mandato sia la dimensione giusta in cui i lavoratori possono esprimere il proprio parere, sia prima della presentazione delle piattaforme contrattuali e/o vertenziali, sia alla fine dei contratti e delle vertenze, con l'espressione del voto finale di condivisione o non. La Flai infine, auspica che l'anagrafe degli iscritti, la trasparenza organizzativa, il rispetto delle regole, diventino una norma esigibile in ogni momento all'interno della più grande organizzazione oggi esistente in Italia, la Cgil. La Conferenza impegna il Comitato Direttivo e la Segreteria ad una continuità di comportamento rispetto alle vertenze in corso ed ai Contratti in itinere. A partire dal Cirl, dai Cpl, dal rinnovo della vertenza Big Galbani, dalle vertenze difficilissime di Palmera e Unilever, dal governo dell'accordo Isz/Sadam e di tante piccole aziende in cui si stanno perdendo posti di lavoro e diritti dei lavoratori. In relazione all'attuale situazione contrattuale relativamente all'Efs, all'Aras, ai Consorzi di Bonifica, al Contratto degli Impiegati Agricoli, la Conferenza ritiene opportuno e necessario il mantenimento e rafforzamento della Segreteria regionale in grado di intervenire ancora più puntualmente e tempestivamente nella valutazione delle vertenze e nel governo dei processi.

Tore Mallocci, segr. gen. Flai

## Svolta al Congresso: donne metà dei dirigenti

La conferenza di organizzazione deve essere vissuta non solo come momento di discussione ma, soprattutto, come momento di decisione. L'obiettivo è dunque fare scelte che attuino le proposte contenute nel documento nazionale secondo la vocazione della nostra Regione, individuandone le priorità. Pertanto noi pensiamo di lavorare nelle seguenti direzioni principali: scelta del territorio, contrattazione sociale, unità sindacale, associazionismo, tesseramento e politiche per la continuità della militanza.

Uno dei punti fondamentali della conferenza attiene alla centralità del territorio quale luogo nel quale la Cgil dovrà ricollocarsi affidando un ruolo determinante alle camere del lavoro zonali dove, oltre allo Spi, dovranno esserci le varie categorie e i servizi. Non possiamo ignorare i mutamenti profondi che sono avvenuti in questi anni: la modificazione dell'assetto produttivo del Paese, la frantumazione dei luoghi della produzione e delle modalità di esercizio dell'attività lavorativa; la fine e il ridimensionamento dei grandi insediamenti industriali; la fine del lavoro stabile; il decentramento di funzioni verso Regioni, Province e Comuni. Questi cambiamenti hanno portato al moltiplicarsi di bisogni di tutela individuale e collettiva. La centralità della fabbrica come luogo dove confluivano identità, bisogni, protagonismo politico è stata messa in discussione in favore di un luogo della rappresentanza che è il territorio. In questo senso, trova nuova energia il modello sindacale confederale. Non è un caso che lo Spi abbia individuato da tempo, il territorio come luogo primario della sua azione strutturandosi in maniera diffusa nei Comuni con le strutture di lega e di recapito. Il punto di snodo della conferenza consisterà proprio nella capacità di lavorare sempre meglio nel territorio. A questo fine sarà indispensabile stabilire sedi decisionali di coordinamento confederale, territoriale e regionale per sostenere: politiche sociali e contrattuali; tutela collettiva e tutela individuale; politiche organizzative per consolidare ed estendere la rappresentanza. Per quanto riguarda la tutela individuale, occorre coniugare la capacità di tutelare ancora meglio chi è già iscritto ed essere capaci di sviluppare servizi in grado di catturare l'interesse di chi non lo è. I servizi della Cgil in Sardegna, in particolare l'Inca, sono di grande qualità.

Riteniamo necessario migliorare la specializzazione dell'Inca nel settore del pubblico impiego. Occorre che la Cgil regionale riprenda il ruolo di indirizzo politico rispetto ai servizi, ma questo non significa mischiare le competenze, che devono rimanere separate tra le decisioni politiche e quelle amministrative. Occorre poi affrontare il tema della tutela collettiva attraverso la negoziazione sociale. Lo Spi e la confederazione si sono impegnati a realizzare accordi per contrastare il peggioramento delle condizioni dei cittadini, pertanto va ripresa una iniziativa forte, tesa a riaffermare il valore della contrattazione sociale, in merito a bilanci comunali, servizi sociali, sanitari, tariffe, tassa rifiuti. Bisogna costruire piattaforme che tengano conto della realtà locale e in stretto raccordo con le camere del lavoro e le categorie, perché queste hanno una ricaduta nel territorio. Per questo occorre avere delegazioni in grado di contrattare sui temi d'interesse collettivo, con la presenza della rappresentanza confederale, della Funzione Pubblica e dello Spi in modo che si possa realizzare una sinergia utile a raggiungere gli obiettivi che definiamo nelle piattaforme. Vogliamo ricordare che l'attuale gruppo dirigente dello Spi Sardegna ha deciso di avviare alcune modifiche organizzative che hanno posto particolare attenzione alla partecipazione dei nostri iscritti, attraverso la nascita dei dipartimenti e l'incremento della formazione. È poi necessaria un'attenzione particolare al tema del tesseramento. Troppo spesso si nota, infatti, come lavoratori iscritti alle altre categorie della Cgil, quando vanno in pensione non sottoscrivono la delega in favore del sindacato dei pensionati. Pensiamo vada attuata politiche specifiche per i lavoratori prossimi alla pensione e in particolare per quelli che provengono dal pubblico impiego, attuando sinergie tra confederazione Spi e categorie dei lavoratori in attività. Per quanto riguarda la partecipazione delle donne, la sola appartenenza di genere non può essere l'unico requisito nel formare i gruppi dirigenti poiché sono necessari per tutti indistintamente uomini e donne: doti di qualità, capacità, esperienza per realizzare il consenso negli organismi direttivi. In Sardegna la presenza delle donne negli organismi dirigenti è circa il 45 per cento, l'obiettivo è arrivare al cinquanta entro il prossimo congresso.

Francesco Coghene, segr. org. Spi



# Una Federazione flessibile per vincere le nuove sfide

## Cambiata la gestione di interi settori pubblici

La conferenza di organizzazione ha posto al centro il territorio, il lavoro e la condizione sociale per raccogliere la sfida dei nuovi orizzonti della rappresentanza dei lavori. Un tema che coinvolge pienamente la categoria, alla luce dei grandi mutamenti che modificano il modello di gestione dei servizi pubblici, e quindi l'assetto organizzativo delle amministrazioni, enti, aziende, l'organizzazione del lavoro, i lavori.

Il contesto è mutato, interi settori di attività hanno cambiato la gestione, dal pubblico al privato. Pensiamo ai rifiuti solidi urbani, settore che nell'arco di 15 anni ha raggiunto l'85 per cento della gestione in appalto. L'assistenza domiciliare ha raggiunto il 67 per cento, le strutture residenziali per anziani il 64, il servizio idrico il 70 per cento. Negli enti locali si è registrato il più vasto processo di esternalizzazione di servizi pubblici. Certo ultimamente si registrano segnali di inversione, con scelte giustificate da esigenze di economie di bilancio e miglioramento della qualità del servizio ma che solo in pochi esempi hanno realizzato questo risultato, mentre è emerso chiaro negli anni che le ragioni sono quelle di un controllo politico, con meno vincoli normativi, e con maggiori libertà nelle assunzioni. Non è questa la sede per un approfondimento su questo tema ma l'argomento merita un appuntamento mirato e specifico che organizzeremo a breve, per aprire una nuova fase della federazione costruendo, anche unitariamente, una vera e propria vertenza regionale.

In Sardegna stiamo assistendo a fenomeni che riportano al passato l'idea stessa della pubblica amministrazione, spingendola verso una mera funzione assistenziale. Le ultime Finanziarie prevedono che i lavoratori della formazione professionale privata, consorzi agrari, l'Osservatorio economico, Hydrocontrol, Progemisa ed altri, vengano ricollocati in Regione, Asl, Comuni e province. Anche minatori e operai di fabbriche

sono a carico del bilancio regionale. Siamo coscienti del momento e delle difficoltà, ma tutto ciò mal si spiega con i lavoratori delle comunità montane o dei consorzi industriali soppressi, che faticano a trovare collocazione, o con il fatto che i dipendenti della Regione debbano andare in mobilità. Ancor meno è accettabile che nelle asl si debba fare posto agli esuberanti della formazione ma non ci sia spazio per gli esuberanti di sanità privata e terzo settore.

Abbiamo scelto come titolo della nostra conferenza "Riprogettare la federazione per rappresentare i lavori nella pubblica amministrazione che cambia", riassumendo nel termine pubblica amministrazione, tutti i nostri comparti, in quanto, comunque gestiti, rientrano nei servizi pubblici. Dobbiamo dire che non partiamo da zero. In questi anni è cresciuto il ruolo politico della categoria, a livello territoriale e regionale. Abbiamo sviluppato azioni e vertenze di carattere confederale, nella sanità, negli enti locali, igiene ambientale, agenzie, carceri, spesso in sintonia con la Camere del Lavoro. Crediamo che occorra riposizionare i ruoli rsu e quella dei segretari. Troppo spesso si sovrappongono indistintamente, e quando le rsu non maturano la capacità di autonomia contrattuale, il segretario diventa un pronto soccorso sempre sull'ambulanza che rincorre tutte le contrattazioni. Inoltre, trovo un limite quando non riusciamo con puntualità a dare la meritata adeguata attenzione ai piani aziendali. Una domanda a tutti noi, regionale compreso. Quante riunioni per discutere i piani aziendali delle Asl?

Abbiamo necessità di una federazione, una organizzazione anche più flessibile, capace di favorire sinergie positive fra le stesse strutture, una dinamica collaborativa non concorrenziale, pur nel rispetto dei reciproci ruoli, compiti, funzioni.

*Giovanni Pinna, segr. gen. Fp*

## Anche la Fisac eleggerà le Rsu?

I mutamenti nel comparto economico finanziario e della Riscossioni Tributi, caratterizzati, in particolare, da un progressivo allontanamento dei centri direzionali delle aziende verso il Nord d'Italia, dall'internalizzazione e dalla progressiva parcellizzazione delle unità produttive, pongono anche al nostro Sindacato problemi di carattere organizzativo. Al di là delle politiche contrattuali necessarie per allargare i livelli di tutela e individuare livelli di contrattazione sovranazionali, sono necessarie modifiche organizzative territoriali. Le risorse però (soprattutto di ordine cedolare (permessi, distacchi), rappresentano un elemento di criticità. L'assemblea condivide la necessità di avviare un progressivo accorpamento dei Comprensori territoriali. L'Assemblea conferisce mandato alla Segreteria Regionale di verificare le condizioni per avviare questo processo, d'intesa Cgil confederale e Federazione Nazionale, i Comprensori Territoriali interessati e le rispettive Camere del Lavoro. L'Assemblea auspica inoltre che le risorse di tempo disponibili nei comparti che la Fisac organizza, vengano trattate come unicum a cui attingere in una dinamica che consenta l'intervento incrociato dei dirigenti di uno anche negli altri e dei dirigenti aziendali nel territorio.

Questo orientamento, già praticato quotidianamente, permetterebbe lo svilupparsi e il diffondersi di una cultura di "categoria" e confederale, evitando il rischio di un progressivo rinchiudersi in sé stessi dei vari sindacati aziendali. In quest'ambito, particolare attenzione e cura deve essere riservata ai temi della sicurezza e della salubrità degli ambienti di lavoro, che deve tradursi nella ele-

zione generalizzata degli Rls, e in un impegno straordinario, anche di ordine finanziario, nella loro formazione e nell'opera quotidiana di supporto per lo svolgimento del loro ruolo di controllo e di verifica. L'assemblea ritiene necessario che la Fisac promuova una iniziativa finalizzata a introdurre, nella Convenzione per l'esercizio delle libertà sindacali, norme che allarghino la possibilità di costituire Rsa e rendano universale il diritto di assemblea. Sono maturi i tempi per aprire in categoria una riflessione sull'introduzione delle Rsu anche nel settore. La Fisac Sardegna ritiene indispensabile, per potenziare il proprio ruolo di rappresentanza e di tutela, favorire politiche di coinvolgimento dei giovani, anche attraverso la progressiva assegnazione di compiti di responsabilità nel governo dell'organizzazione. Il rinnovamento deve avvenire nel rispetto delle norme statutarie sulla presenza femminile nei nostri organismi dirigenti, in attesa che cambino le condizioni sociali e culturali e si creino le condizioni per una effettiva parità. Il perseguimento di questi obiettivi impone una politica coerente e programmata di formazione dei quadri dirigenti che presuppone l'impegno di risorse finanziarie. Il proselitismo, al quale i documenti nazionali giustamente richiamano tutte le strutture, rappresenta non solo uno straordinario strumento di rafforzamento delle nostre politiche contrattuali di categoria e confederale, ma anche un indispensabile misura per il reperimento delle risorse necessarie all'esercizio del ruolo di tutela individuale e di rappresentanza collettiva, alla quale ciascun dirigente si sente responsabilmente chiamato.

*Angelo Cui, segr. reg. Fisac*

## Ancora incompiuta la fusione Scuola Snur

Questa Conferenza si colloca in una fase importante della costruzione della Federazione dei Lavoratori della Conoscenza, nata recentemente. Agli obiettivi confederali, Lavoro, condizione sociale e territorio, aggiungiamo quelli del consolidamento della Flc, perché dobbiamo completare il progetto di "casa comune" della conoscenza. Si pone per noi un problema aggiuntivo di definizione e estensione della rappresentanza, infatti abbiamo e avremo più comparti rispetto a quelli originari. In tema di lavoro, la tutela e il superamento della precarietà è una priorità. Molto precariato è presente nelle nostre scuole, università, enti di ricerca e nella formazione professionale.

L'istruzione, l'educazione, la formazione e il diritto allo studio, specie con i processi di decentramento, sono i temi su cui si misura la nostra confederalità rinnovata e la necessità di un rapporto forte tra confederazione e categoria, in un quadro di contrattazione sociale e territoriale sempre più ricca. Deve essere gestita una forte relazione istituzionale con gli Enti Locali e le Autonomie Scolastiche sulla politica scolastica in Sardegna. Il consolidamento della Flc è un ulteriore obiettivo: il processo di unificazione "Cgil Scuola-Snur" non ha conseguito risultati maturi, ci sono realtà non integrate. La diffusa presenza sul territorio nelle 426 scuole e 1600 edifici scolastici, pone problemi di gestione di bisogni diversificati. Proprio per questo è fondamentale l'esistenza della struttura regionale che ha compiti di contrattazione per l'istruzione, l'Università, la Ricerca, la formazione professionale e la scuola non statale. Sul punto 3 del documento politico, "Democrazia, pluralismo, unità, regole, risorse", ho qualche perplessità. Dopo la vicenda Fiom e il voto sul protocollo sul Welfare, la apparente ovvia riserva del voto confederale assume un sapore diverso. Invece di gestire politicamente la relazione categorie - confederazione, si procede a colpi di regole definitive, che rimandano ad altri tempi. Comunque lo strumento del referendum tra i lavoratori, munito di norme di legge, è molto importante, ancor più in tempi in cui si discute di revisione del modello contrattuale. Ritengo poi inaccoglibile, perché viola anche la Carta Europea dei Diritti, la regola del limite massimo di età nel Sindacato Pensionati. Meglio la regola degli otto anni di mandato, da applicare veramente però con il necessario rientro in produzione. Con le nuove province è inadeguato il vecchio modello di costituzione della segreteria regionale; propongo che si formi un Coordinamento Segretari Provinciali che ripristini un efficace canale di comunicazione, confronto ed elaborazione di proposte di valenza regionale. Il rapporto con gli studenti è per noi un tratto caratteristico e fondamentale, interlocutore importante nelle politiche territoriali, sul diritto allo studio o dei servizi nel territorio. Bisogna accettarli nelle loro forme di organizzazione e confrontarsi, sostenerli nelle loro rivendicazioni, anche nei confronti di una scuola o una università sorda alle loro esigenze. Giudichiamo importantissimo il patrimonio delle nostre centinaia di Rsu elette senza quote garantite per alcun sindacato, un modello in ogni discorso di rappresentanza e verifica del consenso dei lavoratori. Considero importante anche i Comitati degli iscritti in ogni luogo di lavoro, senza invadere le competenze delle Rsu. È necessario un confronto con la confederazione per governare le novità della nostra rappresentatività, rispetto ai nuovi settore e lavori della conoscenza e sul precariato.

*Peppino Loddo, segr. reg. Flc*

# Contratto nazionale unico per elettricisti e settore idrico

## Costruire la Filcem non è stato un atto burocratico: i risultati sono concreti

Il tema che ci pone il documento nazionale è come e perché cambiare, partendo dalla consapevolezza della necessità di riorientare la nostra pratica organizzativa in rapporto alla mutevolezza del quadro

sociale ed economico del Paese. Condivido la premessa da cui si muove la Cgil, cioè che il nostro asse sono il territorio e la Confederalità. Il territorio è il luogo di esercizio della rappresentanza,

l'alveo in cui i diritti dei lavoratori e dei cittadini diventano concreti ed esigibili, per questo il baricentro deve stare lì. Dobbiamo quindi rafforzare a questo livello le strutture orizzontali e verticali, che vuol dire decentramento di poteri, di ruolo, di funzioni, di risorse.

In Sardegna la tipologia delle aziende dei nostri contratti spesso è rappresentata da multinazionali e da settori esposti alla concorrenza internazionale e strategici per le attività produttive e per un equilibrato welfare. Settori ad alto contenuto di innovazione e valore aggiunto, Spa quotate in borsa. Una realtà che sottrae potere decisionale, allontana i luoghi della decisione, verticalizza la gestione, conquista fette di mercato senza alcun rapporto con il territorio. Questo fatto produce effetti concreti sulla contrattazione nel suo complesso, molto su quella decentrata. Da un lato, quando le nostre Rsu si trovano ad operare in aziende piccole è faticosissimo realizzare la contrattazione di secondo livello, dall'altro invece, i fenomeni di verticalizzazione tipici delle grandi aziende hanno portato a un accentrato della contrattazione di secondo livello con un indebolimento dell'interlocuzione diretta nei luoghi di lavoro e nel territorio. E' qui forse che bisogna rivolgere i nostri sforzi, per rafforzare la rappresentanza e arricchire gli ambiti della negoziazione, per facilitare anche la misurazione del consenso e rinnovare la cultura sindacale. La questione della partecipazione costituisce un nodo importantissimo per una buona attività di proselitismo e rinnovamento. Ciò significa di svolgere una qualificata e coordinata azione contrattuale in tutti i livelli decentrati dove si organizzano le imprese e le istituzioni, affrontando coerentemente anche il tema della delega di potere negoziale e del suo coordinamento confederale. Per noi, ma per le categorie in generale, esistere significa contrattare, e significa anche produrre risultati universali con gli accordi. La forma organizzativa è determinante per i risultati. La

categoria che abbiamo costruito in questi ultimi anni risponde a questo disegno organizzativo e, pur con le difficoltà di gestione, abbiamo innescato una pratica negoziale che ci ha consentito di rinnovare i contratti nazionali affermandone il carattere quadriennale, il ruolo dei bienni economici, la contrattazione sui premi di partecipazione.

Costruire la Filcem non è stato un atto burocratico voluto dalla Cgil, si è trattato di un lavoro organizzativo e culturale: oggi possiamo dire che l'amalgama funziona, che abbiamo prodotto risultati concreti. Il grande sforzo già condotto dalla Fnle nella definizione del contratto unico degli elettricisti e del gas-acqua, rinnovati ora come Filcem, ci mette nelle condizioni di iniziare il percorso per la definizione di un unico contratto nazionale di lavoro per l'intero settore energia, compresa la termovalorizzazione. E anche le attività del ciclo idrico integrato devono essere presidiate da gestioni unificate, esattamente come è successo con la riforma della Giunta Soru, con l'obiettivo di unificare tutto il ciclo sotto il contratto unico.

Dal punto di vista del livello Regionale della nostra categoria, penso occorra tarare meglio un percorso iniziato con l'accorpamento per migliorare la nostra capacità di dare un supporto alla attività negoziale svolta nei territori. Poi bisogna pensare con maggior rigore al ricambio generazionale, che non vuol dire adozione di un giovanilismo radicale a tutti i costi, ma una seria formazione che possa far emergere nuovi giovani. Come segreteria regionale, organizzeremo un corso-seminariale sulla contrattazione. Sarebbe interessante costruire in Cgil un vero e proprio sistema integrato di formazione, che intrecci l'offerta confederale e quella di categoria, questo anche per rafforzare la pratica della confederalità e costruire nei delegati il profilo di ruolo connesso al sistema dei nostri valori, per affermare l'identità della Cgil e dare così continuità all'esperienza storica della nostra organizzazione.

Giorgio Asuni, segr. gen. Filcem

### Fillea

## Giochiamo d'anticipo in vista del prossimo G8

Il settore delle Costruzioni ha vissuto negli ultimi tempi profonde trasformazioni. Sono stati anni difficili, che hanno impegnato il gruppo dirigente della Fillea in un percorso faticoso ma sostanzialmente positivo. Abbiamo assistito alla frantumazione del sistema impresa, lavoro nero, la piaga degli infortuni sul lavoro, un faraginoso e complesso sistema di regole, una globalizzazione spesso selvaggia, che genera nel settore un fortissimo flusso di soggetti "deboli" come i lavoratori migranti. In questi ultimi anni, la categoria, aiutata anche da un andamento positivo del settore, è cresciuta sia sul piano organizzativo che nel ruolo politico. C'è stata una profonda azione di rinnovamento dei gruppi dirigenti, sono state introdotte nuove soggettività contrattuali come il settore del restauro, si è investito molto sulla formazione e sui giovani, si è dato spazio e voce alle donne, chiamate a ricoprire ruoli di direzione politica in molte strutture nazionali e sarde. Inoltre, abbiamo puntato alla creazione di un sindacato realmente multietnico, (70 mila e 400 iscritti tra i lavoratori stranieri) anche nei quadri dirigenti. Oggi l'oggetto primario della riflessione politico-organizzativa è la centralità del territorio e dei luoghi di lavoro, con una strategia di reinsediamento, rafforzamento e riqualificazione della Cgil. Noi ci riconosciamo in questo progetto anche perché siamo convinti assertori e concreti praticanti di tali processi: la presenza costante nei cantieri, nelle fabbriche e nelle sedi decentrate è essenziale per la nostra attività. L'impegno della Fillea Sardegna nei prossimi anni si concentrerà ancora di più con l'obiettivo di espandere la sua presenza, cercando di coniugare gli aspetti organizzativi con l'azione politica. Non sarà semplice in un quadro di riferimento sempre più complesso e con un settore che comincia a mostrare segnali di contrazione. Fra i nostri obiettivi c'è la Formazione, che pensiamo debba articolarsi attraverso una fase teorica

e pratica, aprendo le nostre strutture per brevi periodi di distacco, per dare spazio alle esperienze sul campo. In questi anni abbiamo faticosamente creato un gruppo di ragazzi e ragazze che ci permettono di guardare al futuro con ottimismo. Su questo tema si assume l'impegno a far sì che da qui al prossimo congresso in tutte le strutture provinciali trovino spazio negli esecutivi giovani al di sotto dei 35 anni. Assumiamo anche l'impegno di consolidare lo strumento della contrattazione e difendere il modello esistente per l'edilizia basato sui 2 livelli, nazionale e territoriale che, sia pure davanti alla precarietà del settore, in questi anni è riuscito a esercitare una tutela diffusa delle condizioni economiche e normative dei lavoratori. Occorre un impegno più accentuato per creare opportunità contrattuali sia nei distretti industriali del marmo e del sughero sia nei settori dell'artigianato, compresa l'edilizia. Occorre sviluppare, dove possibile, la contrattazione e la negoziazione di anticipo, preventiva all'avvio della costruzione di grandi opere, in tal senso potrebbe essere importante avviare il confronto in relazione alle opere previste per il G8 nell'isola di La Maddalena. La prevenzione degli infortuni sul lavoro e la diffusione della cultura della sicurezza, vista la drammatica situazione nel settore e alla luce dei nuovi provvedimenti legislativi recentemente adottati rimane per noi l'impegno quotidiano primario.

Per quanto riguarda i lavoratori stranieri, l'obiettivo che ci poniamo, oltre alla loro tutela, è la costruzione entro il 2008 di un Coordinamento regionale che si raccordi con il livello nazionale. Va inoltre intensificata l'azione di contrasto al lavoro irregolare e alle forme di precarietà. La Fillea è impegnata a far sì che gli Enti Paritetici ( Casse Edili, Cpt, Scuole Edili ) svolgano un ruolo di supporto ai processi di qualificazione del sistema dentro i parametri demandati dalla contrattazione nazionale.

Carmelo Farci, segr. gen. Fillea

**L'altra Sardegna** Nuova serie - Anno II° - Marzo 2008

Registrazione n. 611 del 29.01.1988 Tribunale di Cagliari  
Poste Italiane S.p.A. Sped. in abb. post. 70% CNS/AC - Cagliari

Direttore editoriale  
Giampaolo Diana

Direttore responsabile  
Daniela Pistis

Amministrazione A.C.E.R.O. CGIL Sarde  
Viale Monastir 35 - 09122 Cagliari tel. 070 2795353 fax 070 272680  
www.cgil.it/sardegna altrasardegna@sardegna.cgil.it

Stampa  
Litotipografia Trudu  
Via Mercalli 37  
09127 Cagliari  
Tel. 070 499260  
Fax. 070 4523453

# Le scelte nei Trasporti coinvolgono la società

## Iscritti in crescita, sanati i conti della Filt

La Conferenza di Organizzazione della Filt regionale condivide il documento nazionale, in particolare si riconosce nella scelta di porre come tema centrale della conferenza di organizzazione, il lavoro e la condizione sociale dei lavoratori. È indispensabile un impegno ancora maggiore in difesa della salute e per garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro. La conferenza ribadisce l'importanza di conquistare l'adesione e la partecipazione attiva dei giovani, attraverso la condivisione dei valori ispiratori della storia del movimento dei lavoratori e della Cgil, e l'essenzialità di fornire loro gli strumenti che portino alla creazione di una nuova, forte, autorevole classe dirigente che rappresenterà il futuro dell'Organizzazione. Ribadisce, altresì, l'importanza di dotare l'Organizzazione di strumenti di comunicazione e di informazione efficaci, che permettano di catturare l'attenzione delle nuove generazioni e di implementare la propagazione delle idee.

Assumere questi come temi centrali postula conseguentemente una rinnovata attenzione all'organizzazione che ci diamo per realizzare una presenza più efficace ancorata alle realtà del lavoro e a quelle più ampie nelle quali donne e uomini, lavoratori e non, vivono ed esprimono i propri bisogni e i diritti di cittadinanza. È partendo da questi presupposti che la conferenza si è interrogata sul ruolo della nostra struttura regionale. I diversi settori dei trasporti implicano scelte politiche che, oltre a produrre conseguenze sugli addetti, incidono sulla competitività delle aziende e coinvolgono l'intera popolazione sarda, lo sviluppo della nostra regione e la tutela ambientale dell'Isola. La continuità territoriale aerea, la riorganizzazione del trasporto pubblico locale, il trasporto marittimo e il rapporto con Tirrenia, la viabilità e il trasporto merci su gomma, il trasporto ferroviario delle persone e delle merci, sono temi che necessitano di un approccio di carattere regionale. Così pure la necessità di cancellare l'esclusione della Sardegna dalle autostrade del mare e dalla conseguente impossibilità di usufruire dello sconto sulle tariffe marittime per le aziende di autotrasporto

che trasferiscono il proprio mezzo sulla tratta marittima anziché attraversare in autostrada tutta l'Italia. O ancora la cancellazione del trasporto marittimo ferroviario che incide pesantemente sulla dotazione infrastrutturale della nostra Regione. Sono problematiche della Filt regionale. Ma non basta. Sono questioni confederali - per la loro portata e per le conseguenze che determinano - sulle quali è indispensabile rafforzare il confronto con la Regione Sarda e condividere con questa, dove possibile, strategie comuni.

La conferenza di organizzazione è anche l'occasione per riflettere sulla nostra esperienza organizzativa. Nell'ultimo Congresso abbiamo votato un dispositivo che prevedeva l'integrazione tra la segreteria regionale e la segreteria della città capoluogo di regione. Questa è la strada che l'intera Filt sarda ha scelto per affrontare, con la volontà di risolverli, i problemi della scarsità delle risorse e per sanare la pesante situazione finanziaria della struttura regionale. Superare quella situazione era infatti la precondizione indispensabile per liberare risorse da destinare all'attività politica. Abbiamo costruito una segreteria regionale i cui punti di forza sono la coincidenza della segreteria generale regionale con quella del capoluogo di regione - sulla base della considerazione che nel capoluogo si concentrano le sedi istituzionali e la contrattazione con le aziende regionali - la segreteria è rafforzata dalla presenza dei compagni delle segreterie dei due territori più grandi dal punto di vista dell'insediamento sindacale. A distanza di un anno possiamo dire che la nostra scelta si è rivelata giusta soprattutto sul piano della direzione politica della nostra Federazione. Abbiamo realizzato economie di permessi sindacali, di risorse umane e finanziarie e abbiamo valorizzato al massimo il contributo di ciascuno. Il risultato è una Filt più unita e forte, come si rileva dal dato degli iscritti in costante crescita. Ribadiamo la validità di questa esperienza e come tale la offriamo alla discussione della conferenza di organizzazione della Cgil regionale e Filt nazionale.

*Sandro Bianco, segr. gen. Filt*

## Filcams

### Contrattazione di sito per unire i lavoratori

Pur riaffermando l'importanza del livello congressuale regionale, la Filcams ritiene che per rafforzare il ruolo della categoria nel territorio è necessario: riconfermare e finanziare sempre nuovi progetti di reinsediamento, dotandosi di modalità e criteri precisi per l'individuazione delle priorità, il monitoraggio e la verifica dei risultati; estendere la contrattazione territoriale (per garantire meglio la condizione di vita e di lavoro di tutti e rafforzare i benefici ottenuti con i rinnovi contrattuali) creando sinergie fra confederazione e categoria; rendere esigibile ed estendere a tutte le realtà della regione la contrattazione di secondo livello; operare per la realizzazione della contrattazione di sito, attraverso l'integrazione dell'attività della Filcams con le categorie interessate, attraverso una cabina di regia confederale e con un intreccio fra Rsa/Rsu delle categorie stesse; potenziare l'integrazione della categoria con l'intero sistema dei servizi della tutela individuale.

Sul tema del proselitismo la Conferenza impegna la categoria: a decentrare in tutti i territori l'attività di assistenza e tutela; a raccordarsi meglio con i servizi (ad esempio il Caaf per quanto riguarda la tutela di colf e badanti); a creare sinergie fra confederazione e categorie per la gestione centralizzata a livello camerale degli Uffici vertenze legali.

Per quanto riguarda gli immigrati la Conferenza chiede l'impegno della Confederazione per la realizzazione di coordinamenti immigrati a livello camerale e regionale con la presenza delle categorie e dei servizi.

Considerato che in Sardegna le esperienze passate sugli Enti Bilaterali hanno dato grandi risultati, riferiti alla ricerca nei vari settori produttivi (turismo, commercio) in particolare sui fabbisogni formativi, la Conferenza impegna la categoria a procedere alla costituzione degli Enti Bilaterali in tutti i territori dove ora non esistono e rafforzare la formazione continua per i lavoratori di tutti i settori. Sulla formazione è necessario proseguire l'attività sia per i delegati che per i gruppi dirigenti, finalizzata a favorire il rinnovamento generazionale e di genere e l'integrazione dei lavoratori stranieri. La Conferenza impegna la categoria a favorire l'articolazione delle responsabilità a livello regionale, tenendo conto delle particolarità dei settori contrattuali e a supporto delle specificità territoriali.

*Simona Fanzecco, segr. org. Filcams*

## Slc, alla ricerca di un coordinamento regionale

L'Slc Sardegna ha scelto di non costituire una struttura regionale a causa dell'insufficienza delle risorse. Sebbene i congressi provinciali abbiano definito la composizione del Coordinamento Regionale, dalla data dell'ultimo Congresso a oggi, non ha mai avuto modo di riunirsi o definire le regole di funzionamento. È il risultato di un forte cambiamento nella composizione della categoria che, a fronte di una progressiva diminuzione degli addetti (e conseguentemente iscritti) nell'Azienda Telecom e di una sostanziale staticità nell'Azienda Poste Italiane, ha visto crescere, soprattutto nel territorio del capoluogo e in quello di Sassari e Olbia, (così come accade a livello nazionale) il numero di aziende di Tlc. Contestualmente, gran parte del quadro dirigente storico è uscito per ragioni anagrafiche imponendo una rivisitazione, a volte affannosa, delle strutture territoriali. La composizione della categoria è molto diversa: i territori di Nuoro e Oristano rimangono presidi di Telecom e Poste; a Sassari e Olbia ci sono anche piccole strutture

aziendali dei settori Tv-Editoria-Spettacolo e, recentemente, call-center in outsourcing; a Cagliari sono presenti sia aziende storiche e nazionali (Tiscali, con delega nazionale di contrattazione) che corpose strutture commerciali in-house di operatori Tv e Tlc-Mobile (Ski e 3Italia), oltre a grandi call-center in outsourcing. In accordo con il documento della Slc nazionale, e con quello della Conferenza di Organizzazione Cgil, anche Slc Sardegna si impegna a ricercare attraverso il Coordinamento Regionale quel livello politico sindacale di sintesi capace di governare efficacemente i processi di cambiamento settoriali in corso, di interloquire con le amministrazioni locali. Una struttura che, partendo dalle preziose esperienze dei livelli provinciali, deve ricomporre il quadro d'insieme regionale contribuendo, con un punto di osservazione più alto, ad una maggiore efficacia e visibilità. In accordo con le linee indicate da Slc nazionale inoltre, è opportuno evitare sovrapposizioni di ruoli o doppi incarichi. Và quindi rivista l'impostazione

precedente che assegnava al Segretario Generale di Slc del capoluogo regionale anche la responsabilità del Coordinamento Regionale, evitando anche tale sovrapposizione con altri ruoli di Segretario Generale Provinciale, e vanno definite le deleghe di settore all'interno del Coordinamento Regionale unitamente alle risorse necessarie per consentirne il funzionamento. Il periodo che ci separa dal prossimo Congresso può e deve essere utilizzato per verificare la bontà di modelli già esistenti di coordinamento regionale aziendale (Telecom e Poste), per impostare un lavoro di avvicinamento fra strutture aziendali omogenee come nel settore della televisione o dello spettacolo o dell'editoria, per raccordare i temi comuni della parte debole nel settore Tlc (outsourcer) alla contrattazione nazionale con i committenti che insistono sullo stesso Ccnl, per una strategia regionale sul corposo insediamento di call-center in out-bound che riguarda migliaia di giovani precari.

*Giuseppe Nonnis, segr. gen. Slc*



Direzione Regionale CAAF CGIL  
Viale Monastir, 35  
09122 Cagliari  
Tel. +39 070 291056  
Fax +39 070 291055

## Premiata la strategia 2007 con 160 mila pratiche gestite

La conferenza di organizzazione ha portato la Cgil Sarda a compiere una riflessione sulla realtà del proprio Sistema dei Servizi: anche il Caaf, passato al vaglio di iscritti, delegati, segretari di categorie sindacali e di strutture confederali e degli stessi addetti, ha visto complessivamente riconosciuti risultati rilevanti e un'alta qualità del servizio erogato. Le pratiche gestite nel 2007 sono state 160 mila tra Modd.730 e Ici, Red, Ise e Unico. Pur in questa positiva consapevolezza, si è potuto cogliere, nel ricco dibattito che ha caratterizzato le diverse iniziative, l'invito pressante a "fare sistema", a procedere con determinazione verso un'integrazione di attività e obiettivi con gli altri Servizi della Cgil ma soprattutto con i livelli di responsabilità politica dell'Organizzazione. Teatro d'azione e nodo nevralgico di questa nuova strategia dei Servizi deve essere il territorio. Il Caaf Cgil Sardegna è appunto uno dei soggetti di punta di questo progetto, i cui modelli operativi scaturiranno dai documenti conclusivi della Conferenza nazionale. Il Caaf è strutturato nel territorio regionale con otto Centri operativi provinciali e copre con periodicità differenziata ben 176 Comuni con il servizio di compilazione del Mod.730 fino a raggiungere i 212 Comuni con il Servizio Red, grazie alla preziosa e "sinergica" attività di affiancamento dello Spi.

Il Consiglio di amministrazione del Caaf, già dallo scorso 2007, ha dato avvio a una nuova strategia organizzativa che mira a una maggiore continuità del servizio in diversi sportelli territoriali di particolare rilevanza, riducendo la mobilità degli addetti. L'obiettivo è costruire con l'utenza non già uno sporadico e occasionale rapporto finalizzato esclusivamente all'elaborazione della pratica, ma un riferimento certo anche in periodi dell'anno caratterizzati da attività meno intensa. A tali criteri, confermati anche in occasione della campagna fiscale 2008, rispondono ad esempio le zone di Quartu, Assemini, Sarroch, Senorbì, Muravera, Alghero, Sorso, Ittiri, Tempio, La Maddalena, Macomer, Siniscola, Bosa, Ghilarza, Terralba, Mogoro, Sant'Antioco, Iglesias, Villacidro, Guspini, e diverse altre.

I risultati di queste scelte sono positivi: pur in un contesto di pesanti difficoltà generate da incertezza normativa e operativa, il 2007 si è chiuso con un +2,5 per cento di Modd.730 rispetto al 2006. Così come un incremento di +14 per cento ha fatto registrare l'attività Red. Riscontriamo invece una contrazione di circa 1900 pratiche Ise rispetto ai risultati dell'anno precedente e il motivo è la riduzione di attività a favore degli studenti universitari, che manifestano diffusamente di preferire l'autonomo inoltro on-line della loro pratica. L'importanza dell'interrelazione del nostro Caaf con il territorio è sottolineata anche dalle convenzioni stipulate con i Comuni per l'attività di rilascio dell'attestazione Ise: ben 104 sono le amministrazioni che, attraverso i loro servizi socio-assistenziali e quelli alla pubblica istruzione, orientano i propri cittadini ai nostri sportelli. E' superfluo sottolineare l'enorme potenzialità che questa banca dati costituisce ai fini della conoscenza del contesto sociale ed economico di un territorio nel quale si opera. Tale analisi appare premessa indispensabile per rendere incisiva ed efficace l'attività di promozione delle tutele e dei diritti, obiettivo non solo dell'intero Sistema dei Servizi ma anche di Categorie Cgil dei lavoratori attivi e dello Spi.

Ed è sempre dal territorio che proviene la richiesta di tutele nuove e impreviste originate dai mutamenti della società e dalle trasformazioni del mondo del lavoro: il Caaf è impegnato a rispondere con tempestività ed efficaci percorsi formativi, come nel caso del servizio di assistenza alla gestione del rapporto di lavoro di colf e badanti. Nonostante la nostra esperienza si riferisca a un breve periodo di tempo (novembre 2007-marzo 2008) sono già 279 gli utenti di tale servizio che si sono rivolti a noi. Più consolidata la nostra esperienza invece relativamente alle pratiche di successione: alla data attuale sono già state prese in carico dai nostri operatori ben 136 pratiche, preannunciando una tendenza a raddoppiare i risultati conseguiti nel 2007. Infine, ma non per importanza, alcuni dati conoscitivi sull'insieme degli operatori del Caaf: alla data attuale, che coincide con il periodo di massima attività, sono in servizio 111 addetti: 43 a tempo indeterminato e 68 a tempo determinato. 88 donne e 23 uomini con un'età media di 36 anni, in particolare 13 addetti sotto i 30 anni, 41 fra i 30 ed i 35, 27 fra i 36 e 40 anni, 22 tra i 41 e i 45 e 8 oltre i 45 anni.

Laura Mura, resp. reg. Caaf



Direzione Regionale INCA CGIL  
Viale Monastir, 35  
09122 Cagliari  
Tel. +39 070 287656  
Fax +39 070 275120

## Leggi e riforme in evoluzione: l'Inca punta sulle competenze

Dalla precedente Conferenza di organizzazione ci sono stati molti cambiamenti determinanti per l'Inca. L'attività degli enti di Patronato, negli ultimi decenni, è stata influenzata da tre fattori importanti. Prima di tutto il Decreto interministeriale 764 del 1994, (nuovo regolamento per gli Istituti di Patronato), poi i numerosi provvedimenti di riforma del sistema previdenziale e la nuova legge sulla disciplina dei Patronati, la 152 del 2001. Questi interventi hanno inciso fortemente e condizionato il sistema e la stessa attività dei Patronati. Alcuni hanno avuto un ridimensionamento, qualcuno dei più piccoli si è dissolto e altri, nuovi, si sono cimentati con poco successo. L'Inca invece è stato più incisivo sia in termini quantitativi che sotto il profilo qualitativo. Non tutti infatti hanno avuto la capacità di essere all'altezza della nuova situazione che imponeva, soprattutto, efficienza e competenza. In particolare, l'Inca Sardegna ha registrato in questi anni i migliori risultati di attività. La tutela è cresciuta in modo costante e progressivo e l'incidenza percentuale rispetto agli altri Patronati continua ancora oggi ad avere un trend crescente. L'Inca è riuscito ad interpretare nel modo giusto la nuova realtà e quindi a dare una risposta adeguata ai nuovi bisogni di assistenza e consulenza determinati dai provvedimenti legislativi di riforma previdenziale. Negli anni Novanta e Duemila infatti, sono entrate in vigore un numero considerevole di leggi che hanno modificato sostanzialmente le norme pensionistiche e assistenziali. Nonostante questo quadro di normative complicate, l'Inca ha avuto una grande affermazione e un notevole risultato. Questa crescita è dipesa in gran parte dalla professionalità e dalle competenze che il nostro Patronato ha saputo acquisire per conquistarsi un riconoscimento e un prestigio molto significativo nel sistema della sicurezza sociale.

Infatti nel 1994 l'Inca era il secondo Patronato della Sardegna con 23,60 per cento di attività. Questo dato è stato totalmente ribaltato nel tempo: nel 2007 l'attività dell'Inca è passata al 36,11 per cento e dal 1995 occupa il primo posto fra i patronati della Sardegna. Oltre alle competenze, hanno avuto e hanno comunque un loro peso e una funzione importante, la formazione, l'organizzazione e gli strumenti di gestione dell'attività.

Nel corso degli anni sono state riammodernate e rese più funzionali le sedi, gli arredi, le dotazioni informatiche e i programmi. Il numero delle sedi è passato da 30 a 36 e anche le permanenze degli operatori Inca negli uffici decentrati è cresciuto. Il servizio è sempre in costante evoluzione per migliorare la qualità e l'efficienza. Il prossimo intervento che verrà realizzato nel 2008 sarà lo sportello telematico che consentirà all'operatore dell'Inca di dialogare e di assistere gli utenti a distanza anche nelle sedi più decentrate. Attraverso un monitor e un computer l'operatore si collegherà dalla sede centrale alla sede periferica e con l'ausilio del collaboratore dello Spi, si provvederà alla istruzione e gestione della pratica in diretta con l'assistito. Questo nuovo servizio è un ulteriore passo in avanti per essere sempre più vicini ai lavoratori, ai cittadini e ai pensionati.

Il territorio è sempre stato al centro delle attenzioni e dei programmi di sviluppo dell'Inca. La presenza diffusa e capillare è determinante nell'attività di tutela. Per questa ragione i nuovi obiettivi, confederalità e territorio, che la Cgil ha posto al centro del dibattito della conferenza di organizzazione, sono di grande interesse. Rafforzare la confederalità nel territorio ha una forte incidenza sullo sviluppo della tutela e della rappresentanza. Una organizzazione più strutturata nel territorio nella quale agiscono contemporaneamente e in stretto raccordo tutti i servizi e le categorie è decisamente un nuovo punto più attrezzato di intervento politico e operativo della rete. E' una risposta globale e più incisiva per i più deboli e per i nuovi soggetti del mondo del lavoro e della società più in generale. Anche in questo contesto siamo consapevoli di essere un tassello importante, per il ruolo che occupiamo nell'affermazione delle tutele e nella esigibilità dei diritti. L'Inca farà la sua parte con grande determinazione e impegno per rendere concreto il disegno politico organizzativo che la Cgil ha posto in questa Conferenza d'Organizzazione.

Antonio Achenza, coordinatore reg. Inca