



## Un anno ricco di eventi

di Alessandra Macci\*



**Q**uello che volge al termine, sul piano politico sindacale, è stato un anno particolarmente impegnativo, ricco di eventi.

Il 7,8 e 9 febbraio, a Napoli, presso la Città della Scienza, in un luogo carico di significati, che occupa gli spazi liberati dalla dismissione dell'acciaieria Ilva di Bagnoli, si è svolto l'VIII congresso nazionale della Filtr.

Nel corso dei lavori, si è sviluppata una discussione a 360 gradi: dalla situazione internazionale a quella politica ed economica del paese, dalle grandi scelte strategiche che il sindacato confederale è chiamato a mettere in campo alle tematiche strettamente legate al settore dei trasporti.

Fabrizio Solari è stato rieletto segretario generale con 90 voti a favore, nessuno contrario e un solo astenuto.

Il 4 marzo, a Rimini, è calato il sipario sul XV congresso nazionale della Cgil, un congresso che si è concluso in modo unitario e con la rielezione di Guglielmo Epifani alla guida della confederazione di Corso Italia. E proprio il segretario generale della Cgil, nella relazione d'apertura del congresso, parlò di un paese "al bivio", bisognoso di un profondo cambiamento di volontà, indirizzi, strumenti e priorità. Altrimenti destinato a restare indietro e dividersi. Un giudizio impietoso quello di Epifani, ma che non si basava su un pregiudizio ideologico e di parte. Anche se in tutti noi in quel periodo c'era una trepidante attesa: aspettavamo il vento di aprile, fiduciosi in un cambiamento. E il vento cambiò. L'11 aprile, al termine di una lunga notte elettorale, il leader dell'Unione Romano Prodi convocò una conferenza stampa a Piazza Santi Apostoli per annunciare al paese la vittoria alle elezioni politiche: "Care amiche e cari amici abbiamo vinto, ora dobbiamo iniziare a lavorare insieme per cambiare l'Italia". Il 25 e 26 giugno gli italiani sono stati chiamati di nuovo alle urne, questa volta per esprimersi sulla riforma costituzionale approvata dalla maggioranza di centrodestra del precedente parlamento e con il 61,7% dei voti hanno detto "NO" al tentativo di demolire la nostra Carta, nella convinzione che sia possibile, invece, realizzare un'Italia più unita, più solidale, più coesa e più moderna. Un risultato importante, conseguito anche grazie all'apporto della Cgil che si è impegnata fortemente con le proprie strutture e i propri militanti, insieme al Comitato unitario per la difesa della Costituzione presieduto da Oscar Luigi Scalfaro. Sul versante dei trasporti, il primo passo di Filtr Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti verso il nuovo esecutivo è stato quello di chiedere l'intervento del Presidente del Consiglio per rendere possibile un confronto tra governo, aziende e sindacati, dove nella piena distinzione e autonomia

>>> gira in ultima

## Verso la conferenza di organizzazione



## SOMMARIO

>>>	TESSERAMENTO CGIL <b>Un ultimo sforzo per migliorare ancora</b> di Carla Cantone	pag. 2
>>>	DONNE NEL SINDACATO <b>Uomini, lasciate le vostre poltrone</b> di Carla Cantone	pag. 3
>>>	BILANCIO, RISORSE E TESSERAMENTO <b>Con impegno si cresce</b> di Carlo Asfoco	pag. 4
>>>	LA SCHEDA <b>Prime riflessioni verso la conferenza di organizzazione</b>	pag. 6
>>>	L'OPINIONE DEL DIRETTORE <b>Esse est percipi</b> di Aleramo Ceva Grimaldi	pag. 7
>>>	COMUNICARE E IL SINDACATO <b>Nuove modalità per le nuove forme di lavoro</b> di Maurizio Maliore	pag. 8
>>>	L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE <b>Un sindacato al passo dei tempi</b> di Domenico D'Ercole	pag. 10





**N**el nostro paese i leader dei partiti, della politica e dei centri di potere, ogni qualvolta in un altro paese del mondo sale ai massimi livelli di responsabilità una donna, si riscoprono favorevoli all'avanzata delle donne, tanto da scavalcarsi uno con l'altro su chi promette obiettivi più grandi. Poi, passata la festa, Francia, Germania, Spagna, Stati Uniti, Cile, ecc., sono presto dimenticati.

Fatela finita, per favore, e datevi concretamente, da fare, facendovi un po' più in là, lasciando libere poltrone e stanze dei bottoni, aprendo, voi maschi che avete "il potere", un percorso democratico e convinto affinché le tante donne, che ci sono, possano dimostrare che non sono solo una "quota rosa", ma sono leader che a pieno titolo assumono responsabilità primarie ovunque.

La Cgil ha sicuramente meno ritardi dei partiti, ma non per questo va assolta, perché la presenza delle donne nei gruppi dirigenti non è ancora ovunque rispettosa delle regole statutarie sulla norma antidiscriminatoria. Non è più tollerabile che in molte segreterie venga inserita una donna, tanto per dire "io però una ce l'ho messa". Frase giustificazionista che nasconde la verità del pensiero "che volete di più?". So bene quanto sia complicato, ma non impossibile, far crescere nell'organizzazione i quadri femminili e quanti problemi hanno donne e ragazze, ieri come oggi. Ma si tratta di problemi antichi e non insuperabili.

So che non basta un articolo statutario o un'azione sanzionatoria o di pesante intervento per il rispetto della norma antidiscriminatoria. Certo, tutto serve, perché è anche dal rispetto delle regole che si definisce il grado di democrazia di un'organizzazione, e quando questo non avviene il problema è di tutti e va affrontato nella massima trasparenza, lealtà e concretezza.

È un bel tema da affrontare subito, senza attendere la Conferenza di organizzazione. Ai massimi livelli della Cgil le donne sono il 50 per cento e hanno deleghe importanti, compresa per la prima volta la responsabilità dell'organizzazione. In alcune categorie nazionali, in strutture regionali e camere del lavoro, le donne sono segretarie generali, e dunque hanno la responsabilità primaria di direzione. È sicuramente un fatto importante, che ci fa dire che la Cgil ha promosso le donne in termini numerici e di convinzione, molto più di qualsiasi forza politica o sociale.

Però tutto questo non ci basta, vogliamo di più, molto di

>>> **DONNE / RUOLI DI RESPONSABILITÀ NEL PAESE E NEL SINDACATO** <<<

## Uomini, lasciate le vostre poltrone

di Carla Cantone\*

**CGIL meglio dei partiti, ma le norme antidiscriminatorie non sono state rispettate**

più, perché le compagne ci sono e non sono un'invenzione. Ci sono nei posti di lavoro con una grinta che fa impallidire molti maschi.

Ci sono nelle strutture territoriali, con un bagaglio di competenze secondo a nessuno. Ci sono nelle categorie nazionali, non più come un fiore all'occhiello, ma con capacità, esperienza e determinazione, derivanti da esperienze sul campo.

Questo non significa che non ci sono limiti o esperienze poco positive.

Ci mancherebbe altro.

Ci sono esattamente come ci sono tra gli uomini. Vizi e virtù, capacità e incompetenza, orgoglio e debolezza, sono aspetti umani e difetti che si trovano ovunque, non è certo un problema di genere.

Le donne, nella politica, nelle imprese, nel sindacato e quindi nell'insieme della società, sanno bene quanto contano e quanto potrebbero contare.

Le donne si sono battute per la pace, per la parità, contro ogni violenza, per i loro diritti, per la tutela di tutti i diritti e per il rispetto della dignità delle persone. Sono abituate a lottare, sono abituate anche ai sacrifici, ma ciò che non deve diventare abitudine è la rinuncia.

Rinunciare a ciò che a loro compete alla pari di "tutti gli altri" no, non si può e non si deve, e soprattutto occorre diffidare di chi, avendo il potere, versa lacrime di cocodrillo ogni volta che fa avanzare un uomo e giura che la prossima promozione sarà "femmina". Prendo a prestito la frase del libro di una simpaticissima comica, che non ha peli sulla lingua: "sarebbe facile partire tutti alla pari, uomini e donne, vinca il migliore, ma non è mai così".

Una donna per emergere deve farsi un mazzo quadrato, dimostrare sempre qualcosa in più ed essere considerata sempre qualcosa in meno". Così non funziona, e non deve più funzionare. Ognuno per la sua responsabilità deve riflettere, ma soprattutto deve dare attuazione a tutto ciò che è utile alla politica dei quadri, in particolare per donne e giovani. ■

\* Segretaria nazionale Cgil  
Articolo pubblicato sul numero 45  
di Rassegna Sindacale

“Il migliore regalo che si può fare alla CGIL nell'anno del Centenario - come scrive Carla Cantone su queste pagine - è quello di aumentare il numero degli iscritti”.

È un augurio ed un obiettivo per tutti, a cui si unisce la Filt con la sua “quota” di iscritti.

Per disporre dei dati definitivi del tesseramento 2006 occorre ancora qualche settimana, poi potremo verificare se i segnali di crescita registrati nei rilevamenti trimestrali e confermati in questi ultimi giorni dalle nostre strutture regionali, troveranno conferma.

Tutto lascia realisticamente prevedere che, non solo raggiungeremo gli iscritti dell'anno passato ma che quasi quasi sicuramente supereremo questo obiettivo e per il sesto anno consecutivo registreremo un avanzamento.

Ci siamo lasciati alle spalle il lungo periodo di costante riduzione degli iscritti derivante dai processi che investirono grandi e significative aziende del settore che hanno comportato pesantissime riduzioni degli addetti con le conseguenti ricadute sugli organizzati Filt ma anche sulle altre organizzazioni sindacali.

La Filt ha saputo reagire modellandosi ai mutamenti intervenuti nel mercato del lavoro dei vari comparti dei trasporti, tant'è, come è noto, la composizione organiz-

>>> BILANCIO, RISORSE E TESSERAMENTO <<<

# Con impegno si cresce

di Carlo Asfoco\*

zativa e la rappresentatività della Filt tra i vari settori è notevolmente mutata.

Oggi il 28% degli iscritti proviene dal comparto logistica e merci, il 25% dal trasporto pubblico locale, il 22% dal ferroviario, segue il trasporto aereo con 8,2%, la marineria con 7,3%, la portualità con 4,4% la viabilità con 3,5% (dati 2005).

Vi è una crescita organizzativa nel settore dove i casi di lavoro meno stabile e garantito sono più diffusi, la stagionalità e la precarietà sono più accentuate, la presenza dei lavoratori stranieri è sempre più consistente.

Anche in ragione di ciò, la percentuale di lavoratori che

ogni anno per molteplici aspetti lasciano la Filt è di circa il 15% degli organizzati.

Questo turn-over sta a significare che ad ogni inizio di anno vi è questo fosso da colmare e superare se si vuole andare avanti.

Se si guarda all'andamento degli iscritti con delega i cui tabulati affluiscono al Centro, si nota, che nelle FS la differenza tra dicembre 2005 e gennaio 2006 è di 881 deleghe in meno, recuperate in gran parte, ma non del tutto.

Riusciamo a contenere il calo delle deleghe FS in maniera forse più agevole del passato ma non ad impedirlo del tutto.

Chiudiamo con il 2% di deleghe in meno che non è una gran perdita ma che si ripete da troppo tempo.

Vi sono le condizioni per invertire la tendenza e tornare a crescere anche nelle FS, se sapremo intercettare il consenso dei giovani lavoratori e delle giovani lavoratrici che da qualche tempo vengono assunti nelle ferrovie.

Nel settore della viabilità, vi è una buona crescita nelle autostrade (più 120 deleghe) ed una sostanziale stabilità all'Anas.

Preoccupante è la situazione dell'Alitalia naviganti e personale di terra per la crisi profonda che attraversa l'Azienda che non poteva non

avere ricadute anche sul tesseramento, calano gli occupati, calano anche gli iscritti al sindacato. Ciononostante, pur in una situazione di crisi come quella di quest'anno, nel settore terra, siamo tornati a crescere passando dalle 2.032 deleghe di gennaio 2006 alle 2.100 di settembre, l'ultimo dato ad oggi disponibile.

Quindi, la Filt può ambire ad una ulteriore crescita anche nel prossimo futuro. Occorre però un impegno forte e costante su due aspetti.

Il primo è il modo attraverso il quale attiviamo i nostri delegati in tutti i luoghi di lavoro sia dove vi è un'alta sindacalizzazione per tutelare la nostra rappresentatività, sia dove vi sono spazi di crescita per riempirli.

Sono fermamente convinto che quello che fa la differenza sul tesseramento è proprio l'impegno delle compagnie e dei compagni che ci rappresentano e che si trovano tra l'incudine e il martello in tante delicate situazioni.

Fare nuovi iscritti non è meno impegnativo che altri aspetti della vita sindacale.

Occorre stare tra i compagni di lavoro, godere della loro fiducia, essere punto di riferimento. Per questo dobbiamo sapere valorizzare sia il/la delegato/a che sa costruire un buon intervento e il delegato che, magari meno brillante, non si sottrae però al lavoro quotidiano sul pro-

**IBL Banca. Il prestito tutta polpa.**

In convenzione con FILT CGIL 



**Offerta extra succosa  
per i dipendenti dei trasporti:  
prestiti a condizioni vantaggiosissime.**

**Per un preventivo immediato  
chiama il **800 91.90.90****

- Prestiti personali sicuri, con cessione del quinto dello stipendio (R.258).
- Prestiti con trattenuta in busta paga (R.259).
- Rate comprensive di tutte le spese.
- Importi da € 1.500 a € 35.000 con durata da 24 fino a 120 mesi.

Avvisi sulle principali norme sulla trasparenza e fogli informativi disponibili presso le Filiali. Iscritta all'Albo delle Banche n.5578



**IBL Banca**

DIAMO PIÙ CREDITO AL TUO STIPENDIO

**DA 75 ANNI SPECIALIZZATI IN PRESTITI AI DIPENDENTI. FACILI, IMMEDIATI, SICURI**

**FILIALE DI ROMA** -  Repubblica  
Via Parigi, 1 - Tel. 06/466691 - Fax 06/4666946

**FILIALE DI BOLOGNA** - Stazione Centrale  
Via Amendola, 7/H - Tel. 051/4210234 - Fax 051/4213672

**FILIALE DI MILANO** -   Loreto  
Via Andrea Costa, 1 - Tel. 02/28900544 - Fax 02/26890279

**FILIALE DI TORINO** - Piazza Carlo Alberto  
Via Principe Amedeo, 12/A - Tel. 011/8121335 - Fax 011/8150726

[www.iblbanca.it](http://www.iblbanca.it)  
PREVENTIVO FAI DA TE

selitismo. Anche da ciò la necessità di una formazione continua dei nostri delegati capace di dare strumenti necessari alla funzione contrattuale e alla funzione organizzativa.

Il secondo aspetto riguarda il modo con cui intercettiamo le aziende non organizzate o che lo sono in modo marginale. Vi sono risorse per progetti di reinsediamento che non abbiamo sufficientemente utilizzate.

Non debbono essere progetti complicatissimi, basterebbe ad esempio che un territorio individuasse un gruppo di queste aziende e si cominciasse a lavorare con iniziative mirate affinché nel giro di qualche mese si possa eleggere la RSA, organizzare quei lavoratori, affermare la rappresentatività della Filt.

Ciò impone un diverso e più puntuale rapporto con il territorio e forse anche un diverso modo di lavorare meno legato alle sedi centrali e più vicino al territorio, se vogliamo intercettare in particolare nelle grandi aree metropolitane tante aziende di cui, a volte, stentiamo persino a conoscerne l'esistenza.

Non occorrono risorse aggiuntive, ma un modo di lavorare che razionalizzi al massimo uomini e mezzi, ruoli e funzioni e consenta di cogliere tutte le potenzialità della categoria.

Non dimentichiamo che il 50% delle Filt comprensoriali ha un numero di iscritti inferiore ai 600 e alcune di esse non arrivano ai 300. La loro sopravvivenza non sarebbe possibile senza l'utilizzo delle agibilità sindacali retribuite su cui si basa sostanzialmente tutta la struttura organizzativa della Filt. Le agibilità retribuite rappresentano la parte più rilevante delle risorse disponibili, che se tradotte in euro, corrispondono ad una somma ben maggiore delle entrate derivanti dalle quote sindacali.

In tante piccole strutture comprensoriali Filt, il rapporto tra la dimensione organizzativa e il numero dei dirigenti a tempo pieno che vi operano, è esclusivamente politico ed è ben lontano dal parametro indicato dalla CGIL di un funzionario ogni 1.000 iscritti circa.

Anche la Filt sarà chiamata a confrontarsi con questo problema, forse non nei parametri indicati dalla CGIL, ma certamente in proporzione ad una riduzione delle agibilità che è stata già annunciata.

Nell'anno 2007, non essendo ad oggi intervenute modifiche, potremo assegnare lo stesso numero di agibilità.

Prima o poi il confronto interrotto su questi aspetti nelle FS si concluderà, e la Filt, suo malgrado, dovrà prendere atto dei risultati che certo non comporteranno un aumento delle agibilità ma una loro riduzione. La dimensione di questa od altre riduzioni che potrebbero intervenire, segneranno la pesantezza dei problemi che la Filt dovrà affrontare.

Ci si può arrivare costretti dai fatti o si può tentare di prevenirli.

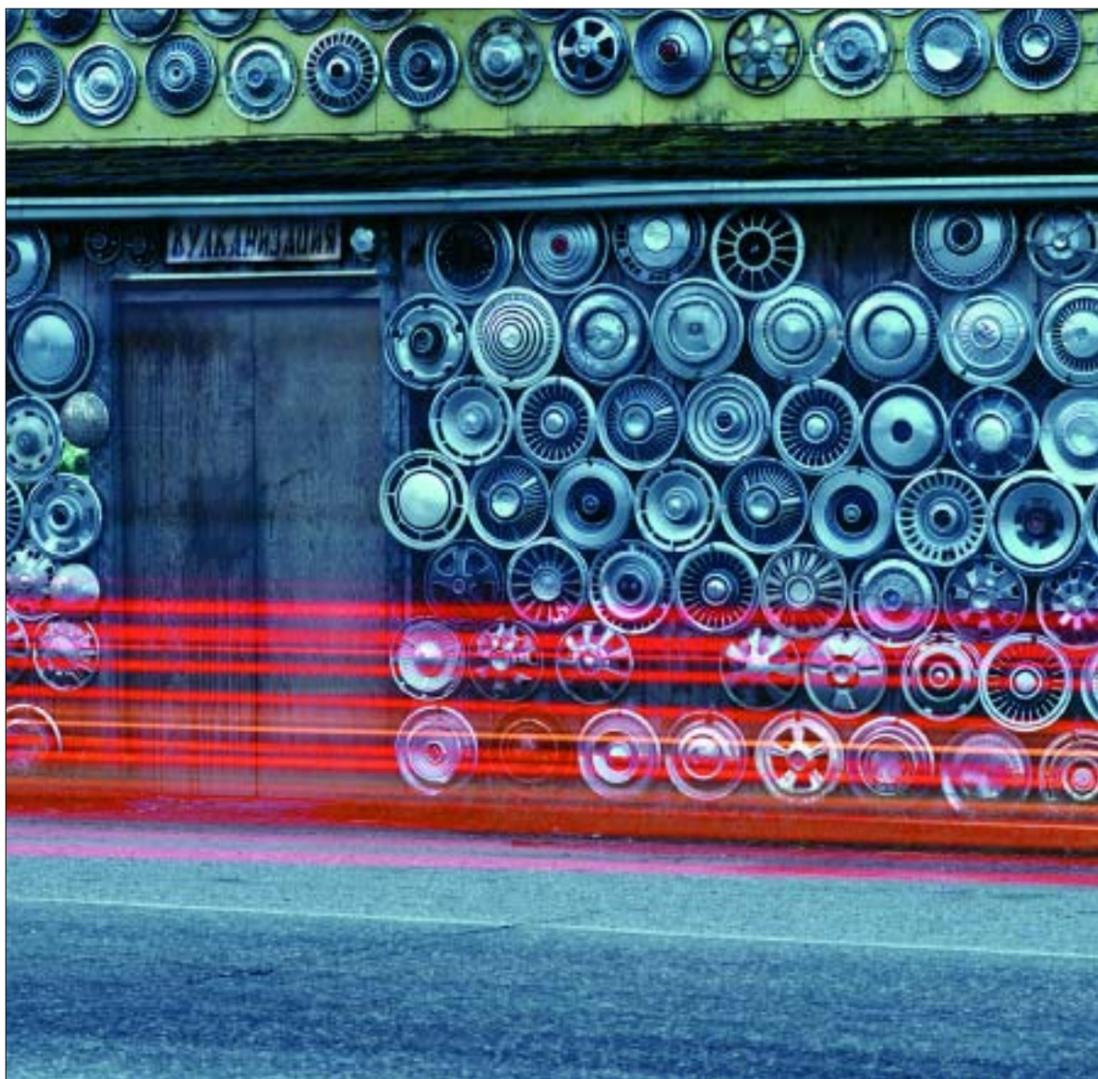
Un gruppo dirigente accorto, ha il dovere di cominciare ad approntare le contromisure. Occorre per questo ragionare sulle risorse disponibili per continuare una loro attenta e razionale gestione e per aumentarne l'entità.

Quelle derivanti dal sistema di relazione sindacale nei marittimi hanno una loro dinamica, quelle da contributi sindacali soffrono ancora di qualche difficoltà, nonostante i passi avanti fatti in questi ultimi tempi.

Rispetto all'anno precedente le risorse delle deleghe centralizzate e della canalizzazione territoriale sono in aumento, per la crescita degli organizzati, ma anche per il ritocco in rialzo della quota media nazionale e territoriale. Vi sono però aspetti su cui bisogna continuare a lavorare: intanto una disparità tra quote medie regionali la cui entità è eccessivamente differenziata e non sempre comprensibile; poi un aggiornamento dell'anagrafe dei nostri iscritti che ci consenta di verificare che i contributi versati siano corrispondenti all'effettivo dovuto poiché per varie ragioni, anche non intenzionali, molte aziende versano in modo errato, con notevole ritardo e qualche volta eludono totalmente. Per questo è auspicabile che le anagrafe informatiche degli iscritti che le CGIL regionali stanno approntando, vadano a compimento in tempi brevi; è altresì necessaria una corretta e totale canalizzazione automatica delle risorse da tempo attuata dalla gran parte delle strutture territoriali, ma senza nasconderci che in talune situazioni non tutte le risorse vengono canalizzate; ultimo la necessità di avvicinare la Filt sempre di più alle decisioni della CGIL per una contribuzione all'1% come in altre categorie, magari inserendo questa norma nei contratti nazionali del trasporto che ne sono privi.

Questi aspetti, se risolti, possono aiutare la Filt ad affrontare il futuro con la tranquillità necessaria. ■

\* Filt Cgil Nazionale



**Sosteniamo chi coltiva grandi progetti.**

Unipol Assicurazioni sostiene la **Cooperativa Libera Terra** che coltiva i terreni confiscati alla mafia.

UNIPOL ASSICURAZIONI  
I vostri valori sono i nostri valori

LIBERA ASSOCIAZIONE NEM E NUMERI CONTRO LE MAFIE

Civis snc - Bologna

>>> VERSO LA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE <<<

## Prime riflessioni politico-organizzative sul ruolo di rappresentanza dei settori produttivi e sugli accorpamenti

1) Le profondissime trasformazioni di questi anni (dei mercati, tecnologiche, di riorganizzazione dei processi produttivi, dei mercati finanziari, del Mercato del lavoro) hanno, notoriamente, provocato - tra i tanti cambiamenti - una progressiva frantumazione della "linea di produzione" della ricchezza.

2) Molte produzioni o servizi si sono trasferite all'esterno o delocalizzate.

Gli stessi distretti industriali - elementi tipici della struttura produttiva italiana - sono entrati, per questa via, in una fase di difficoltà e necessaria trasformazione.

Lo stesso concetto di "territorialità" come elemento di coesione è stato messo in forte discussione.

3) Sullo sfondo permangono, evidentemente, i vecchi nodi strutturali del sistema italiano: debolezza dei "fattori orizzontali" (infrastrutture materiali e immateriali, ricerca, formazione, asfitticità del mercato finanziario ecc..) e inadeguato "modello di specializzazione" e della dimensione delle imprese.

4) Le contraddizioni di un controverso processo di privatizzazione-liberalizzazione di grandi imprese o settori hanno contribuito anch'esse, alla crescita ed alla moltiplicazione dei riferimenti contrattuali, produttivi e di servizio.

5) Queste linee generali dei processi in corso, brevemente riassuntive dell'analisi e della discussione che abbiamo compiuto in questi anni, ci rendono chiari i punti cruciali politici-organizzativi che abbiamo di fronte.

Chiari i problemi, assai complesse e tutte da riflettere e da costruire le risposte. E' anche possibile che - data la complessità dei temi - si debba seguire la strada di sperimentazioni mirate o quella di provare a diversificare le risposte situazione per situazione.

6) Alcuni punti politici-organizzativi cruciali sono i seguenti:

a) come accompagnare i grandi mutamenti strutturali, sia in termini di strumentazione (legislativa, contrattuale), sia in termini di assetti organizzativi.

b) Semplificazione progressiva, graduale degli ambiti di azione contrattuale e di rappresentanza.

c) Ricomporre - prima di tutto a livello di analisi - ciò che è stato frantumato sotto il profilo produttivo, dell'azione contrattuale, di tutela, di rappresentanza.

d) La dimensione "territoriale" o meglio ancora di "filiera" (sito produttivo) come nuovo punto di riferimento.

Emerge qui, il nodo di fondo di dare più forza, autorevolezza, risorse, capacità d'azione e coordinamento alle strutture confederali ai vari livelli. In particolare, alle Camere del lavoro. Ciò senza nulla togliere all'autonomia delle categorie che

però, da sole non possono neanche tentare questa immane opera di ricomposizione della tutela e della rappresentanza.

e) Specularmente alla graduale (e difficile) semplificazione e riduzione contrattuale, occorre naturalmente

sperimentare e procedere ad accorpamenti riducendo il numero delle categorie. Con due avvertenze: non oltrepassare la soglia che determina dimensioni critiche per la vita interna della Confederazione (es. sindacato dell'industria o dei servizi),

difficoltà di riconoscimento di settori importanti di lavoratori nel nuovo assetto organizzativo se dominato da realtà più grandi, difesa in qualche modo del "brand" di identificazione storica pur in un contesto complessivo.

Osservare e mettere a confronto altre esperienze europee (soprattutto quella tedesca).

f) La soluzione - attraverso l'accorpamento - di problemi strutturali, organizzativi, finanziari - è elemento importante ma non può essere quello decisivo.

Occorre riflettere sui criteri di fondo, le ragioni politico-sindacali cruciali che spingono e motivano gli accorpamenti. Come si è fatto quasi sempre, nelle numerose esperienze precedenti.

Si deve scegliere - semplificando - tra due strade diverse:

- similitudine dell'architettura delle aziende e dei settori (es. aziende a rete)

- seguire il filo dei mercati, dei processi produttivi, delle innovazioni tecnologiche e della loro evoluzione di processo e di prodotto (esempio: politiche "energia" in Filcem, o "ricerca nuovi materiali" e nuove fibre nella qualità del "Made in Italy" nel caso Filcem-Filtea).

g) Di fronte a noi ci sono almeno tre nodi assai complessi:

- l'evoluzione delle poste in Slc. L'ufficio postale assomiglia sempre di più ad una filiale di banca. Per servizi al credito e assicurativi. Si potrebbe riflettere su Fisac ma occorre tenere, ovviamente, conto della forte identità storica di quest'ultima.

- Filcams è ormai un gran contenitore dove troviamo di tutto. Il problema è particolarmente complesso. Occorre evitare calderoni tipo "VERDI" tedesco.

- Riflettere, ormai a scadenza ravvicinata, sulle grandi aziende "ex municipalizzate" e la loro prospettiva di evoluzione-concentrazione in grandi Spa multiutilities.

h) Per quanto riguarda Nidil in questa "legislatura" vanno sperimentate le deliberazioni congressuali, affinché al prossimo congresso sia possibile ragionare su ulteriori evoluzioni.

i) Occorre riprendere la discussione sul comparto artigiani ragionando su:

- Quale nuovo ruolo del coordinamento

- Quale struttura che investa confederazione e categorie

- Quali compiti di rappresentanza nel modello organizzativo. ■

A cura del Dipartimento Organizzazione Cgil

**HDI** ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.

Scegli HDI, con il nostro "attestato dedicato" il tuo risparmio è immediato e continuato.

Per i Dipendenti e Pensionati delle Ferrovie

**La Tua polizza auto scegliila da Ferroviere**

Per scegliere la Tua polizza auto, HDI ti ricorda tre nuove buone ragioni. Garantirti un risparmio immediato e continuato. Godere una comoda forma di pagamento mensile. Ricevere in omaggio la nuova "FidelityCard InLinea". La card esclusiva per partecipare a tante premianti occasioni.

Per saperne di più visita il sito [www.inlinea-hdi.it](http://www.inlinea-hdi.it) oppure telefona al Numero Verde 800.082.082

**HDI** ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.

&gt;&gt;&gt; L'OPINIONE DEL DIRETTORE &lt;&lt;&lt;



L'importanza della comunicazione

# Esse est percipi

di Aleramo Ceva Grimaldi

**L'**importanza della comunicazione non è una scoperta dei tempi moderni, o post-moderni.

Senza andare troppo indietro nel tempo, già il buon David Hume sentenziava che per essere, per esistere, bisogna essere percepiti.

È ovvio che si può esistere, che un prodotto, un progetto politico, un servizio, possono materialmente esistere a prescindere dall'essere comunicati, come altrettanto ovvio è che se privi di ogni veicolo comunicativo, è come se non esistessero.

Naturalmente dai tempi di Hume molta acqua è passata sotto i ponti, molte le novità di tecnica e di strumentazione comunicativa, a volte rivoluzionarie, ma l'essenza del paradigma mantiene intatta tutta la sua validità.

Semmai, nella nostra contemporaneità, essa si è esponenzialmente accresciuta.

Sempre più evidente dunque non è il problema del se comunicare, ma del come farlo nel migliore dei modi possibili, con la più grande efficacia di cui si è capaci, a condizioni date.

La Filt e più in generale il sindacato, si pone costantemente questo interrogativo e cerca di dare risposte puntuali, o che almeno si sforzano di andare in questa direzione.

Credo sia utile, a tal proposito, fugare un luogo comune che troppo spesso inganna la nostra analisi sul tema e, di conseguenza, distorce le azioni da mettere in campo, i comportamenti e le decisioni da assumere.

Non è vero che il movimento sindacale ed operaio non abbia, nel suo dna, esperienze di comunicazione e che, novello apolide, si trovi oggi a vagare incerto nel mare della comunicazione, nella complessità dell'informare, del saper informare.

Pochi invece, come appunto il sindacato e, mi si passi il termine, "la classe" hanno saputo comunicare capillarmente ed efficacemente. La nostra storia è piena di grandi comunicatori, ed il ricordo va a Di Vittorio passando per Lama e via dicendo, come di grandi eventi comunicativi, come di un sistema molto strutturato ed efficace di comunicazione.



Pure in molti di noi è presente, fortemente sentito, il tema di una sostanziale inadeguatezza nel comunicare, tant'è che ricorrentemente l'Organizzazione si ripromette di farvi fronte, di "ripartire", spesso invocando il ricorso ai nuovi media, alle nuove tecnologie, come la panacea di un male, di un'inadeguatezza certamente presenti, anche se meno drammatici di quel che si percepisce.

L'esorcismo non funziona perché non può funzionare.

Tutti gli addetti ai lavori, i professionisti della comunicazione, concordano ormai, dopo i soliti annosi e talvolta stucchevoli dibattiti, sul cd "neutralità tecnica" dei mezzi di comunicazione, dei nuovi media, più in generale dei mass media. In buona e rapida sostanza, si tende a confondere, si confonde, l'enorme e per tanti versi inedita, "potenza di fuoco" dei media con le ogive, la polvere da sparo con cui bisogna alimentarli, pur in presenza di una evidente complementarità tra le due.

La storia, e l'attualità del marketing, sono costellate di "fiaschi" cui la più poderosa, ben fatta e martellante delle

comunicazioni, non ha potuto supplire alla inadeguatezza dei prodotti, dell'identità, dei contenuti.

Non è che la Duna, sfortunata autovettura Fiat, non fosse stata sorretta prima durante e dopo dalle consuete attività di comunicazione, come non è che i comunicatori Fiat, prima di Marchionne, fossero tutti improvvisamente rincoglioniti. Semplicemente la Duna era uno schifo e la Fiat non aveva prodotto, prospettiva, strategia industriale, "anima". Da questa regola non si sfugge, come non si sfugge da quella che vede efficace una comunicazione che sappia calarsi nel contesto in cui si colloca e, soprattutto, intercettare i bisogni dei suoi destinatari.

Celebre a tal riguardo è il paradosso dei caloriferi: la migliore delle comunicazioni non consentirà a nessuno di vendere caloriferi all'equatore e frigoriferi al polo nord.

Tra le tante, che qui non è possibile enumerare, c'è un'altra regola aurea della comunicazione che non è possibile ignorare, se si vuol far le cose al meglio possibile, vale a dire la "circolarità" del processo informativo e di comu-

nicazione. Inviare un "segnale" non basta, occorre che esso ritorni al "segnalante", in modo da capire non solo se la comunicazione è arrivata, il che è già tanto, ma anche come è stata percepita e "gradita" dal destinatario.

Una comunicazione priva di circolarità così intesa, è come un messaggio magari ben scritto, infilato in una bottiglia lanciata nell'oceano.

Più sono i contatti sul sito internet, più le e-mail ricevute (a cui bisognerebbe rispondere), più gli abbonamenti (!) al giornale, più circolare è la comunicazione.

Qual è il contesto i cui si cala la nostra comunicazione? È un contesto che, secondo me, denota questa fondamentale caratteristica: una comunicazione sovrabbondante, una informazione povera perché sostanzialmente unica, figlia cioè di quel pensiero che quelli che ne capiscono chiamano "unico" e che tutti noi possiamo percepire, vedendo telegiornali fotocopia. Mi guardo bene dall'avventurarmi in discussioni complicate, ma che l'informazione dominante sia quantitativa più che qualitativa, che "bruci" i fatti più che

spiegarli, che stimoli "il pensiero corto" più che il ragionamento, che dispieghi autoreferenzialità e passività più che coinvolgimento, è un fatto indiscutibile quanto, si badi bene, in buona parte inevitabile.

Non so se come taluni sostengono, noi si possa diventare "produttori della notizia": quel che è certo è che "quel" bisogno comunicativo, vero o indotto, giusto o sbagliato che sia, è già soddisfatto. Il destinatario della nostra comunicazione non ha alcun bisogno di essere informato delle stesse cose, negli stessi modi e con le stesse caratteristiche, che trova altrove e sicuramente fatte meglio. Non vagheggio ovviamente una informazione "alternativa", almeno nei termini in cui tradizionalmente la si intende, o la si intendeva dalle nostre parti.

Penso che, avendo presente contesto e limiti intrinseci, potremmo tentare di condire con un pizzico di sale diverso quel che comunichiamo ai lavoratori e non solo a loro.

Quando si parla di sindacato e comunicazione spesso si sente dire che il lavoro è piombato nel silenzio: verissimo e anche qui il discorso ci porterebbe lontanissimo, magari a vedere che l'operetta berlusconiana non è stata né la principale né la sola artefice di questo oblio. Mi domando però quanta informazione d'inchiesta abbiamo fatto sulla condizione del lavoro nei trasporti, quale lettura non da "pensiero corto" abbiamo saputo veicolare delle varie crisi nel settore: non è necessario essere dei draghi per andare in un'officina, un porto, una stazione e dire cose, anche piccole ma cariche di senso, che non "bucheranno" mai alcun media.

Tra le Federazioni della Cgil, mi pare che la Filt sia una delle meglio dotate in termini di comunicazione, pur in presenza di evidenti e inevitabili limiti. Abbiamo un sito internet ben fatto e ben gestito, un mensile dignitoso ma che, a mio avviso andrebbe ripensato, e un efficace notiziario. Nel ripensare a tutto questo insieme, si potrebbe anche tentare un approccio al media più diffuso tra gli italiani, insieme alla televisione: il cellulare.

Un tentativo per vedere se e come poterlo usare credo andrebbe esperito ed il lettore troverà in un articolo di questo numero qualche prima idea. Conclusivamente si può dire che c'è sicuramente spazio per fare passi avanti, alla condizione che ci si creda e si investa almeno l'indispensabile in uomini, mezzi e risorse. ■

**Agli inizi del nuovo millennio, molte sono le sfide che deve affrontare il mondo del lavoro per affermare la propria cultura e la propria etica. Due i nuovi fronti principali aperti: il lavoro atipico e il lavoro dei migranti. Nel campo comunicativo, le tecnologie e il web possono essere strumenti innovativi per suscitare nuove partecipazioni e creare nuove solidarietà.**

In questi giorni Nanni Moretti ha rimesso in programmazione nel suo cinema romano *Ecce Bombo*, film del 1978 considerato un cult movie da almeno un paio di generazioni.

Una delle scene più esilaranti del film, incentrato sulla crisi e le difficoltà di comunicazione di un'intera generazione, vede il protagonista, Moretti stesso, che al telefono chiede affranto "Ma mi si nota di più se vengo e mi metto da una parte o se non vengo?".

Un esempio di come sia impossibile non comunicare, perché qualsiasi cosa facciamo oppure non facciamo assume un significato che, per altro, non è detto sia quello che desideravamo trasmettere.

Di comunicazione viviamo quotidianamente, tanto più in un mestiere, quello sindacale, che sulla comunicazione basa sostanzialmente la sua attività, e per organizzare un buon sindacato ci vuole un efficace sistema comunicativo, da sempre.

Cento anni fa i ferrovieri si fecero sindacato e acquisirono una grande forza grazie anche al fatto che potevano far viaggiare in tutto il paese, portandole con se durante il lavoro, notizie e volantini da diffondere capillarmente nelle città.

Poi le bandiere sindacali di fine Ottocento sono state sostituite dai manifesti dei primi anni del Novecento, a loro volta affiancati dai periodici degli anni 50 e 60, dai volantini di fabbrica a cavallo degli anni 70, con gli slogan e gli striscioni dei grandi cortei ancora in voga nel nuovo millennio.

**Oggi la giungla mediatica, la globalizzazione e lo scenario diversificato del mondo del lavoro impongono una capacità complessa di gestione della comunicazione**

>>> COMUNICARE IL SINDACATO <<<

# Nuove modalità per le nuove forme del lavoro

Maurizio Maliore\*



Così da un decennio stiamo assistendo al passaggio da una generazione dei media imperniata sulla stampa del testo e sull'amplificazione del suono della parola al trionfo della digitalizzazione e della trasmissione dei bit, la cosiddetta "era digitale".

Oggi la giungla mediatica, la globalizzazione e lo scenario diversificato del mondo del lavoro impongono una capacità complessa di gestione della comunicazione, specialmente se si vogliono vincere le prossime sfide, che riguardano soprattutto la capacità di riuscire a rappresentare le nuove identità del lavoro, costituite soprattutto dalla vasta platea dei lavoratori atipici e dei lavoratori migranti, categorie che spes-

**Nidil ha realizzato un sito dove l'interazione, richiesta dai lavoratori, è più possibile che in altre realtà sindacali**

so per altro finiscono anche per coincidere. Internet, il web, può costituire uno degli strumenti fondamentali per vincere questa sfida, ma sarebbe pericoloso pensare che possa sostituire il ruolo che svolge il delegato di base. Questo resta, come ha detto Epifani in un'intervista, "l'atomo fondamentale della nostra organizzazione, anche se spesso ce ne dimentichiamo". D'altra parte non è un caso se, anche nell'era digitale, gli appassionati di comunità virtuali, che spesso trascorrono un quantitativo di ore notevole davanti al computer ad interpretare altre identità in giochi di ruolo e virtual community, sentano prima o poi il bisogno di doversi incontrare fisicamente, quando le distanze lo permettono, per dare un volto ed un'identità vera a chi ha trascorso con loro così tanto tempo reale.

Il sindacato è sempre stato una rete, sfruttando canali comunicativi materiali, e quindi non ha trovato difficoltà ad aggiornare gli strumenti a disposizione con il web. Questa è una risorsa importante proprio per i lavoratori atipici, sparsi e divisi, senza la possibilità fisica di potersi riunire in assemblee e con tipologie contrattuali che rendono difficile creare una struttura di identità collettiva. Nidil ha realizzato un sito dove



**N**el secolo scorso il lavoro è stato sottoposto alla tecnologia e l'esempio più radicale può essere ricondotto alla catena di montaggio.

La forza lavoro era rappresentata da braccia, forza fisica e abilità operative. La tecnologia incorporava gran parte della conoscenza, ma il lavoratore che interagiva con la tecnologia aveva poche o nessuna possibilità di modificarla, di accrescerla e di acquisirla per se stesso.

La conoscenza era come congelata nella macchina.

Al lavoratore non restava che seguire il ritmo delle macchine ed imparare a convivere con esse.

Nell'economia della conoscenza e dell'informazione questo modello si sta completamente ribaltando.

Si affermano nuove strategie competitive centrate sull'innovazione e sullo sviluppo di servizi ad alto valore aggiunto e basati su un alto contenuto informativo.

Il successo e la sopravvivenza di interi sistemi economici organizzativi dipendono dalla capacità che si ha di attuare i cambiamenti necessari per far fronte, possibilmente anticipandola, all'evoluzione del contesto cui operiamo.

>>> L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE NELL'ERA DEL CAMBIAMENTO <<<

# Un sindacato al passo dei tempi

di Domenico D'Ercole\*



Una volta si poteva separare il momento dell'apprendimento da quello del lavoro, oggi non più

Questi sono anni dove i cambiamenti sono rapidi e difficilmente prevedibili e dove le organizzazioni devono attivare nuovi, efficaci e dinamici sistemi di feedback per ricevere notevoli flussi di informazioni.

Il processo di cambiamento è difficile quanto essenziale e richiede che le persone cambino cose a loro care: abitudini quotidiane, modo di pensare.

Siamo entrati in quella che potremmo definire l'era del cambiamento.

La realtà in cui viviamo tutti i giorni muta velocemente, costringendoci ad un adeguamento pressoché continuo delle nostre abitudini più consolidate.

Per poter dare una risposta adeguata e tempestiva ai cambiamenti, che cerchiamo di governare, dobbiamo investire sulle persone in modo da garantire un processo di istruzione e formazione.

Qualsiasi organizzazione apprende tramite i suoi attori. Le organizzazioni crescono e si sviluppano se si sviluppano i loro attori.

La formazione rappresenta così un punto d'incontro fra le potenzialità e i bisogni dell'individuo e le potenzialità e i bisogni dell'organizzazione, fra il sapere individuale e il saper fare organizzativo.

L'obiettivo della formazione è quindi il sapere, in termini di promozione, diffusione, aggiornamento e sviluppo per tutti coloro che operano all'interno di una organizzazione.

Se un tempo, anche non lontano, era possibile tenere separati il momento dell'apprendimento, la scuola, da quello del lavoro, la fabbrica, l'ufficio, la professione, quasi fossero due grandi scansioni biologiche della vita dell'individuo, oggi questo non è più possibile.

Nessuno, neanche chi si presenta al lavoro con il più ricco curriculum scolastico, riesce a vivere per più di qualche anno dell'eredità che la scuola gli lascia in termini di preparazione professionale.

Questo significa che, an-

Non siamo una assicurazione.

Offriamo di più e costiamo di meno.

**CESAREPOZZO**  
società di mutuo soccorso

Società nazionale di mutuo soccorso  
Cesare Pozzo  
Sede centrale  
Via San Gregorio, 48 int. 46  
20124 Milano  
Tel. 02 66726.1  
Fax 02 66726.240



(Segue dalla prima)

dei ruoli, sia possibile trovare delle soluzioni ed evitare che il saldarsi delle diverse situazioni di emergenza del settore dei trasporti possa determinare la paralisi del paese. Nella convinzione che solo all'interno di una visione d'insieme sia possibile tentare di rimediare alla situazione di grave crisi che attraversa la gran parte dei settori dei trasporti. Nacque così l'idea di una "cabina di regia" che si concretizzò il 14 luglio a Palazzo Chigi. Purtroppo, però, questo strumento, dal sindacato fortemente voluto, non è ancora decollato. Con il risultato che il più delle volte siamo costretti ad affrontare le singole emergenze fuori di un quadro d'insieme e senza il supporto di quegli strumenti, anche di metodo, stabiliti con l'istituzione della cabina di regia. Proprio in questi ultimi giorni hanno trovato finalmente una positiva soluzione vertenze come quella relativa al rinnovo del biennio economico del trasporto pubblico locale o della proroga della convenzione tra lo stato e la compagnia di navigazione Tirrenia. Altre vertenze, però, come quella relativa al futuro di Alitalia rimangono ancora drammaticamente aperte e piene di incognite.

Sul piano più propriamente organizzativo nel mese di novembre si è svolto un seminario della Cgil per istruire i temi che saranno al centro della prossima conferenza di organizzazione, che si svolgerà nella primavera del 2008. Una conferenza deliberante, per affrontare con l'innovazione necessaria tutto ciò che riguarda le strutture e il significato della parola rinnovamento. Questo significa ragionare anche sull'autoriforma della Cgil, di cui abbiamo bisogno per far fronte alle nuove tematiche sociali economiche e del lavoro, nella consapevolezza che scelte politiche e organizzative devono saper camminare insieme, analizzare il passato per essere in grado di progettare il futuro tenendo conto dei cambiamenti e, quando possibile, addirittura anticiparli.

Si tratta di avere l'ambizione di organizzare la Cgil del XXI secolo tra vecchie e nuove identità, ove l'antica identità si trasforma in nuovi valori, nuovi diritti, nuove esigenze del mondo del lavoro che è cambiato notevolmente, senza, però, lasciar cadere nulla di tutto ciò che è stato e continua ad essere l'anima della nostra idea del ruolo della rappresentanza che ci ha reso così determinati nei decenni che abbiamo alle spalle. Un obiettivo ambizioso quello che ci poniamo e che vuole rispondere anche a coloro che sostengono che la rappresentanza del lavoro è in crisi perché tutta la sua storia è stata plasmata dal nazionalismo e dal

socialismo e quindi con la globalizzazione non ha più ragione di essere.

Su questo numero del nostro mensile sono trattati alcuni temi che saranno al centro della conferenza di organizzazione, quali "I processi di accorpamento delle categorie nella nuova dimensione del lavoro" e "L'informazione, la comunicazione, l'informaticizzazione, la visibilità della Cgil". Il tema centrale resta quello dell'insediamento e il tesseramento rappresenta la radiografia del nostro stato di salute e quindi del nostro livello di rappresentanza. Sono profondamente convinta che la nostra organizzazione, nell'anno del centenario della Cgil, possa superare il pur ragguardevole numero di 140.651 iscritti/e dell'anno precedente. Fiduciosa che grazie al lavoro e all'impegno di tutti i compagni e le compagne questo obiettivo sarà raggiunto non mi resta che augurare alle lavoratrici e ai lavoratori dei trasporti buone feste e un felice 2007. ■

\* Segretaria nazionale Filt Cgil



**Ti togliamo**  
ogni disturbo.

**Nuova Polizza Ricoveri**

- € 90,00 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico
- € 120,00 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico
- € 50,00 Indennità per convalescenza post ricovero
- € 50,00 Indennità per terapie ambulatoriali
- € 800,00 Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico
- € 25,00 Premio mensile

Per quanto riguarda le "condizioni particolari delle prestazioni" e le "norme di applicazione", si rinvia alle condizioni di assicurazione che regolano la polizza, che vengono contestualmente consegnate alla sottoscrizione delle schede di adesione.

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

Via Cristoforo Colombo, 112 - 00147 Roma

Tel. 06/5137845 - FS 970.65130 - tel. 06.51574220 - FS 970.65105

www.inat.it



**IL LAVORO NEI TRASPORTI**

mensile della Filt-Cgil

**Direzione e Amministrazione:**  
EDITRICE EDITRASPORTI  
Via Morgagni, 27 00161 Roma

**Direttore Editoriale:**  
Aleramo Ceva

**Direttore Responsabile:**  
Marilysa Monaco

**Coordinamento Redazionale:**  
Alberto Cassandra

**Redazione:**  
Guido Barucci,  
Maurizio Maliore

**Redazione di Milano:**  
Vittoria Scordo  
Via S. Gregorio, 48  
20124 Milano - tel. 02/6715826

**Ufficio abbonati:**  
Piera Antonuzzi

**Abbonamento:**  
10 copie 10  
Versamento sul c/c n. 46813002

**intestato a:**  
EDITRASPORTI Srl  
Via Morgagni, 27 - 00161 Roma

**TARIFFA Regime Libero:**  
"Poste Italiane S.p.A Spedizione in Abbonamento Postale 70% DCB Roma"

**Progetto grafico e impaginazione:**  
Antonella Rotellini

**Stampa:** SO.GRA.RO. SpA  
Via Ignazio Pettinengo, 39  
00159 Roma

Chiuso in tipografia il 22/12/2006

**Le foto:**  
free download