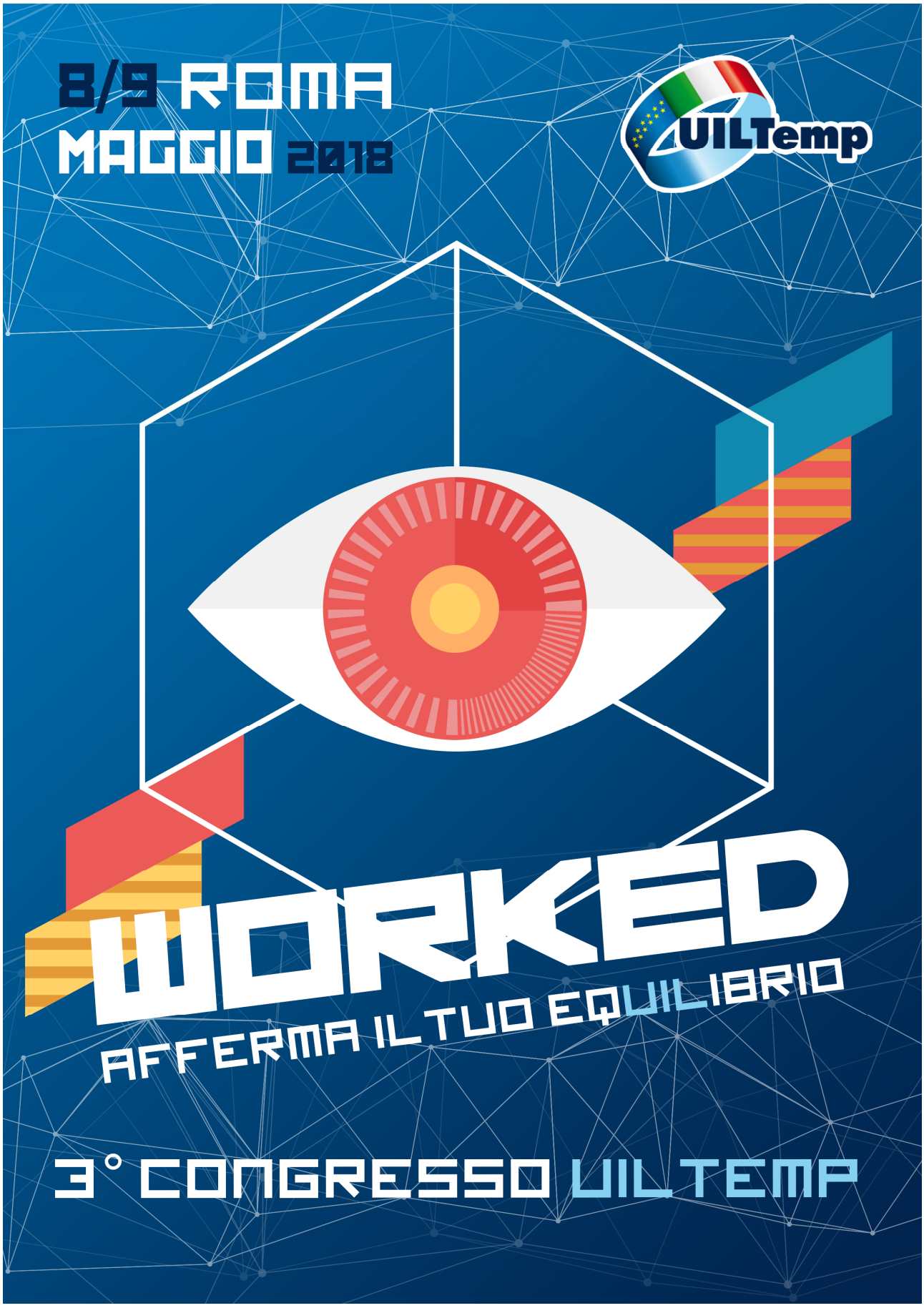
8/9 ROMA
MAGGIO 2018
UILTemp
WORKED
AFFERMA IL TUO EQUILIBRIO
3° CONGRESSO UILTEMP

Care delegate, cari delegati, gentili ospiti,

cari tutti voi che nonostante l'impegno sindacale, oggi non partecipate a questo congresso perché, con contratti rinnovati di giorno in giorno, quel diritto alla rappresentanza sociale riuscite ad esprimerlo solo in maniera parziale.

Benvenuti al 3° Congresso Nazionale della UILTemp.

"*Finché non diverranno coscienti della loro forza non si ribelleranno, finché non si ribelleranno non diverranno coscienti della loro forza"* scriveva Orwell in 1984, opera in cui evocava il Grande Fratello, era quello un mondo fatto da scenari da perseguire, barriere da infrangere, leggi da costruire o da contestare, pratiche da sovvertire, lo stesso Grande Fratello aveva dei contorni, seppur inquietanti.

Le prospettive di emancipazione e la libertà in esso contenute avevano possibili sviluppi reali, costruzioni collettive dove la fabbrica costituiva e disciplinava gli individui in corpo, per il doppio vantaggio dell'imprenditore, che sorvegliava ogni elemento della massa, e dei sindacati che mobilitavano una massa di resistenza.

Poi, vuoi per la fine degli accordi di Bretton Woods, con la totale smaterializzazione della moneta e l'avvenuta centralità dei mercati finanziari, vuoi per la crisi del classico moltiplicatore keynesiano che ha generato una redistribuzione distorta del reddito o quella che genericamente invochiamo, sia nella speranza che nella paura, la globalizzazione, sta di fatto che l'unica certezza appare essere una strutturale instabilità, un modello dove l'algebra sembra aver soppiantato le braccia e le regole che avevano rappresentato il lavoro fino ad oggi.

Una precarietà ed un controllo che sviluppano spesso una condizione di dipendenza, che non si esaurisce nel rapporto di lavoro, ma che ne sta a monte e a valle.

Worked, Afferma il tuo eqUILibrio,

Worked come lavorato, come lavoro subito, worked come aver lavorato, l'aspirazione di ciascuno di noi di Essere attraverso il lavoro, nella dignità e nella libertà, che poi è quella vecchia storia dell'emancipazione.

Nel decennio tra la fine degli anni ‘90 e la fine degli anni 2000, la percentuale di lavoratori malpagati è aumentata in quasi tutte le economie avanzate. Dopo il crac finanziario la disoccupazione è rimasta alta soprattutto fra i giovani in tutti i paesi dell’Ocse, nella fascia di età tra i 16 ed i 25 anni il numero dei senza lavoro è in media del 15%, con tassi superiori a un terzo in Spagna, Portogallo, Italia e Grecia.

Le forme di lavoro atipiche che includono il lavoro a tempo parziale, il lavoro in somministrazione ed il lavoro autonomo ormai rappresentano circa un terzo dell’occupazione totale nei paesi dell’OCSE, e comprendono la metà dei posti di lavoro creati dagli anni ‘90 ed il 70% di quelli creati dopo la crisi del 2008.

Ma fare un’analisi soltanto italiana sulla precarietà sarebbe relativo: siamo di fronte ad un modello di crescita con alcune eccezioni che però, come si dice banalmente, non fanno altro che confermare la regola.

Nel frattempo la Apple, economia prevalentemente virtuale, riesce ad accumulare un utile netto pari al 33% del fatturato e ciò le consente di essere tra le prime aziende al mondo per capitalizzazione finanziaria, superando i 500 milioni di dollari.

L’università di Oxford informa che le tre maggiori società della Silicon Valley, capitalizzano in Borsa 1090 miliardi di dollari con 137 mila dipendenti, venticinque anni fa le tre maggiori aziende manifatturiere americane capitalizzavano 36 miliardi di dollari ma impiegavano 1 milione e 2 mila lavoratori.

Nella classifica delle economie virtuali seguono Apple, Alphabet, Microsoft, Amazon, Tencent, Alibaba, Berkshire, Hathaway; nessuna svolge attività economica prevalentemente reale.

E allora, gli interrogativi che ci poniamo sono:

Come si valorizza il lavoro?

Come si garantiscono diritti sociali e di cittadinanza?

La produzione non è più fondata su uno schema unico di organizzazione del lavoro, spesso ne risulta scompaginata la tradizionale forma gerarchica interna alla fabbrica, che viene sostituita da modalità organizzative caratterizzate, da una struttura a rete che si attua sul territorio lungo filiere produttive di subfornitura: è il caso Amazon, azienda che ha guadagnato 175 miliardi di dollari nel 2017 con una crescita annuale del 40% che assume però con contratti di un mese.

Sono queste le mirabilie dell'innovazione? del just in time?

E allora sorgono altri interrogativi: come organizzare il conflitto laddove è necessario davanti a questo accresciuto rapporto di forza a favore di quello che un tempo avremmo chiamato "capitale"? o quali strategie partecipative di fatto possono generare più opportunità e risultati per i lavoratori?

Una cosa è certa: le prerogative negoziali riconosciute sono deboli per una parte consistente del mondo del lavoro.

Siamo in una fase in cui le retribuzioni non si costruiscono solo con la storica valorizzazione del salario, che ha rappresentato per anni la garanzia di tutela per i lavoratori ed il ruolo rivendicativo delle organizzazioni sindacali.

Lo svago ad esempio era un'attività che sino a trent'anni fa era considerata improduttiva, invece oggi, mentre aspettiamo la metropolitana produciamo e molto spesso rendita.

Ma come si redistribuisce?

Non pecchiamo di presunzione ritenendo che a tante di queste domande la risposta è: **Sindacato**, quel fare giustizia insieme; per questo è necessario continuare in quel processo già iniziato di allargamento dei campi di contrattazione verso una modalità che sappia valorizzare, aggiornare e trasformare le intelligenze dei lavoratori, bisogna canalizzare una parte delle nostre attenzioni ed

energie nelle fasi di non lavoro, non basta invocare le politiche attive ed una flexecurity fino ad oggi molto flex e poco security.

In questa direzione, la nostra capacità di contrattare può svolgere un ruolo importante, incidere sulle fasi di transizione, in una logica win-win, perché è la qualità del lavoro la sfida decisiva per il sindacalismo del futuro.

Dare nuova vita a termini come contratto collettivo, bilateralità, welfare, perché la risposta è solo in parte nelle norme giuridiche, credo invece che molte delle risposte siano in questa platea che voglio personalmente ringraziare perché, se fare sindacato è qualcosa di impegnativo e complesso di questi tempi, farlo senza prospettiva di domani è qualcosa che lasciatemi dire ha un significato quasi eroico.

In questa prospettiva, abbiamo costruito una UILTemp in ogni regione Italiana, oggi ci sono oggi 20 UILTemp Regionali, perché non c'è territorio, spazio, indotto, rete e di conseguenza lavoratore che non abbia necessità di sostegno, di rappresentanza, supportati da una confederazione che sta facendo uno sforzo massimo di aggiornamento di linguaggi e codici.

Siamo consapevoli che le vecchie categorie dicotomiche o classificazioni sociali sono saltate, uomini donne, giovani anziani, occupati e disoccupati, il coraggio sta nel sapersi rivolgere ad identità transitorie e spesso temporanee, sia per linguaggio che per funzioni sociali.

C'è poco spazio in questi tempi brevi, per un consenso costruito su egemonie ed avanguardie, in questo tortuoso divenire bisogna affermare condivisione, partecipazione, umiltà.

Una partecipazione che ha l'esigenza di trovare anche luoghi virtuali di mediazione, con messaggi semplici e chiari che schivino il rischio dell'autoreferenzialità .

Abbiamo immaginato un modello di sindacato a rete, dovremo e sapremo essere il sindacato delle "RETI" perché non può esistere un dualismo di diritti e soprattutto non può esistere un dualismo di dignità.

La somministrazione di lavoro è il contratto atipico dove le organizzazioni sindacali sono riuscite a costruire relazioni industriali strutturate e consolidate, con il valore aggiunto di un sistema di

welfare e formazione che solo nell'ultimo anno ha coinvolto circa 250 mila allievi in 36 mila corsi di formazione; il modello di una nuova UILTemp non poteva che partire da queste considerazioni.

Con Nidil Cgil e Felsa Cisl, insieme alle rappresentanze datoriali di Assolavoro e Assosom, abbiamo saputo costruire elementi di innovazione e sperimentazione nelle relazioni industriali, confrontandoci con una particolare contrattazione che di fatto esclude il salario come elemento caratterizzante.

La somministrazione di lavoro è diventato uno dei contratti più utilizzati dalle imprese per reperire dipendenti con caratteristiche specifiche, dalla sua introduzione nell'ordinamento giuridico nel 1997 tanto è cambiato, ad esempio aver sancito tramite vari percorsi di legge "l'acasualità" del tempo determinato, con il solo limite previsto dai CCNL di settore, è stato sicuramente uno spartiacque.

Questo è uno degli aspetti che, accompagnato alla debole crescita economica del nostro PIL e la conseguente reticenza delle imprese ad investimenti più strutturali in materia di occupazione, ha fatto in modo che la somministrazione nel 2017 avesse un incremento del 25% con un'incidenza sull'occupazione totale del 2%, circa 2 milioni di missioni all'anno, una platea di lavoratori molto variegata il cui 40% è fatto di persone con più di quaranta anni.

Le agenzie si sono dunque ritagliate un rilevante spazio nel mercato del lavoro, toccando numeri inimmaginabili fino a qualche anno fa, senza dimenticare l'esponenziale crescita dei tempi indeterminati, per lo più ad opera degli incentivi.

Non è più il tempo di chi? Che cosa sono? Che fanno? Non è il contratto dei giovani.

Il dialogo che abbiamo iniziato con le categorie della UIL è da sviluppare per un maggiore coordinamento perché è palese la trasformazione avvenuta, da contratto adoperato in situazioni specifiche con ragioni giustificatrici, a elemento caratterizzante di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Potrei fare un lungo elenco di aziende in cui i lavoratori in somministrazione sono la maggioranza rispetto ai lavoratori con contratto subordinato a tempo indeterminato.

Siamo passati dal divieto assoluto di interposizione di manodopera del 1960, ad un uso generalizzato del contratto di somministrazione.

Al netto di questa sostanziale liberalizzazione della fornitura di manodopera rimangono delle zone che spesso abbiamo sottovalutato: penso ai limiti quantitativi per il ricorso a tale tipologia contrattuale limiti modificabili anche da contratti territoriali e aziendali.

Quella della contrattazione di secondo livello, da allargare a confini più ampi di quelli strettamente aziendali, è per noi la strada per stimolare aggregazioni di istanze individuali, altrimenti estremamente frammentate, che possano cosi accrescere la loro capacità di rivendicazione.

E' la strada per governare il fenomeno del lavoro flessibile, che altrimenti rischia di essere contemplato con un approccio solo quantitativo, sottovalutando la qualità del lavoro e danneggiando sia i lavoratori che le aziende, nell'obiettivo comune di ottimizzare le risorse umane da un lato, i lavoratori e le lavoratrici dall'altro.

Cosi come la nostra bilateralità Ebitemp, Formatemp dovrà essere sempre più uno strumento inclusivo, lontano da degenerazioni burocratiche e da tendenze sovrastrutturali, favorendo la nostra capacità di essere tra le persone vicino ai problemi proponendo soluzioni.

Stiamo vivendo, anche nel nostro campo, penso a settori come la logistica e la grande distribuzione, l'enfasi di una rappresentanza che agita soltanto il conflitto fine a se stesso, conflitto dai tratti populistici fatto di inizi esaltanti e soluzioni spesso ahimè frustranti per i lavoratori, un ottimo metodo per non intaccare i rapporti di forza.

Abbiamo quindi il dovere di combattere l'ideologia dell'immediato, allargando la nostra base sociale e alimentando una struttura politica che sia duratura e complessa, in grado di sostenere nuove forme di relazioni sociali.

Nell'evoluzione del CCNL della somministrazione abbiamo cercato di superare l'approccio di temporaneità che caratterizzava un tempo la figura del lavoratore interinale, configurando la somministrazione come scelta strutturale nell'organizzazione interna delle aziende, al fine contemperare l'esigenza di sicurezza e tutela dei lavoratori con quella di flessibilità per gli utilizzatori e come argine contro il dilagare di forme semi-legali di esternalizzazione.

Detto questo rispetto al rinnovo in corso non possiamo però guardare inermi al proliferare dei contratti di un giorno o di un mese ripetuti costantemente nel corso di anni.

Ciò ci appare, consentitemi, come una sorta di caporalato edulcorato, di estremo condizionamento psicologico, che non fa giustizia a quel sistema di regole e garanzie che insieme sindacati e datori di lavoro abbiamo costruito in questi anni, dove il rapporto triplice che caratterizza il lavoro tramite agenzia viene distorto a vantaggio del cliente.

Il MOG, monte ore garantito, aperto ad una fase nuova di livelli di contrattazione ci sembra lo strumento giusto per le imprese con esigenze produttive discontinue e flessibili, perché privilegia per quanto possibile la minima capacità del lavoratore di organizzarsi i tempi di vita, ma questa soluzione di flessibilità, va amalgamata con quella già prevista dai CCNL e dagli accordi delle categorie delle aziende utilizzatrici.

Anche per questa ragione immaginiamo le CST, commissioni sindacali territoriali, come presidi, luoghi di contrattazione allargata da coinvolgere in iniziative anche non strettamente legate al CCNL, perché ad esempio il welfare aziendale previsto ormai da diversi contratti collettivi sarà per noi oggetto di verifica, discussione ed armonizzazione rispetto all'attuare sistema di welfare che già prevediamo nel settore.

È chiaro però a tutte le parti che non basta produrre norme se non si rafforza la rappresentanza, ne è stato un esempio il fallimento Fontemp, il fondo di previdenza integrativo di settore, che nonostante i benefici che prevedeva per i lavoratori, non ha avuto il riscontro sperato.

Oggi siamo tutti impegnati a rilanciare l'adesione a Fonte, il fondo che oggi sostituisce Fontemp, consapevoli che la questione previdenziale è uno degli aspetti più spinosi per il futuro di questi lavoratori nello specifico e dei precari in generale, ma accanto ad un nuovo stimolo per la previdenza complementare, bisogna da subito aprire con il prossimo governo una discussione incentrata sulla previdenza ordinaria delle nuove generazioni. Riteniamo che le fasi di non lavoro e di formazione possano avere un valore contributivo, con modalità e tempi che potremo decidere insieme, visto che ormai il 70% delle nuove assunzioni sono contratti a termine, nonostante gli incentivi al tempo indeterminato.

In questa direzione, il timido riferimento alla reintroduzione dell'articolo 18 dello Statuto del Lavoro, avanzato da alcune forze politiche, senza una revisione delle dinamiche di utilizzo del lavoro flessibile, molto delle quali di emanazione europea, può essere forviante ed allargare il solco tra garantiti e non garantiti.

In tutto ciò la grande retorica nazionale sulle politiche attive sembra aver partorito non un piano, non un progetto ma un acronimo: ANPAL, lasciando spazio a singole sperimentazioni regionali che, seppur con qualche eccellenza, hanno in comune l'assenza di qualunque coordinamento e prospettiva comune.

Abbiamo unitariamente caratterizzato questa fase del rinnovo contrattuale, affermando il principio della continuità di reddito, il lavoratore in somministrazione deve essere supportato in tutte le fasi di lavoro e non lavoro.

Lo sforzo di revisionare, rafforzare e introdurre alcuni istituti come, il numero dei rinnovi sullo stesso lavoratore, la clausola sociale, l'articolo 25, il diritto individuale alla formazione, l'apprendistato vanno tutti nella stessa direzione che è quella di precarizzare meno la vita delle persone, qualificare i percorsi di lavoro e premiare l'anzianità nel settore, attraverso accordi di secondo livello.

Proprio in questo ultimo anno abbiamo assistito, più o meno inermi, alla cessazione di circa 1000 contratti nel settore metalmeccanico tra Cassino e Termoli, in questi giorni rischiano di perdere il lavoro 500 lavoratori della Philip Morris di Crespellano, contratti che duravano da anni, probabilmente molti di loro sono giovani, ma dobbiamo a questo punto constatare che il dibattito italiano è troppo impegnato a costruire il "giovane generico" con salario generico, consumi generici, ma quando si tratta delle esigenze reali, in carne ed ossa, è decisamente più distratto.

Per dire, c'entra il Jobs Act ma noi dobbiamo fare la nostra parte.

Il Fondo speciale di solidarietà bilaterale, introdotto nel nostro ordinamento ad opera della legge Fornero e successivo decreto 148, dovrà mettere in campo, oltre al sostegno al reddito, al trattamento integrativo salariale e integrazione Naspi, soluzioni utili ad intervenire qualora si verifichino complesse crisi aziendali.

Nel corso del 2017, il fondo ha erogato soltanto 5000 domande di sostegno al reddito, numeri che vanno certamente implementati attraverso la revisione dei criteri di accesso ed una maggiore sensibilità da parte delle agenzie, perché ad oggi sono migliaia i lavoratori in somministrazione che non possono beneficiare di nessun tipo di sostegno al reddito o ammortizzatore sociale, soltanto perché con contratti brevissimi ripetuti nel tempo o semplicemente perché privi di informazioni.

In questo senso il diritto alla formazione, che fortemente abbiamo voluto, deve essere un momento affermativo del lavoratore che possa migliorare la sua condizione in termini di salario e di realizzazione nel mercato del lavoro, altrimenti è solo la scialba risposta ad un'esigenza di retorica modernista: l'occupabilità è un diritto come, se non più, di un occupazione misera e dequalificante.

Una retorica che ci impone termini e problemi, da cui dobbiamo difenderci con pragmatismo, che divide i precari in cool e parassiti, che si indigna con ipocrisia al braccialetto elettronico di Amazon ma contemporaneamente è indifferente ai precari che lasciano il lavoro perché la loro schiena non regge ai turni massacranti dei magazzini della logistica, che bolla i precari del sud come sussidiati e ci racconta come attività innovative la rendita delle piattaforme digitali.

Rispetto alle App, non possiamo certo fermarci ad una rappresentazione soltanto emotivamente strumentale, che si ferma davanti al titolo della "GIG ECONOMY".

C'è bisogno che il fenomeno sia inquadrato in una direzione europea, perché spesso è addirittura complicato risalire alla nazionalità delle piattaforme, ma in questi giorni sentiamo addirittura parlare di norme regionali che dovrebbero arginare un fenomeno che ha portata transnazionale, se non globale.

Ma al di là delle norme, che rischiano di non risolvere la questione, da parte nostra riteniamo che una della soluzioni a questo modello innovativo sia una risposta molto tradizionale fatta di volantinaggi, assemblee, salario in sintesi ridisegnare i diritti perché mentre si discute se si tratta di lavoratori autonomi o subordinati, queste persone guadagnano 3.60 € all'ora, girando intere città, con un cellulare connesso al satellite, su una bicicletta con nessuna tutela in termini di sicurezza.

Con una cornice normativa di supporto, dal confronto delle parti sociali possono nascere soluzioni modulari che valorizzino gli investimenti e difendano il lavoro, penso ad esempio al progetto delle

“umbrella company” che potrebbe raccogliere le varie attività che si stanno organizzando in questo ambito, come soggetto fornitore di un servizio gestionale e mutualistico, da costruire per lavoratori che per fruirne vengono qualificati contrattualmente come debitori di lavoro subordinato, pur senza esserlo nella sostanza, scongiurando scorciatoie come il salario minimo per legge, ma stimolando vere e proprie relazioni industriali.

Un tentativo analogo va esteso anche alle Partita iva, c'è sicuramete l’esigenza di ripensare alla divisione tradizionale e netta tra lavoro autonomo e subordinato ma questo, non deve essere un alibi per l'erosione della contrattazione collettiva in settori storici come l'edilizia, l'agricoltura ed i servizi a favore di una contrattazione individuale, che noi non possiamo legittimare e che è tutta a discapito del lavoratore.

I vari decreti hanno peccato di incisività, bisogna far chiarezza su mansioni e attività, costruendo diritti esigibili con l'aiuto di un sindacato che, per le sue caratteristiche concrete, può essere un volano per dinamismo e per tutte quelle rappresentazioni di lavoro che vanno strette dentro un disegno di legge.

Ma nell’incertezza del futuro, nell’incertezza di un lavoro “vero” sono stati catapultati anche le migliaia di collaboratori a progetto che, con il divieto posto dal decreto 81/2015, si sono visti sfuggire anche quella manciata di certezze che di anno in anno gli veniva rinnovata.

Nonostante il tentativo del legislatore di intervenire per arginare, tramite decreto, tipologie contrattuali più incerte, nella speranza di raccogliere maggiori trasformazioni a tempo indeterminato, anche per effetto degli sgravi contributivi, se da una parte ne ha prosciugato l’utilizzo, dall’altra abbiamo assistito a importanti delocalizzazioni, scelte di telelavoro sottopagato, licenziamenti di massa e poche trasformazioni.

Nel corso dell’ultimo triennio, così come previsto dalla norma, siamo stati impegnati nel rinnovo e/o sottoscrizioni di diversi accordi sulla disciplina delle collaborazioni, nell’ambito del settore delle indagini di mercato, organizzazioni non governative (appena rinnovato), scuole di lingua.

In questi accordi, abbiamo aperto la strada al riconoscimento di maggiori tutele, garanzie e diritti per questi lavoratori a partire dal salario, indennità di maternità, riconoscimento economico dei riposi psicofisici, welfare contrattuale integrativo.

Però vista la delicatezza del tema ed il proliferare di associazioni datoriali rappresentative solo di interessi al ribasso, siamo stati sempre ben attenti a non dare seguito a negoziazioni avviate in altri settori che avrebbero livellato verso il basso i salari, creando discriminazioni tra lavoratori e schizofrenia contrattuale. Non sempre però siamo riusciti a rendere unitarie queste scelte, di conseguenza il quadro che oggi ci troviamo a gestire, soprattutto nel settore delle ricerche di mercato, ha assunto tratti piuttosto tortuosi.

Per questi motivi riteniamo necessario un tavolo confederale e intercategoriale, con il preciso scopo uniformare per specificità di settore questo contratto, con l'unico obiettivo di non creare differenze di diritti tra i lavoratori a causa di possibili accordi in *dumping.*

Nuovo nome per l'azienda, ma nessuna novità per i lavoratori, è quanto accade in Anpal servizi (ex Italia Lavoro).

Nell'ultimo anno, nonostante le difficoltà politiche e istituzionali, è stato avviato un percorso che ha portato alla stipula di contratti di collaborazione di maggiore durata, volto alla stabilizzazione per i collaboratori. Ma il paradosso di questa vertenza sta nel fatto che una società del Ministero del lavoro, che abroga la normativa sulle collaborazioni, è la prima ad utilizzarle e perpetuarle, e non solo, le ultime novità sono di carenza di risorse, vengono meno al percorso di stabilizzazione sottoscritto nell'accordo con le confederazioni. Anche in questo caso, non potremo far altro che rivendicare quanto era stato stabilito.

L'anno appena trascorso è stato fondamentale in termini di successi sindacali, su alcune vertenze storiche della UILTemp.

L'effetto della "Riforma Madia" e della successiva manovra, ha aperto le porte a oltre 70 mila stabilizzazioni di personale precario. È così partito ufficialmente il piano triennale per la stabilizzazione di circa 50 mila precari storici. In tale contesto, i mesi che verranno saranno fondamentali per garantire la continuità occupazionale con conseguente possibile stabilizzazione per i moltissimi precari, da noi seguiti, in contesti pubblici e privati.

Ma la manovra ha anche stanziato risorse ad hoc per la scuola e la ricerca, ciò ha determinato un primo importantissimo risultato per la UILTemp, legato all'avvio della procedura di stabilizzazione per oltre 800 ex l.s.u., assimilati A.T.A., che fino ad oggi hanno prestato servizio nelle scuole del centro-sud Italia con contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Il fenomeno in esame, pur essendo la platea nazionale, ha riguardato maggiormente le regioni del centro sud Italia, con numeri piuttosto rilevanti in Sicilia.

Finalmente, per questi lavoratori, iscritti storici della UILTemp, dopo oltre vent'anni di precariato e costanti sollecitazioni, talvolta sfociate in vere e proprie agitazioni sindacali, si è aperto il percorso che porterà alla loro stabilizzazione. Non è stato semplice e quello che oggi definiamo con le parole come un "sacrosanto" diritto, è stato per molto tempo una chimera.

Discorso analogo va fatto per gli oltre 500 collaboratori scolastici della provincia di Palermo che vivono da vent'anni una condizione di precariato. L'avvio del percorso di stabilizzazione, necessario a salvaguardare la qualità del servizio e a garantire la continuità di lavoro e di salario alle collaboratrici e ai collaboratori scolastici, è solo l'inizio di una procedura che dovrà garantire anche la salvaguardia occupazionale dell'intera platea.

Fin qui le buone notizie o quantomeno quelle che tali potrebbero diventare, ma in un contesto occupazionale quale quello italiano, dove il tasso di disoccupazione in alcune regioni del sud come la Calabria sfiora il 70%, un cenno permettetemi di farlo alla vicenda degli LSU/LPU calabresi e dei precari inseriti nella legge 15 e nella legge 40, nonché degli LSU ed Asu siciliani. Nonostante per questi lavoratori, la legge di bilancio ne avesse previsto la stabilizzazione, la situazione debitoria della quasi totalità degli enti locali, ne ha praticamente impedito la realizzazione pur svolgendo, anch'essi, lavori indispensabili per l'erogazione di servizi ai cittadini. Visti i continui ritardi con cui si procede all'erogazione dell'indennità, accentuando a dismisura il disagio che i lavoratori sono quotidianamente costretti a sopportare; tuttavia abbiamo continuato incessantemente a sostenerli sindacalmente, affinché non cali sulla vicenda un silenzio che verrebbe a minare quelle poche certezze che i lavoratori hanno, perché è in terre come queste che noi chiediamo nuovi investimenti per scongiurare lo spopolamento totale.

A Cosenza l'8 novembre scorso, in un'assemblea pubblica, abbiamo proclamato gli "Stati generali del precariato". Hanno partecipato oltre mille lavoratori, persone umiliate, provate ma che hanno ancora voglia di battersi per la propria dignità.

Noi vogliamo essere la loro voce, noi dobbiamo essere la loro voce.

Siamo partiti da una fase critica di commissariamento, ad oggi abbiamo ricostruito il Veneto, l'Emilia Romagna, il Trentino Alto Adige, l'Umbria, la Toscana, le Marche, la Sardegna.
Ci siamo dotati di una struttura fissa di circa 25 collaboratori su tutto il territorio nazionale.
Abbiamo provveduto ai primi distacchi in Legge 300 per la categoria.
Abbiamo messo in atto una collaborazione con l'ITAL nazionale per rafforzare e diffondere tra i lavoratori che rappresentiamo, informazioni, tutele e servizi che altrimenti avrebbero solo sfiorato, questa enorme platea di lavoratori.
Per il carattere trasversale della nostra categoria, abbiamo creato percorsi comuni con tutte le organizzazioni della UIL.
La UILTemp di oggi ha tanti volti e tante storie, sono i nostri rappresentanti,
Rosalba lavoratrice di Ipsos, Erica di Eskigel, Biagio della Johnson, Stefano dell'Usl, Chiara di Ecare, Maria cococo scuola, i lavoratori di Accenture, Alessandro di Alenia, Marisa di GFK, Valerio di Agusta, Oreste ex Lsu, Luca Tirocinante, i ragazzi di Comdata impegnati in una battaglia che oltre a cercare di salvaguardare il posto di lavoro richiede pari dignità rispetto ai lavoratori dell'azienda utilizzatrice, Giorgio di Luxottica e tanti altri, due anni fa in pochi ci avrebbe scommesso.
Tutto questo sarebbe stato impossibile senza la passione e l'aiuto di Pasquale, Lorenzo, Annamaria, Giancarlo, Marco, Cecilia, Miranda, Angelo e di tutti i segretari regionali, provinciali che hanno accettato la sfida di questa "piccola" categoria.
E di Carmelo Barbagallo che, senza nessuna invadenza, senza fretta, ma senza sosta è stato una guida.

Il sindacato è vita, militanza, mobilitazione, confronto è stare con i deboli altrimenti è altro, noi vogliamo essere questo.
Perchè come diceva Pietro Nenni "*Nulla si può sperare dall'alto, tutto dal basso*".

Grazie a tutti voi, grazie