

EDITORIALE

# Abbiamo voglia di futuro !!!

Aldo Grasselli

**N**on so se questo sarà il titolo del nostro prossimo Congresso, negli ultimi anni abbiamo preferito mantenerci a cavallo tra tradizione e innovazione, ma l'unica affermazione che è necessario mettere oggi al centro delle nostre riflessioni e delle nostre strategie sindacali è questa: abbiamo bisogno di progettare il futuro della nostra professione e per farlo dobbiamo dare un futuro alla nostra organizzazione.

Abbiamo bisogno di rinnovamento professionale, abbiamo bisogno di prospettive occupazionali, abbiamo bisogno di nuove forme di organizzazione sindacale, abbiamo bisogno soprattutto di nuove sensibilità politiche verso le complessità che dovremo affrontare e gestire, abbiamo bisogno di forza maggiore per fare tutto quello che occorre per avere un futuro.

Non si va avanti guardando solo indietro con nostalgia, non si va verso una nuova stagione se non se ne chiude una vecchia, mettendo tutte le energie in nuovi progetti.

Portando dentro di noi l'esperienza maturata, conservando anche gelosamente le nostre storie e le nostre identità, potremo andare verso nuovi scenari scrollandoci di dosso il senso d'impotenza e d'ineluttabile declino che intorpidiscono le nostre energie. Per questo, avendo chiuso l'esperienza della CIVEMP Confederazione italiana dei veterinari e medici della prevenzione che avevamo fondato

insieme al SIMET e che era durata quasi dieci anni, siamo arrivati a un momento che per la sua importanza strategica possiamo senz'altro definire storico.

Il SIMET ha scelto di abbandonare la CIVEMP senza un preavviso, e con modi furtivi, verticisticamente, ha voluto fare un'alleanza sindacale con altri sindacati (l'SNR dei radiologi e l'AIPAC dei patologi clinici).

Noi abbiamo avviato una riflessione a settembre nel nostro Congresso di Villasimius e abbiamo aperto un dibattito interno che porterà a un Congresso straordinario entro la fine di marzo.

Sei mesi di contatti, riflessioni, elaborazioni statutarie, sono stati necessari per trovare nuovi partner e



per darci nuovi assetti.

Nel ribadire che il sindacato deve impegnare tutte le energie per contrastare la riduzione dei posti della dirigenza e rinnovare i contratti collettivi, occorre però mettere nell'agenda politica che si devono anche trovare forme per tutelare chi è al confine tra occupazione e disoccupazione, e allo stesso tempo tentare di trovare strumenti per rappresentare chi non è mai entrato nel mercato "regolare".

Tutto questo è molto complesso e difficile, ma le sfide difficili non ci spaventano e sapremo attrezzarci adeguatamente, a cominciare da una profonda e costruttiva analisi sul nostro passato.

Per tante e comprensibili ragioni storiche, il sindacato ha concentrato il suo impegno sulle attività di coloro che erano stabilmente occupati, mentre cresceva al di fuori del lavoro istituzionale e a tempo pieno, una vasta area di "lavori" non a tempo pieno né correttamente istituzionalizzati.

Si tratta di attività che hanno raggiunto un'eccessiva consistenza in parallelo all'espandersi di quelle che vengono definite l'economia e l'organizzazione "informale" delle aziende sanitarie. Non è corretto considerarle attività interstiziali ai processi di

ristrutturazione aziendale, oppure come il frutto perverso della crisi del Ssn e più in generale del pubblico impiego. Si tratta infatti di un fenomeno in crescita perché corrisponde a una diversa e più flessibile organizzazione delle aziende di servizio, che permette anche di esprimere sul mercato del lavoro forme di prestazioni che corrispondono a nuove esigenze dei colleghi.

Di quei professionisti che per cultura, competenza, età, forma mentale sono sempre meno identificabili nella classica professionalità del veterinario dirigente, del veterinario ufficiale.

Nel contempo, una puntuale analisi dell'ISTAT ci conferma che gli allevamenti italiani si stanno svuotando e gli analisti stimano che la tendenza sarà mantenuta per il prossimo decennio con una economia che nel suo complesso sta entrando in una fase di lunga recessione.

Il sindacato rischia di perdere la chiarezza strategica per comprendere quei mutamenti che si è limitato a minimizzare o addirittura ha ignorato. Una delle difficoltà cruciali attiene infatti alla nostra sensibilità e alla nostra cultura sindacale.

Speso è così rigida sui modelli tradizionali e intrisa di giurisprudenza del lavoro che finisce per essere molto

più attenta alle ragioni e alle tendenze della formalità burocratica che ai mutamenti della società, del servizio sanitario del terzo millennio, del modo nuovo d'intendere, vivere, partecipare al lavoro della gente.

Oggi non è più sufficiente difendere "posti" di lavoro tutti uguali, tutti rigidamente paralleli, equivalenti e indipendenti tra loro, ma occorre assumere come nuova frontiera del sindacato questo orizzonte più vasto di "lavori" e "modi di lavorare", senza ovviamente legittimare ciò che si ritiene irrazionale o illegittimo.

Da qualche anno si avverte una crisi di rappresentanza che riguarda i nuovi soggetti che occupano collocazioni diverse dalle tradizionali. Dobbiamo prendere atto che la scarsa attenzione a questi fenomeni ha provocato conseguenze molto serie anche all'interno di quella che sembrava la forza sicura del sindacato, cioè il lavoro a tempo pieno e indeterminato. Il fatto di concentrare l'attenzione sui "posti" sottovalutando l'insieme dei "lavori" che si costituivano nelle aziende o negli istituti, non soltanto ha indebolito la capacità di rappresentare complessivamente la categoria, ma ha portato a un deterioramento anche dei rapporti tra i colleghi stabilmente occupati.

La società non è divisa da barriere invalicabili. Non è possibile, per fortuna, separare chi sta dentro e chi sta fuori dal mondo del lavoro organizzato.

Siamo in una fase di passaggio decisiva, e se non c'è mai stata prima una piena solidarietà, per difficoltà oggettive e per resistenze soggettive, fra veterinari stabilmente occupati e altri che si collocano nel mercato del lavoro offrendo forme diverse di prestazione, dobbiamo crearla oggi. La sfida è uscire da un modello professionale ipercorporativo o addirittura individualista che, al di là dei proclami e delle alleanze momentanee, contenga scelte unificanti anziché una somma di rivendicazioni tra loro eterogenee, se non conflittuali.



Le crisi di rappresentanza non sono frutto del destino. Certamente scontano l'effetto di un'evoluzione profonda del mercato del lavoro, ma sono anche il risultato di una reazione di autodifesa del sindacato che rischia, però, di essere suicida. Se non siamo riusciti a rappresentare con una certa consistenza i colleghi disoccupati, i precari, i veterinari a tempo determinato, i colleghi che vivono di borse di studio, i co.co.co., i veterinari assunti come tecnici laureati, ciò non è dovuto solo a difficoltà organizzative, che certo esistono; ma anche perché la vecchia logica sindacale è stata posta di fronte a problemi di mediazione difficili. E spesso ha reagito rifiutando o negando i problemi.

Per riconquistare in pieno il potere di rappresentanza e di tutela, il sindacato deve cambiare radicalmente se stesso, deve entrare in un'esperienza di cui vogliamo scrivere il destino.

È un'esperienza necessaria che deve rimettere in discussione molte cose, dalla formazione dei gruppi dirigenti alla trasformazione della propria cultura, al nuovo modello organizzativo.

Perché per un movimento sindacale che voglia gestire le situazioni anziché subirle o agire di rimessa, per un sindacato che voglia aprirsi a nuove forme di tutela e di rappresentanza, è necessario far proprie le domande economiche degli occupati senza lasciare fuori della porta le domande "civili" e "politiche" dei nuovi soggetti.

Nuove tipologie di tutela e di estensione della rappresentanza sindacale si possano realizzare solo dando identità e voce a queste aree oggi ai margini del mercato del lavoro.

Solo così potremo essere più uniti e più forti.

Abbiamo voluto specializzare le nostre strutture e abbiamo risposto a esigenze ineludibili di riorganizzazione costruendo una costellazione di soggetti sindacali nuovi ma solidamente radicati nella

nostra storia e nella nostra natura, autonoma da condizionamenti politici o partitici.

In una stagione in cui si allarga la sovranità europea con la confluenza di nuovi stati e ad essa si affianca una forte voglia di federalismo non potevamo certo non raccogliere stimoli o addirittura andare contro corrente.

In una stagione in cui si fondono banche, assicurazioni, partiti, sindacati non avremmo certo potuto pensare di rimanere passivi con la speranza di passare la nottata senza danno.

Abbiamo analizzato la composizione della nostra comunità e abbiamo anche rilevato un progressivo invecchiamento dei nostri iscritti che ci ha imposto nuove strategie e nuove soluzioni.

A dicembre i colleghi veterinari e medici del ministero della salute sono usciti rispettivamente dal SIVeMP e dall'ANAAO-ASSOMED per fondare ASSOMED-SIVEMP, il nuovo sindacato che autonomamente li rappresenterà in tutte le sedi e in tutte le fasi della contrattazione.

Il SIVeMP unico sindacato della dirigenza veterinaria, insieme all'ANAAO-ASSOMED che è il sindacato della dirigenza medica maggiormente rappresentativo, con l'ASSOMED-SIVEMP che raggruppa la maggioranza dei dirigenti dei ministeri, ha ridato vita alla COSMeD - Confederazione Sindacale Medici e Dirigenti che fu fondata anche dal SIVeMP venti anni fa, nel 1988.

Oggi con l'ingresso in COSMeD dello SNABI, il sindacato nazionale dei Biologi, siamo parte fondante della più grande Confederazione italiana della dirigenza, una vecchia e giovane Confederazione che riprende il suo cammino contando in una forte identità e in un reciproco riconoscimento dei suoi aderenti.

L'ultima pagina di questa grande rivoluzione copernicana è la fusione della rappresentanza contrattuale del SIVeMP e dello SMI il sindacato dei medici italiani, in un solo nuovo

soggetto, una Federazione tra Veterinari e Medici che nella fase di studio degli statuti, per brevità ma senza impegno, abbiamo denominato FVM.

Questo è l'approdo che completa una lunga e laboriosa reingegnerizzazione delle relazioni sindacali e il potenziamento delle nostre forme di rappresentanza.

Il nostro Congresso straordinario che si terrà a Tivoli il 26 e il 27 marzo ratificherà la nascita di un nuovo sindacato, fondato esclusivamente per sostenere con efficacia la contrattazione nazionale e decentrata, un soggetto più grande che ci consentirà di affrontare i prossimi anni con tutte le forze e tutta la rappresentatività necessaria.

I veterinari italiani non devono temere che questo comporti una perdita di identità.

Il primo interesse che abbiamo sempre tutelato è la nostra autonomia professionale. Il SIVeMP non si scioglierà ma sarà sempre la casa comune di tutti i veterinari di medicina pubblica. Il SIVeMP sarà il mozzo intorno a cui ruoteranno le altre nuove strutture che ci faranno progredire lungo i difficili percorsi della rappresentanza sindacale.

Il SIVeMP resterà la casa comune che dovrà sempre saper accogliere tutti i veterinari che operano per la medicina preventiva. Sarà un soggetto che, pur conferendo ad altri la funzione di rappresentanza sindacale propria, dovrà mantenere tutte le altre forme di ascolto, di assistenza e di confronto democratico per essere il *melting pot*, lo spazio neutro dove far maturare le idee forza che dovranno attivare le proposte sindacali e politiche da trasferire alle strutture costituite per realizzarle: l'ASSOMED-SIVEMP, la COSMeD, l'FVM.

L'alternativa sarebbe stata attendere una ancora lontano ma ineluttabile declino.

Invece, nulla sarà perso della nostra storia e della nostra tradizione perché abbiamo messo mano al cambiamento con capacità predittiva e preventiva, adeguandoci per tempo alle nuove esigenze del futuro.