



PARTECIPARE

PERIODICO MENSILE A CURA DELLA SEGRETERIA
ZONALE FLAEI - CISL di VITTORIO VENETO

Dicembre
N. 12
Anno 2015

Direttore Responsabile: SILVIO DI PASQUA

Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO

Autorizz. Del Tribunale di Treviso
n.463 del 5/11/1980

Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO

Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028

.....e-mail: treviso@flaei.org

“Poste Italiane SpA - Spedizione in
abbonamento postale – 70% NE/TV”

Hanno collaborato: Le Segreterie Nazionale, Regionale e Territoriale della FLAEI-CISL, Bazzo Giorgio, Griguolo Tiziano, De Luca Adelino, Fontana Sergio, De Bastiani Mario, Perin Rodolfo, Budoia Angelo, Tolot Margherita, Dal Fabbro Edgardo, Battistuzzi Lorenzo, Sandrin Giuseppe, Faè Luciano, Piccin Livio, Da Ros Remigio, Carminati Giovanni, Pilutti Aldo, Tempesta Domenico, Bitto Valter.

SOMMARIO:

**Assemblee
Organizzative
Nazionali**

**FLAEI
CISL RETI
CISL**

**La Cisl
del futuro
sboccia
da idee
e scelte
di oggi**



Vuoi ricevere Partecipare per posta elettronica? Segnala a: treviso.flaeicisl@gmail.com

INDICE

Pagina	Argomento
3	ASSEMBLEA NAZIONALE ORGANIZZATIVA da Conquiste del lavoro
3	Nuove sfide da cogliere nel rispetto delle identità
4	Il sindacato protagonista dello sviluppo delle reti
5	Assemblea Organizzativa Programmatica FLAEI-CISL e CISL-Reti, 9, 10 e 11 novembre
7	Assemblea Organizzativa Programmatica FLAEI - Cisl - La relazione
13	Ordine del giorno dell'Assemblea Organizzativa Programmatica FLAAEI CISL 9 e 10 Novembre 2015 Rimini
15	Assemblea Organizzativa e Programmatica Cisl Reti – La relazione
18	ORDINE DEL GIORNO Assemblea Programmatica Organizzativa CISL Reti Rimini, 11 novembre 2015
20	TRASPARENZA E CODICE ETICO: LA CISL SVOLTA - da Avvenire
21	Assemblea Organizzativa Cisl - da Conquiste del lavoro
23	Il messaggio di Mattarella alla Cisl - da Conquiste del lavoro
24	La relazione della Segretaria Organizzativa Giovanna Ventura
36	Chiusa la Conferenza Organizzativa Programmatica. Furlan: "Testa e cuore per allargare la rappresentanza"
37	DOCUMENTO CONCLUSIVO DELLA PRIMA COMMISSIONE Cambia la società, cambia il lavoro Aprirsi alle nuove rappresentanze
40	Prima Commissione. Le linee guida per intercettare giovani, precari, autonomi e nuovi lavoratori Le nuove trincee della rappresentanza - da Conquiste del lavoro
42	SECONDA COMMISSIONE Confederalità, Contrattazione, Bilateralità, Welfare Relazioni di prossimità, territorio, alleanze sociali DOCUMENTO CONCLUSIVO
46	Seconda Commissione Confederalità, Contrattazione, Bilateralità, Welfare. Così nella relazione di Bernava - Contrattazione diffusa Strategia da valorizzare- da Conquiste del lavoro
47	3 ^ Commissione " ORGANIZZAZIONE E RISORSE " DOCUMENTO CONCLUSIVO
51	Terza Commissione. Dalla trasparenza dei bilanci, al numero dei mandati, alla ripartizione delle risorse - Accountability.La reputazione deriva dal rispetto delle regole - da Conquiste del lavoro

ASSEMBLEA NAZIONALE ORGANIZZATIVA

Da Conquiste del lavoro dell'11 novembre 2015

Fit, Fistel e Flaei si sono riunite a Rimini per dar vita alle assemblee organizzative di categoria che confluiranno poi in un momento comune, ulteriore passo avanti verso la formazione di Cisl Reti.



Giovanni Luciano, segretario generale Fit: "Oggi il sindacato deve imporsi sempre più come rappresentanza forte e riconoscibile per governo, istituzioni e imprese."

Lo sciopero è un diritto inalienabile ma è uno strumento che non basta".

Carlo De Masi, segretario generale Flaei: "La nostra deve diventare un'organizzazione che sappia leggere la realtà, capace di animare, al suo interno, una riflessione consapevole del bisogno di crescita sociale, culturale, sindacale. Cisl Reti non rappresenta una fusione fredda ma un soggetto in progress, dinamico".

Vito Vitale, segretario generale Fistel: "La riorganizzazione interna punta a dare risposte immediate e a utilizzare al meglio le risorse disponibili. Per favorire la crescita della rappresentanza, abbiamo avviato una regionalizzazione delle strutture. Questo non contraddice la funzione strategica di Rsu, Rsa, Rls m punta a potenziarne l'azione".

Assemblea Cisl Reti. Furlan: aziende e territorio frontiera di un rapporto più diretto con lavoratori e cittadini

Nuove sfide da cogliere nel rispetto delle identità

Rimini (dal nostro inviato). Le tre Federazioni cislinc Fit, Fistel e Flaei si sono riunite a Rimini, dal 9 fino all'11 novembre, per dar vita alle assemblee organizzative di categoria che confluiranno poi, oggi, in un momento comune, ulteriore passo avanti verso la formazione di Cisl Reti.

Un appuntamento importante che riguarda gli sviluppi futuri della riorganizzazione Cisl; proprio per questo l'intervento conclusivo sarà affidato alla numero uno dell'organizzazione, Annamaria Furlan.

Lunedì le tre federazioni di Trasporti, Energia, Telecomunicazioni e servizi, hanno svolto separatamente, ma in contemporanea, le assemblee per cercare confronto e dibattito innanzitutto all'interno della propria categoria.

E proprio sulla necessità del confronto e della presenza, nelle sedi istituzionali e imprenditoriali, si è soffermato il leader Fit, Giovanni Luciano, che ha ricordato la necessità, per il sindacato, di imporsi sempre più come rappresentanza forte e riconoscibile per governo, istituzioni e imprese. Non serve più solo (o almeno non basta) – puntualizza Luciano - lo strumento dello sciopero, anche se resta diritto inalienabile.

Proprio di recente, la Fit ha messo in luce quelli che considera i limiti dell'attuale regolamentazione degli scioperi (procedure di raffreddamento e conciliazione), resi superflui dall'atteggiamento "irresponsabile" delle aziende; oltre che il cosiddetto fenomeno di "occupazione della casella" usato da sigle sindacali minoritarie per mere questioni concorrenziali e strumentali, che spesso generano gli "scioperi del venerdì". Rappresentanza, dunque, all'insegna del rinnovamento e sempre con gli occhiali Cisl per la tutela dei lavoratori. In quest'ottica - conclude Luciano - la decisione di costruire e dare maggiore forza a Cisl Reti è una sfida da cogliere.

Un approccio costruttivo e di confronto sistemico che caratterizza anche le azioni della Flaei che, per voce del segretario generale Carlo De Masi - conferma la sua missione: coniugare la tutela dei lavoratori del settore elettrico con la ricerca di sviluppi occupazionali e di un sostegno forte alla competitività del comparto nel Paese e nel contesto internazionale.

"Grandi cambiamenti attraversano il settore elettro-energetico - ricorda De Masi -. L'assenza di una strategia nazionale rappresenta elemento di criticità che condiziona l'assetto del nostro sistema produttivo.

Noi sindacalisti dobbiamo

potenziare la funzione di rappresentanza diretta, cosicché la Flaei possa essere sempre più un'organizzazione che sa leggere la realtà ed è capace di animare, al suo interno, una riflessione consapevole del bisogno di crescita sociale, culturale, sindacale, di formazione professionale a tutti i livelli". In quest'ottica Cisl Reti - conclude De Masi - non rappresenterebbe una fusione fredda ma un soggetto "in progress", dinamico, di Reti e servizi all'interno del sindacato, capace di interpretare il futuro delle nuove generazioni.

“Nella politica di riorganizzazione interna della Cisl - sottolinea Vito Vitale, segretario generale Fistel, nella relazione introduttiva - si punta a dare risposte immediate e a utilizzare al meglio le risorse disponibili.

Per questo, per favorire la crescita della rappresentanza, abbiamo avviato un processo di regionalizzazione di tutte le strutture”. Questo non contraddice la funzione strategica di Rsu, Rsa, Rls, anzi punta a potenziarne l'azione. “Questa peculiarità - aggiunge Vitale - crediamo possa rappresentare una buona soluzione per andare sempre più incontro ai nostri iscritti. Rappresentanza e formazione sono dunque parole chiave anche per la Fistel”. La formazione è fondamentale per poter disporre di delegati preparati e motivati.

Per questo Fistel vuole attivare un sistema innovativo: “Fistel academy”.

Uno spazio strutturato,

una comunità virtuale, in cui le persone possano accedere a percorsi motivazionali di crescita personale, ma anche un luogo in cui socializzare, condividere e interpretare il ruolo politico e di rappresentanza. Anche per il segretario generale Fistel il progetto Cisl Reti è da considerare una opportunità. “Proprio per la disomogeneità dei settori coinvolti - afferma Vitale - Cisl Reti non scioglierebbe le identità ma le integrerebbe in un processo aggregativo, mantenendo specificità che sono una ricchezza per tutti”.

“Aziende e territorio rappresentano la frontiera del sindacato in un rapporto molto più diretto con i lavoratori e cittadini, gli utenti dei servizi - afferma Annamaria Furlan rivolgendosi a Cisl Reti -. Siamo un grande sindacato confederale che tutela gli interessi dei lavoratori nel quadro degli interessi generali del Paese. Per questo abbiamo deciso di destinare il 70% delle risorse a chi sta in prima linea, ai posti di lavoro ed al territorio. E' una scelta coerente con la nostra idea di sindacato al 100 per cento. Noi non facciamo politica.

Non inseguiamo i movimenti o il populismo. Il sindacato deve saper coniugare la sua rappresentanza con le esigenze del mondo del lavoro.

Tutto il resto non ci appartiene”.

*o*o*o

Il sindacato protagonista dello sviluppo delle reti

Le tre Federazioni di Fit, Fistel e Flaei svolgono a Rimini le rispettive Assemblee organizzative nazionali che si concludono con quella di Cisl Reti, che rappresenterà il futuro nelle forme già individuate e consolidate. Queste rappresentanze costituiscono la punta di lancia dell'elemento industriale avanzato del nostro Paese.

Le grandi reti infrastrutturali materiali e immateriali sono, infatti, l'asse portante di ogni futuro sviluppo in Italia e in Europa. Nuove tecnologie, servizi diffusi, moderne e originali occasioni di lavoro ruotano attorno a queste attività e saranno protagoniste di ogni scenario futuro.

Non a caso

l'Unione Europea destina i 300 miliardi di euro sin qui programmati, alle Reti TEN-T, cioè agli assi infrastrutturali dei trasporti e della logistica, delle telecomunicazioni, dell'energia elettrica. E' facile in questo contesto comprendere l'importanza di un presidio sindacale quanto maiefficace e strutturato per governare la trasformazione del polo socio industriale più avanzato del Paese, arricchendolo di una partecipazione attiva, consapevole e propositiva del mondo del lavoro.

Una presenza

autorevole come quella delle tre Federazioni della Cisl tanto più necessaria al cospetto di grandi trasformazioni che stanno modificando gli assetti, le governance, i progetti e le finalità dei diversi players che operano nei settori della mobilità, delle telecomunicazioni e dell'energia elettrica.

Mutamenti destinati ad incidere in modo significativo sia sui lavoratori, sull'occupazione presente e futura, sia sui servizi

ai cittadini e sul mantenimento pubblico di Reti strategiche realizzate nel corso dei decenni dalla collettività, che ad essa debbono rispondere, senza alterazioni che indeboliscano il controllo pubblico, pur nella logica di una liberalizzazione che traguarda alla maggiore efficienza, allo sviluppo e al contenimento dei costi.

Uno scenario comune a Fit, Fistel e Flaei pur nelle diverse articolazioni, entro il quale operare con una strategia comune e condivisa che orienti il lavoro e garantisca i cittadini e i giovani per un loro crescente coinvolgimento nell'occupazione.

La privatizzazione delle Ferrovie, per quel riguarda la Federazione dei Trasporti, è il passo più impegnativo. Occorre preservare l'unità di una grande Azienda risanata che costituisce un volano di grande importanza per la mobilità delle persone ed in prospettiva di una logistica avanzata. Si gioca in questo assetto una partita relevantissima, non contro la privatizzazione, ma a difesa di un bene comune come le Ferrovie e di una Azienda che è diventata oggi leader e protagonista in Europa, proprio grazie agli impegni e agli sforzi e agli oneri che i Lavoratori hanno offerto nel corso degli ultimi venti anni.

Elementi come si vede assai comuni nello scenario industriale a quelli che sta affrontando la Fistel, protagonista indiscussa dell'accordo raggiunto con la Telecom.

Questo costituisce un punto avanzato per le Relazioni Industriali del Gruppo. L'assetto futuro delle telecomunicazioni, in particolar modo lo sviluppo e la penetrazione della rete a banda larga, rappresenta un investimento di assoluto rilievo internazionale che consentirà all'Italia di recuperare il tempo perduto ed allinearsi ai Paesi leader in Europa, grazie ad un cablaggio diffuso, ossia la moderna architettura attorno alla quale oggi cresce l'intero sistema socio produttivo del Paese.

Nuove tecnologie per le reti elettriche, trasformazione dei sistemi di generazione, soluzioni per uscire dalla crisi degli impianti termoelettrici, nuove politiche ambientali, rappresentano il campo di azione sul quale da più tempo, con perspicacia e lungimiranza, si muove la Flaei. E' un terreno ricco di prospettive, di nuovi lavori, di innovazioni nelle Relazioni industriali, quanto di insidie che possono influire sul mondo del lavoro. Il rinnovo del contratto di Enel, ad esempio, richiama opzioni strategiche che il sindacato ha disegnato in modo assai chiaro e sul quale è aperto un confronto non privo di asperità. L'obiettivo finale è da un lato assicurare una programmazione di ampio respiro alla produzione energia elettrica, integrando nel modo più efficace ed innovativo possibile le diverse fonti, da quelle fossili a quelle di nuova generazione, nel più vasto ambito di uno sviluppo ecocompatibile, che sia d'altro canto equo e sostenibile per il lavoro, milioni di cittadini, per le Imprese del nostro Paese.

Abbiamo così plasticamente, e in modo quanto più essenziale possibile, esemplificato quali compiti fronteggiano in questo momento le tre Federazioni delle Reti Cisl.

La loro azione congiunta e convergente si propone con lucida prospettiva come il più valido interlocutore per Governo ed Aziende. Un'attività cruciale quando si ridisegnano le linee di sviluppo del Paese, nel segno di una sempre più ampia e innovativa partecipazione del lavoro alle strategie di breve e lungo periodo, nell'ambito delle infrastrutture, dei servizi e delle nuove tecnologie.

Ubaldo Pacella

*o*o*o

Assemblea Organizzativa Programmatica FLAEI-CISL e CISL-Reti, 9, 10 e 11 novembre

Il 9 e 10 novembre 2015 presso il Centro Congressi SGR di Rimini, in un clima pieno di entusiasmo, alla presenza di una platea attenta, che ha partecipato attivamente al dibattito, si è svolta l'Assemblea Organizzativa Programmatica della FLAEI, seguita il giorno dopo da quella CISL-Reti.

Il giorno 9 novembre, dopo la Relazione politica presentata dal Segretario Generale e quella Organizzativa dal Segretario Organizzativo, in una sala gremita e festosa, si è svolto un dibattito vivace e pieno di stimoli, proseguito anche il giorno 10, che ha registrato oltre 30 interventi, fra cui molti Giovani e tante Donne.

La cospicua documentazione presentata, di seguito riportata e che alleghiamo, ha costituito la base di discussione e integrante dell'intera iniziativa:

Relazione introduttiva

Analisi organizzativa

Pubblicazione "Le ragioni del sindacato nella realtà d'oggi"

Articolo di Carlo De Masi "energia etica" tratto dal libro "Una buona stagione per l'Italia"

Estratto del Forum Internazionale del lavoro 3-4-5 giugno 2015 – Milano

o Il sistema elettrico Nazionale tra passato, presente e futuro – a cura RSE (Ricerca Sistema energetico)

o L'officina della sicurezza – a cura della scuola di Radio protezione della Sogin

Opuscolo sui congedi di maternità e paternità

Schema sulla cultura di genere

Opuscolo Sicurezza e dintorni – Commissione Nazionale Sicurezza.

Un'Assemblea Organizzativa Programmatica che, dopo la puntuale replica del Segretario Generale, ha approvato all'unanimità il Documento Finale (allegato) che si pone come punto di partenza della discussione di merito che dovrà caratterizzare il metodo di lavoro interno per la fase che ci separa dal prossimo Congresso del 2017.

Il successivo giorno 11, presso il Palacongressi di Rimini, si è svolta l'assise comune FIT-FISTel-FLAEI, ovvero l'Assemblea Organizzativa Programmatica di CISL Reti.

La Relazione (allegata) presentata a nome di tutte e tre le Federazioni dal nostro Segretario Generale e gli interventi dei Segretari Generali di FISTel e di FIT, hanno offerto spunti agli interventi (Giovani e Donne) finalizzati alla ripartenza del progetto di CISL Reti.

La Segretaria Generale della CISL, Annamaria Furlan, ha concluso i lavori, con vigore, dando una carica notevole agli oltre 700 Partecipanti, con passaggi significativi, di valore politico e strategico, per il nuovo percorso che la CISL ha avviato, all'interno del quale si colloca la futura costituzione di Cisl Reti. Il documento finale proposto (allegato) è stato approvato all'unanimità.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

*o*o*o

ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA PROGRAMMATICA FLAEI - CISL – LA RELAZIONE

Rimini, 9/11 Novembre 2015

INDICE

L'Italia a coriandoli

La funzione dei corpi intermedi

Il nuovo ruolo della Cisl

La FLAEI nel Settore elettro-energetico che cambia

Cisl Reti: una sfida da cogliere

La Flaei del futuro e nel futuro

L'ITALIA A CORIANDOLI

Care Amiche e cari Amici,

la nostra Assemblea Organizzativa è parte integrante di quel processo che dal 16 al 19 novembre 2015



sfocerà nella *Conferenza Organizzativa e Programmatica della Cisl a Riccione*. E con la Cisl anche noi ci interroghiamo su come attrezzarci per **costruire un Sindacato all'altezza delle sfide del XXI secolo**.

Il sindacalismo confederale vive una stagione difficile: è messa in discussione la sua **funzione sociale** e l'idea stessa del valore della rappresentanza; si dice che **il Sindacato ha fatto il suo tempo** e che incarna una formula datata di tutela degli interessi dei Lavoratori.

L'obiettivo di questo attacco è quello di **costruire una democrazia senza mediazione sociale**, basata sulla

solitudine degli individui e dei Lavoratori, sulla scorciatoia di una **contrattazione individualizzata e svuotata di contenuti**, creando **un'Italia a coriandoli** (come il Censis l'ha definita in modo brillante), parcellizzata, scomposta e senza spazio per i soggetti che perseguono l'idea della mediazione, degli interessi generali e di una visione non divisiva, ma fondata sulla coesione.

Per contrastare questo tentativo di alimentare la frantumazione sociale e una democrazia senza rappresentanza dobbiamo, innanzitutto, **ricostruire un rapporto di fiducia coi Cittadini e coi Lavoratori**.

Tuttavia, bisogna prendere atto che è **ormai esaurito un ciclo di sviluppo fondato su una logica stretta di riconoscimento tra identità e interessi**, sia perché gli interessi si sono frammentati, sia perché la dimensione identitaria è andata in crisi, disgregando quel collante che era formato da identità collettive forti: operai, impiegati, professionisti, artigiani, commercianti, imprenditori e così via.

Inoltre, il ritardo nell'accesso alla vita lavorativa e la crescente parcellizzazione, segmentazione e individualizzazione dei percorsi professionali hanno reso le identità sempre più mobili e flessibili.

Emergono nuove identità, slegate da ogni logica di sequenzialità, che producono interessi sempre più transitori, legati ad esperienze individuali che non trovano collocazione in una dimensione collettiva. Siamo in presenza di:

incongruenza tra percorsi formativi e lavori;

lavori sempre più frammentati;

sfaldamento dell'identità professionale;

sfilacciamento dei legami di appartenenza aziendale;

riduzione dell'impegno lavorativo;

delocalizzazione del lavoro;

deterioramento delle relazioni nei luoghi di lavoro;

disaffezione verso un lavoro divenuto troppo spesso fonte di problemi (stress, depressione, ansia,

ecc.).

Per recuperare la nostra credibilità con la società italiana e rinsaldare il rapporto con i Lavoratori, dovremmo avere **comportamenti credibili**, animare **proposte praticabili**, essere **Sindacalisti all'altezza delle sfide che ci attendono**: è necessario che i Cittadini e i Lavoratori riconoscano in noi Soggetti capaci e meritevoli di **fiducia** e di **delega**.

Non dobbiamo dimenticare mai che **la democrazia italiana è fondata sulla rappresentanza politica**, esercitata dai Partiti, e **sulla rappresentanza sociale** incarnata dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni Datoriali.

La crisi dei Partiti è un fatto conclamato: ormai da anni **il Paese non dispone più di Forze politiche capaci di rappresentare interessi** e di portarli a sintesi nel contesto generale.

Di fronte al collasso dei Partiti, le Organizzazioni Sindacali non possono fare finta di nulla, come se la crisi della rappresentanza politica non diventi poi crisi della rappresentanza sociale. *Assemblea*

LA FUNZIONE DEI CORPI INTERMEDI

Fare **mediazione sociale** significa costruire **consenso**, interpretare **bisogni unificanti**, trasferire **idee e valori** che aggregano, dare alla socialità e alla coesione una robusta base di adesione e condivisione culturale. In questo modo il Sindacato può rientrare con energia sulla scena, sollecitando Persone e Lavoratori a sviluppare interazioni e sinergie per creare nuove forme di solidarietà e di equità sociale.



La mediazione sociale è un dato congenito del sindacalismo confederale, su cui si focalizzano gli attacchi di chi desidera un **Sindacato indebolito, marginale e compiacente**.

Come Cisl e come FLAELI dobbiamo avere la forza di contrastare il senso comune, che si sta diffondendo nella società italiana, e cioè che **la complessità di rapporti, di esigenze, di relazioni e di interessi sia un vincolo**, un

ostacolo, un sistema di lacci e laccioli che va superato.

Dobbiamo avere il coraggio di ribaltare questa impostazione, facendo capire che **la mediazione evita il conflitto e facilita il processo decisionale**, perché lo configura come condivisione, restituendo agli Attori sociali un peso, una funzione e un diritto di tribuna per le proprie opinioni.

Al contempo, dobbiamo contribuire ad educare i Cittadini e i Lavoratori alle compatibilità. Cosa significa educare alla compatibilità? Vuol dire convincere i Cittadini e i Lavoratori che **chiedere e rivendicare è un atto individuale e collettivo assolutamente legittimo**, ma che *la concretizzazione di una richiesta o di una rivendicazione è direttamente connessa alla responsabilità e alla sostenibilità*, ovvero alla capacità del sistema di farsene carico, soprattutto in una crisi come quella attuale, che presenta **specificità oggettive**, quali: un **debito pubblico** che consuma risorse da destinare alla crescita, il cronico problema della **dimensione e sottocapitalizzazione** del sistema italiano d'impresa, la **non competitività** delle imprese italiane, una rottura del rapporto virtuoso tra **impresa e credito**.

L'origine, l'identità e la storia del Sindacato lo caratterizzano, come **oggetto che si fa carico di contrattare la redistribuzione del valore prodotto**, in modo tale che l'equità sociale possa entrare nei luoghi di lavoro, al di là degli assetti proprietari e delle ormai superate divisione di classe.

La crisi che viviamo da quasi un decennio ha messo in discussione l'idea stessa della redistribuzione del valore tra capitale e lavoro.

Un Sindacato forte e moderno, come **la Cisl, deve agevolare il sistema delle imprese alla produzione di nuova ricchezza, contrattando, poi, una sua corretta redistribuzione**, sapendo che i due processi non si sviluppano in parallelo, ma sono l'uno la conseguenza dell'altro.

Se l'impresa si trova in difficoltà, se aggrava la sua condizione strategica ed operativa o se si interrompono i processi di produzione, la prima conseguenza è che i Lavoratori tenderanno ad essere espulsi dal mondo del Lavoro: **se non ci sono Lavoratori non ci saranno diritti da tutelare, né ci sarà più il Sindacato**.

La conoscenza delle **condizioni economico-finanziarie dei settori, dei sistemi organizzativi e produttivi, del mercato del lavoro nazionale e locale** è fondamentale affinché la contrattazione concorra alla creazione di "valore" per le imprese, per l'economia e per la società italiana.

Dobbiamo puntare ad una **contrattazione nazionale snella e ad una contrattazione aziendale innovativa**, capace di contribuire alla crescita e allo sviluppo, mettendo al centro il lavoro attraverso proposte che forniscano **soluzioni responsabili ed efficaci** per i tanti settori coinvolti e i moltissimi Lavoratori interessati, oltre che per dare risposte concrete ai milioni di disoccupati.

È con questa caratterizzazione che abbiamo impostato la **piattaforma contrattuale del Settore elettrico** che, come FLAEI, cercheremo di portare avanti con forza e convinzione, consapevoli delle difficoltà che ci frapperanno le Associazioni datoriali.

L'Azienda partecipativa, con pari dignità tra Capitale e Lavoro, e con una continua condivisione corresponsabile delle dinamiche di impresa, deve essere il nostro obiettivo strategico.

Una **Azienda intesa come comunità**, in cui ci siano insieme doveri da rispettare e diritti da tutelare: il riferimento fondante di tutto il nostro modo di essere e di fare sindacato. Ed è uno snodo che si trova ancora in altissimo mare alla ricerca di un approdo, o meglio dell'approdo sognato dalla Cisl sin dalla sua fondazione.

IL NUOVO RUOLO DELLA CISL

Come FLAEI credo che **abbiamo interpretato correttamente questa visione**, attraverso un approccio costruttivo e di confronto sistematico con le Imprese del Settore, senza mai perdere di vista il nostro mandato: *coniugare la tutela degli interessi dei Lavoratori elettrici con la ricerca di sviluppi occupazionali e con un sostegno forte e convinto alla competitività del Comparto elettrico italiano nel Paese e sullo scenario energetico internazionale.*

È un contributo che vogliamo offrire alla Cisl; **una Cisl che è nel pieno di un'azione di cambiamento e di rinnovamento**, che ci interessa e ci coinvolge direttamente come Categoria e che punta a introdurre elementi di innovazione rispetto al ruolo e alla **capacità della Confederazione di incidere nel corpo vivo della società italiana.**

Il primo anno di gestione di **Annamaria Furlan**, nonostante alcuni attacchi interni ed esterni, ci rassicura, ed è la migliore garanzia di **una Cisl capace di innovare e di essere presente da protagonista** nel mondo del lavoro e nella società italiana. In tal senso esprimiamo un convinto sostegno di tutta la FLAEI ad Annamaria e alla Sua Segreteria.

La sostanza della nuova Segretaria Generale e della Segreteria Confederale è un *mix di metodo e di contenuti*, una Cisl che entra nel merito, che fa della concretezza una chiave di volta, che *preferisce affrontare problemi con una visione organica.*

Non a caso le riflessioni che **la Cisl** ha sottoposto all'attenzione e alla discussione per la prossima assemblea organizzativa, **con un documento organico e innovativo**, cui ci siamo ispirati per le nostre Assemblee organizzative, evidenziano la necessità di porre al centro delle strategie alcuni elementi fondamentali:

- diritti del Cittadino/Consumatore
- flessibilità nelle strategie contrattuali
- partecipazione, verticale e orizzontale
- superamento dell'attuale approccio alla globalizzazione (che determina competizione tra Lavoratori e tra generazioni e conflittualità tra Lavoratori e Cittadini, come se non fossero un corpo unico)
- reinterpretazione del concetto di glocalizzazione, volta a coniugare le esigenze dell'economia con le esigenze della Società (e non legata esclusivamente ad ambiti e dimensioni territoriali)
- etica della responsabilità
- rivalutazione del lavoro
- centralità della Persona
- welfare contrattuale
- nuovi servizi alle Persone

In questo contesto lo sviluppo organizzativo in atto prefigura **una Cisl più snella, che punta sull'efficienza e sull'efficacia organizzativa**, anche attraverso una **politica di accorpamenti** tesa a recuperare risorse materiali e umane da destinare al rafforzamento dell'azione sindacale aziendale e territoriale.

La Cisl ha l'ambizione di proporsi **come palestra di democrazia**, fondata su un **nuovo rapporto con gli Associati** e su una **strutturazione responsabile e trasparente**, che fa della **sobrietà organizzativa e amministrativa** un vero e proprio valore etico.

In parallelo la sfida della Cisl sarà anche quella di dare nuova linfa alla rappresentanza, a partire dal **ruolo delle RSU, delle RSA, delle SAS e degli RLS** che costituiscono le figure chiave di una diversa relazione tra Sindacato e luoghi di lavoro.

Ma il Sindacato cisliano deve avere, soprattutto, la faccia di chi lo rappresenta nei luoghi di lavoro. È questa la sfida che la Cisl vuole raccogliere: operare affinché il rapporto di fiducia, che i Sindacalisti sono capaci di costruire coi Lavoratori, diventi **il tratto distintivo e il volto della nostra Confederazione.**⁸

LA FLAEI NEL SETTORE ELETTRICO-ENERGETICO CHE CAMBIA

In questa turbolenza di sistema – che scardina le basi democratiche e dissolve il ruolo di cerniera e di **mediazione sociale dei corpi intermedi** – grandi cambiamenti attraversano anche il **Settore elettro-energetico** e, in generale, le reti, i sistemi di produzione e i servizi di supporto.

Rispetto al recente passato c'è una novità che merita di essere segnalata e cioè la **caduta del prezzo del petrolio**, che ha determinato un cambio di paradigma rispetto a una lunga fase in cui siamo stati costretti a rincorrere uno scenario caratterizzato da una condizione permanente di **emergenza energetica**.

Questa **pausa congiunturale** può essere l'occasione per aprire una riflessione ampia e mirata circa una politica energetica del Paese capace di rispondere alla **forte transizione in atto**.

Lo abbiamo affermato con insistenza in tantissime circostanze: **l'assenza di una Strategia Energetica Nazionale** è uno degli elementi di criticità che condizionano la competitività del nostro sistema produttivo, perché l'energia rappresenta un asset fondamentale per le politiche di crescita, di sviluppo e dell'occupazione.

In questo quadro occorre investire su efficienza e risparmio energetico, rinnovabili di nuova generazione, Ambiente, Innovazione tecnologica. Si tratta di politiche prioritarie, perché la logica degli sprechi e dei consumi irresponsabili non è più compatibile con la scarsità delle risorse disponibili, con la sicurezza di approvvigionamento, con la sostenibilità e con la debolezza di un Governo del Paese incapace di mettere a fuoco scelte finalizzate all'**autonomia energetica**.

Il grande problema con cui dobbiamo confrontarci riguarda la **sovracapacità produttiva degli impianti di generazione**.

La Generazione termoelettrica vive una situazione estremamente critica, segnata da un eccesso di capacità produttiva che non trova più modalità di compensazione sufficienti e sostenibili nella **gestione dei picchi energetici**.

Le grandi centrali sono destinate ad uscire di scena, rimpiazzate da un'impiantistica dimensionalmente più piccola, che produrrà una **polverizzazione del Comparto** e una **drastica riduzione del Personale occupato** (diretto e, soprattutto, dell'indotto).

La situazione di **overcapacity**, di conseguenza, incoraggia i **disinvestimenti**. La crisi della Generazione termica pone, quindi, un problema nuovo al Settore elettrico: una **situazione occupazionale critica**, in un contesto che non è più al riparo dalla "tempesta" in atto, ma che sta subendo le dinamiche negative dell'economia.

Ma la crisi del termico impatta anche sulla FLAEI e sulla tenuta del Settore per diverse ragioni:

la diminuzione del numero degli occupati restringe il perimetro della rappresentanza potenziale.

La conseguenza è che la FLAEI dovrà fare i conti con una ulteriore diminuzione degli iscritti e delle risorse a disposizione dell'azione sindacale;

i processi di espulsione della manodopera si focalizzeranno sulle figure che, attraverso gli ammortizzatori sociali, possono "scivolare" verso la pensione e come sappiamo bene si tratta di soggetti che, anche per ragioni generazionali, presentano elevati livelli di retribuzione e di sindacalizzazione;

il ruolo produttivo dagli impianti di piccola dimensione renderà più difficile entrare in contatto con gli Addetti;

a soddisfare il **bisogno di nuove professionalità**, richieste dal Settore, provvederanno i Lavoratori più giovani che, sono i più impermeabili rispetto al messaggio sindacale e, in ogni caso, percepiranno un salario più contenuto.

Altro elemento di criticità è rappresentato dalle **Aziende dei servizi locali**, concentrate sulle performance economico-finanziarie e sulla remunerazione degli azionisti, con scarsa attenzione per gli aspetti industriali, gli investimenti, l'occupazione e la qualità del servizio. ¹⁰

E quando parliamo di **multiutility** non dobbiamo mai dimenticare che esse rappresentano uno *spazio d'impresa in cui le esigenze di tutela dei Lavoratori vanno rigorosamente contemperate con i diritti dei Cittadini-utenti*: uno degli ambiti in cui maturano la frizione e il distacco tra i Cittadini e la politica e, spesso, il Sindacato.

*Il Sindacalista che opera e agisce nelle Imprese dei servizi locali deve, quindi, essere consapevole che, in questo Comparto, si gioca una fetta della **credibilità del Sindacato** come forza capace di praticare una effettiva ed efficace mediazione sociale.*



Servono figure in grado di ascoltare le ragioni dei Cittadini, di interpretare la soddisfazione o l'insoddisfazione degli Utenti/Clienti, di agire sulla qualità del servizio e di essere “**sentinelle di trasparenza**” economica, amministrativa e contrattuale.

A questo riguardo il **protocollo delle Multiutility**, sottoscritto da FLAEI-FEMCA-FIT e col coordinamento della Cisl, può rappresentare un valido riferimento per dare concretezza alla nostra visione di insieme sui servizi essenziali, traguardando la stessa Cisl Reti. Avere un'unica Cisl in ogni Azienda dei servizi locali rafforza, inoltre, il nostro ruolo politico, apre una nuova progettualità organizzativa e consente di declinare meglio la

contrattazione di secondo livello.

La cosa principale per noi è quella di focalizzare **l'attenzione nei confronti dei Giovani**, perché ciò è necessario per la nostra stessa sopravvivenza. Si tratta di un tema che stiamo affrontando e sviluppando, da tempo, anche attraverso il progetto specifico dedicato.

I Giovani, che si affacciano professionalmente nel Settore elettrico, hanno alcune specifiche caratteristiche, di cui dobbiamo tener conto per **attrarli alla sindacalizzazione**: elevati livelli di scolarizzazione e di cultura, una spiccata sensibilità rispetto alla conoscenza e all'informazione, una concezione del lavoro come realizzazione personale che, talvolta, fatica a conciliarsi con le dinamiche della solidarietà.

Un ricambio generazionale è inevitabile, né va dimenticato il valore aggiunto rappresentato dalle Donne.

Per troppo tempo in FLAEI ci siamo arroccati dietro la bassa presenza femminile nel Settore per giustificare l'assenza di Quadri Dirigenti “Donne” ai livelli più alti dell'Organizzazione.

È giunto il momento di **aprire alle Donne, con coraggio e determinazione**, partendo dall'ascolto delle ragioni e delle difficoltà ad incontrare l'attivismo sindacale per approdare al loro inserimento negli Organismi, attraverso un programma di azioni concrete e prevedendo un ingresso graduato nel tempo.

Per valorizzare il ruolo della Donna e il suo lavoro, giova **attuare una vera politica di conciliazione** già tracciata nella Ricerca che, come FLAEI, abbiamo realizzato nel Settore Elettrico.

CISL RETI: UNA SFIDA DA COGLIERE

Le riflessioni sviluppate - sulla crisi dei corpi intermedi, sul ruolo della mediazione sociale, sulle ragioni del sindacalismo confederale e della Cisl, sui cambiamenti del Settore elettrico e su come essi impattano nella quotidianità organizzativa ed operativa della FLAEI - non possono non collocarsi all'interno del processo comune con FIT e FISTel, rappresentato da **Cisl Reti**.

La società reticolare, che segna il profilo del nostro tempo, è incentrata su assetti organizzativi e infrastrutturali basati sulle partnership e su Reti interconnesse, caratterizzate da nodi che permettono una maggiore comunicazione tra gli Attori e una diffusione virale delle conoscenze tra i diversi Soggetti economici, industriali e sociali.

Cisl Reti, in questo senso, **non rappresenta una fusione fredda**, ma una necessità che sale dal profondo della società globalizzata.

Tuttavia, **uno degli errori** che rischiamo di commettere, all'interno del processo di aggregazione in atto, è **quello di incartarci in una discussione su assetti organizzativi stabili nel tempo**, come è stato nel passato.

L'organizzazione, cui dobbiamo traguardare l'assetto futuro, è il modo in cui una Comunità di persone, che persegue le stesse finalità, risponde ai continui cambiamenti per tutelare, nella maniera più efficace ed efficiente, i propri Rappresentati.

Ciò significa che **quando immaginiamo la formula organizzativa di Cisl Reti** (un insieme di Persone che operano in Comparti tecnologici e produttivi in continua trasformazione), **dobbiamo tendere sempre a garantirne il dinamismo evolutivo, evitando Strutture rigide**, che invecchiano rapidamente e che altrettanto rapidamente vengono meno alla loro funzione di adesione alla realtà che cambia.

È solo in questa maniera che Cisl Reti può dispiegare tutte le sue opportunità e potenzialità. Costruire un **soggetto “in progress” - Reti e Servizi - all’interno della Cisl** significa interpretare il futuro delle nuove generazioni dei Lavoratori, ancorando contrattazione, welfare, tutele, associazionismo ad elementi comuni e vincenti.

Gli spazi di sinergia sono immensi e riguardano: le Multiutility (energia, gas-acqua e ambiente), le rinnovabili, l’efficienza energetica, i call-center, la domotica, la mobilità elettrica, le tecnologie di comunicazione applicate, le “smart grid”, la banda larga, lo storage e tutti i nuovi comparti, che si aggiungeranno a quelli esistenti.

Il punto fondamentale è, per noi, **come portare e mantenere l’identità della FLAEI nella nuova aggregazione, senza prevaricare o eludere le identità di FIT e FISTel**. È di questo che dobbiamo discutere ed è su questo che dobbiamo interrogarci con FIT e FISTel, a partire dall’Assemblea comune del giorno 11 e fino al Congresso costitutivo del 2017.

Per quanto ci riguarda, **veniamo da una lunga storia di monocomposizione**: per mantenere questa specificità **ci sarà bisogno di una rappresentanza sindacale capace** di interloquire con le Imprese elettriche, finalizzata ad offrire tutele adeguate ai Lavoratori del Settore.

LA FLAEI DEL FUTURO E NEL FUTURO

La sfida del cambiamento con cui la FLAEI si confronta ci chiede non solo una previsione del futuro, ma di attrezzarci ad affrontarlo. L’ho detto tante volte: siamo immersi, e a volte sommersi, da un **contesto sempre più instabile** che propaga in conoscenze che invecchiano in modo repentino, costringendo ad adottare nuovi modelli organizzativi e operativi, riconfigurando anche ruoli e profili professionali.

Se le **identità professionali e lavorative sono sempre meno cristallizzate** e, al tempo stesso, **le competenze professionali più ibridate e complesse**, la funzione della rappresentanza può orientarsi verso una logica di accompagnamento alla costruzione di identità (di lavoro o di impresa) che vede nella dinamica del processo, e non più nella staticità del ruolo, la sua dimensione di riferimento.

In tal senso, è **necessario potenziare la funzione di rappresentanza diretta**, mettere in atto una maggiore operatività a livello intermedio, privilegiare una logica di lavoro più orientata all’orizzontalità, attraverso:

il superamento della tradizionale impostazione verticale dell’azione di rappresentanza, lavorando sulla individuazione di interessi, che sono sempre più di filiera, comuni a lavoratori diretti e dell’indotto;

la creazione di alleanze, partnership e logiche collaborative tra le stesse rappresentanze, di ogni ordine e grado (datoriali, sindacali, professionali), e con altri soggetti (Associazioni, Enti, ecc.) per definire soluzioni comuni ed efficaci.

La **turbolenza del contesto** e la **volatilità degli scenari** generano una **domanda di competenze sempre più preparate e aggiornate**, oltre che comportamenti correlati ai nuovi processi e ai nuovi obiettivi del business delle Aziende.

Un Sindacato proiettato nel futuro non può esimersi dall’**incoraggiare forza creativa ed energia costruttiva**, utilizzando i valori storici per aggiornare la visione e trovare nuovi strumenti di valorizzazione del ruolo e della rappresentanza che esso incarna.

Dobbiamo **fare della FLAEI un’Organizzazione che sa leggere la realtà** ed è capace di animare, al suo interno, una riflessione consapevole del bisogno di crescita culturale, professionale, sindacale e personale dei Responsabili, a tutti i livelli, tramite percorsi di formazione continua, recuperando l’elemento fondante della formazione della personalità e del carattere di **Sindacalisti come persone globali**, che siano tali per il ventunesimo secolo e per le sue nuove dinamiche lavoriste, nel senso più vasto e umanamente coinvolgente.

Approccio spesso trascurato, a favore del perdurare di un acculturamento tecnico che, se mantenuto predominante, risponde certamente a una domanda utile di servizio ai Lavoratori, ma risponde sempre meno alla loro domanda più profonda e totale di **un Sindacato-Azienda che possa lottare con successo per un’Azienda-comunità**.

Non dobbiamo, ovviamente, trascurare una **formazione sulle competenze di base** e sulle **abilità trasversali**, che dia concretezza alla crescita professionale e arricchisca militanza e impegno sindacale, oltre

ad una **formazione specifica** sui settori produttivi, sui meccanismi della contrattazione, sui processi di ottimizzazione dei servizi, sulle tecniche di comunicazione e sulle straordinarie potenzialità dei social media.

Dobbiamo pervenire ad un **sistema di comunicazione più rapido, più penetrante e più pervasivo**, che sappia trasferire le potenzialità e le funzionalità del web nei processi organizzativi, nella diffusione delle informazioni, ma anche nella gestione della partecipazione, visto e considerato lo sviluppo vorticoso che sta vivendo la cosiddetta *partecipazione on line*.

Ciò non significa che **il rapporto personale**, il contatto quotidiano **coi Lavoratori** e la presenza nei luoghi di lavoro debba venir meno.

Questa deve essere la FLAEI del futuro e nel futuro: un'Organizzazione che sa essere tradizionale e innovativa, che conosce il valore della relazione diretta con i Lavoratori, ma non disdegna la tecnologia e l'innovazione.

Il futuro, però, **si costruisce "qui ed ora"**, che è l'unico tempo di cui davvero disponiamo e su cui possiamo intervenire per realizzare i nostri progetti di oggi e i sogni di domani. 15

Una grande figura dei nostri giorni, **Madre Teresa di Calcutta**, commentando la visione del tempo, **ha scritto queste parole** *"Ieri non è più, domani non è ancora. Non abbiamo che il giorno d'oggi. Cominciamo."*

Ecco! Anche noi dobbiamo porci questo obiettivo modestissimo e, al tempo stesso, immenso: **cominciare ad innovare la FLAEI**, come libera scelta e non come pura e semplice necessità, dal **rinnovamento** ineludibile e non procrastinabile **di Strutture e di Persone e dalla costituzione di Cisl Reti**, per convinzione e non per obbligo.

Con queste condizioni potremo cominciare e ricominciare, tutti i giorni, la nostra azione sindacale e sociale, per non perdere la sfida del presente e fare del futuro uno spazio concreto dei nostri desideri, traguardando con lucidità e autonomia la questione essenziale del tempo che viviamo: **un patto di solidarietà**, per una giustizia redistributiva e relazionale, tra lavoro e capitale, tra Imprenditore e Lavoratore, tra Anziani e Giovani, tra egoismi e socializzazione.

Grazie per l'attenzione.16

*o*o*o*

Ordine del giorno dell'Assemblea Organizzativa Programmatica FLAAEI CISL 9 e 10 Novembre 2015 Rimini

L'Assemblea Organizzativa Programmatica della FLAEI-Cisl, riunita a Rimini il 9 e 10 novembre 2015, condivide la Relazione della Segreteria Nazionale, presentata dal Segretario Generale **Carlo De Masi**, arricchita dal qualificato dibattito e dalle conclusioni;

esprime

con grande tristezza, cordoglio e solidarietà alle famiglie dei colleghi venuti a mancare nello svolgimento del proprio lavoro. A tal riguardo, in linea con quanto gli Organismi FLAEI hanno sempre approvato e ribadito con lettere formali all'A.D., sostiene la richiesta consegnata dai lavoratori Campani all'Enel per ripristinare la delibera per l'assunzione dei familiari in caso di infortuni mortali o invalidanti ed iniziative di solidarietà nei riguardi delle famiglie dei Colleghi deceduti;

guarda

con preoccupazione al tentativo in atto di delegittimare il Sindacato, la sua funzione sociale, la logica stessa della mediazione e della contrattazione;

sostiene

con lealtà l'azione di cambiamento e di rinnovamento, avviata dalla Cisl nel corso del primo anno della gestione di **Annamaria Furlan**;

rivendica

la pari dignità tra Capitale e Lavoro, da realizzare con forme di Partecipazione che attuino concretamente il concetto di Azienda intesa come Comunità di Lavoratrici e Lavoratori, anche al fine di una più equa redistribuzione della ricchezza;

condivide

le azioni, messe in atto dalla Segreteria Nazionale, per ridurre l'impatto della crisi sui Lavoratori della Generazione termoelettrica, continuando la sua azione di pressione verso il Governo e valutando soluzioni di sensibilizzazione anche su singoli impianti;

sollecita

la Delegazione trattante a definire con le Associazioni datoriali un percorso programmatico che si concluda con un adeguato rinnovo del Contratto di Settore;

evidenzia

il lavoro svolto dalla Segreteria Nazionale in tutte le Aziende del Settore, finalizzato al ricambio generazionale, che ha favorito l'ingresso dei Giovani nel mondo del lavoro elettrico e auspica l'allargamento dell'ambito del Contratto di Settore per ampliare il perimetro di azione sindacale e di rappresentanza;

apprezza

lo sforzo della Segreteria Nazionale nell'evidenziare l'analisi organizzativa e il richiamo alla cultura di genere della Federazione in un contesto mutevole, complesso e non omogeneo;

auspica

una sempre più incisiva/efficace diffusione del messaggio FLAEI anche con l'utilizzo delle nuove tecniche comunicative e la sua amplificazione, nei posti di lavoro, tramite una rafforzata presenza tra la gente, la disponibilità all'ascolto, la valorizzazione dei servizi Cisl;

impegna

la Federazione, a tutti i livelli, a proseguire il percorso di riflessione e dibattito interno finalizzato a valutare la migliore organizzazione possibile anche alla luce del percorso di Cisl Reti, confermando quanto già precedentemente deliberato nel documento del Comitato Esecutivo Nazionale del 24 Marzo 2014;

valuta

positivamente la volontà di potenziare la funzione di rappresentanza diretta e di proseguire nell'azione dirispetto organizzativo, come elemento dinamico, introducendo nuove modalità di rappresentanza, con forme di coordinamento aziendale, di privilegiare una logica del lavoro orientata all'orizzontalità e al decentramento economico, dedicando risorse a progetti specifici, mirati a favorire azioni di proselitismo nelle Realtà periferiche, con bassi tassi di sindacalizzazione, e a proseguire con iniziative di decentramento politico, attraverso un maggiore coinvolgimento delle periferie nelle attività di coordinamento;

ritiene

utile dar corso a possibili sperimentazioni organizzative, come i presidi territoriali, finalizzati ad intensificare il livello di interfaccia con Cisl Reti, garantendo al contempo le relative specificità;

considera

maturi i tempi per ripartire, con rinnovato slancio nella realizzazione del progetto di aggregazione, avviato assieme a FIT e FISTel, verso Cisl Reti e Servizi, nel rispetto delle peculiarità, del ruolo e delle autonomie di ogni singola Federazione e con occhio attento alle nuove variabili che nel frattempo emergeranno, per un progetto innovativo e dinamico. In questo contesto, va valorizzata l'esperienza del protocollo FLAEI, FEMCA e FIT che definisce forme di coordinamento, non solo a livello regionale ma anche fra i Comparti (elettrico, gas/acqua, ambiente), al fine di avere un unico interlocutore Cisl nelle Aziende multiservizi e multicontratto;

sottolinea

la necessità di avviare in tempi rapidi il rinnovamento del Quadro dirigente, per consentire il naturale ricambio della Federazione, mettendo in campo uomini e donne, anche con riferimento agli spazi che si determineranno in Cisl Reti e nella Confederazione, coinvolgendo in ciò il Comitato Esecutivo Nazionale;

impegna

la Federazione a valorizzare il patrimonio culturale e politico di tutto il gruppo dirigente;

propone

il coinvolgimento dei Giovani e delle Giovani nelle diverse attività e ai vari livelli di responsabilità, favorendone l'inserimento, attraverso iniziative di formazione e di affiancamento, finalizzando risorse economiche a sostegno dell'impegno a cui vanno incontro dedicandosi all'attività sindacale.

Approvato all'unanimità

Assemblea Organizzativa e Programmatica Cisl Reti – La relazione

RELAZIONE CISL RETI Rimini, 11 novembre 2015

Crescere nella consapevolezza, nella condivisione, nella continuità

L'economia e la società italiana sono attraversate da una stagione di profonde modifiche, destinata ad incidere in modo significativo sul mondo del lavoro, sulla qualità dei servizi, sulle strutture sociali, in una sfida competitiva che ha per orizzonte il rilancio strutturale del nostro Paese, oltre ad una incisiva innovazione dei processi industriali, come pure di quelli politici. Basti



pensare alla riforma costituzionale che, pur tra mille peripezie, sembra oggi assai vicina.

Le crescenti difficoltà che il movimento sindacale si trova a fronteggiare, nascono dalla volontà politica di ridurre spazi e compiti dei corpi intermedi, considerati come elementi di freno al rinnovamento. Lo sfarinarsi dei partiti politici tradizionali e la sempre maggiore polarizzazione individuale delle leadership soffrono la democrazia sindacale, la tutela dei Lavoratori, la rappresentanza degli interessi più squisitamente sociali, come un intralcio al decisionismo delle apparenze.

E' uno scenario angusto che inevitabilmente non tiene conto del valore culturale incarnato dal movimento sindacale italiano, soprattutto dalla Cisl e dalle sue Categorie, le quali testimoniano, giorno per giorno, il solido legame tra Lavoratori, Pensionati, Donne, Giovani e Cittadini con intense sfaccettature sociali capaci di dare risposte efficaci ad ogni livello.

Questa democrazia della consapevolezza e del rigore, rappresenta per la politica da un lato e per le imprese dall'altro, un interlocutore scomodo, perché non riconducibile nell'alveo della semplificazione, dell'ideologia (a parte il macigno storico FIOM), del populismo diffuso, che sembra ormai trascinare dagli studi televisivi e dalle pagine dei giornali, sino alle piazze e ai luoghi di lavoro.

Il Sindacato è stato in questi mesi preso di mira dai mass media e dalla politica, con molti pretesti, in modo rancoroso, per limitarne l'azione e l'efficacia tra i Lavoratori e nella società. La nostra storia cislina non può essere accumulata a qualche singolo comportamento superficiale e discutibile. Quello che è certo, di cui siamo orgogliosi testimoni, è la costante coerenza con ideali, valori etici, solidarietà, difesa dei diritti del lavoro e dei più deboli che il nostro Sindacato esprime senza timori e condizionamenti anche nei momenti più aspri del confronto politico.

Dobbiamo, tuttavia, fare i conti con le novità che contraddistinguono l'attuale momento storico. Gli assetti socio industriali sono sempre più orientati ad una innovazione dei sistemi ed una trasformazione di ampio disegno rispetto alle quali debbono corrispondere politiche sindacali innovative, in grado di leggere gli argomenti ed orientarli, perché i diritti del lavoro si possono tutelare in maniera più efficace se non si alimentano sterili contrapposizioni, bensì attraverso proposte originali, flessibili e radicalmente moderne, basti pensare agli appuntamenti di cui FIT, FISTel e FLAEI sono protagoniste tra privatizzazioni nel settore dei trasporti, nuove strategie per l'ambiente e in campo energetico, mutamenti infrastrutturali e di Governance nelle telecomunicazioni.

Le tre Federazioni presidiano, è bene ricordarlo energicamente, i settori industriali a più alta concentrazione di valore aggiunto e di innovazione tecnologica che Italia ed Europa esprimono. Le grandi infrastrutture a rete, sulle quali non a caso l'UE ha incentrato le proprie politiche finanziarie rilevanti, attraverso lo sviluppo delle Ten-T, costituiscono l'asse attorno al quale prende forma e vigore il rilancio economico e industriale dell'Italia, l'apertura accentuata ai mercati internazionali, una attesa e decisiva nuova stagione di crescita, l'unica capace di trarre il Paese fuori dalle secche nel quale è lentamente scivolato, nel corso dell'ultimo sciagurato ventennio.

Una crisi che ha inciso pesantemente sui Lavoratori e sulle classi meno abbienti, le più colpite dalla recessione, a favore delle quali la Cisl è costantemente impegnata con ogni nuovo sforzo.

Ci troviamo come Federazioni e come Cisl Reti al centro di un'attività molto intensa, connotata da trasformazioni tecnologiche impegnative, non sempre utili per il Lavoratori, soprattutto se non adeguatamente presidiate da un Sindacato in grado di capire gli orizzonti delle politiche economiche e di adeguare le proprie richieste e le scelte ad effettive tutele e proiezioni di ampio respiro. Una sfida che nei diversi comparti tutti noi abbiamo accettato e stiamo conducendo con impegno e determinazione, convinti che nessuna novità possa rallentare la nostra azione costruttiva, quando si perseguono obiettivi come lo sviluppo occupazionale, la qualità professionale, la solidità delle Aziende e dei sistemi, la crescente efficacia dei servizi nell'ambito di una complessiva competitività del Paese.

Trasporti, Energia, Telecomunicazioni e Servizi rappresentano, quindi, la punta di lancia di un cambiamento non solo per le imprese, ma soprattutto per il Sindacato. Ecco perché la decisione di costruire e dare maggior forza e vigore a Cisl Reti risponde alle necessità e alle richieste dei Cittadini, dei Lavoratori, dei Giovani.

Siamo impegnati nel definire, lungo il solco già tracciato e condiviso, gli obiettivi che Cisl Reti deve raggiungere: dobbiamo rivedere l'assetto organizzativo e allinearne il funzionamento; sostenere e aumentare gli iscritti con attività sinergiche, che possono utilmente favorire la crescita sindacale nelle diverse aree contrattuali; investire in modo incisivo sull'integrazione, motivando dirigenti e quadri sindacali ad ogni livello; promuovere e favorire iniziative per ampliare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro; produrre ogni sforzo gomito a gomito con la Cisl, per integrare le competenze delle Federazioni, costruire una strategia condivisa delle Reti, finalizzata alla crescita del sistema industriale italiano; offrire il massimo sostegno politico alla Cisl per rendere quanto più efficaci le decisioni e le trasformazioni disegnate dalla Confederazione.

Condividiamo pienamente il progetto di continuità nella elaborazione di un nuovo modello organizzativo della Cisl, confermato dalla nostra Segretaria Generale **Annamaria Furlan**, alla quale esprimiamo il più convinto e leale sostegno, che ha saputo stimolare le unioni territoriali e regionali, nonché le Federazioni, con una riflessione sulle esperienze maturate, per mettere a punto eventuali correzioni e miglioramenti. La modernità e l'efficacia di un nuovo assetto organizzativo della Cisl, deve consentire di coniugare le attività attuali con una flessibilità in grado di adattarsi alle costanti evoluzioni del sistema economico industriale. I migliori risultati potranno derivare proprio dalla condivisione degli obiettivi e dalla convinzione che ogni struttura della Cisl sarà in grado di esprimere. Stiamo disegnando oggi "il Sindacato nuovo" dei prossimi anni e del futuro. Un obiettivo di primaria importanza, perché supera alcuni schematismi ormai corrosi dal tempo e rilancia idee, azioni, tutele e sogni che rappresentano l'inesauribile ricchezza di tutti gli uomini e le donne della Cisl.

Abbiamo avuto una pausa di riflessione, frutto di una migliore messa a fuoco degli obiettivi di Cisl Reti. Bisogna avviare, ora, concretamente un percorso di aggregazione capace di interpretare le sensibilità e i bisogni dei rappresentati da FIT, FISTel e FLAEI per procedere in armonia e comunione di indirizzo, al fine di offrire concrete indicazioni per le scelte future di Cisl Reti e della stessa Confederazione. Oggi possiamo fare tesoro delle esperienze che il cammino di integrazione ci ha posto, al fine di valorizzare gli aspetti positivi, una comune visione di insieme, sia verso le politiche industriali, sia verso quelle sindacali, a carattere interno, per evitare passaggi a vuoto e dispersione di risorse. Sappiamo con maggior chiarezza quanto le nostre attività debbano procedere in maniera coordinata e univoca, superando ogni conservatorismo o comprensibile ritrosia, per interpretare un cambiamento che ci porti ad essere più forti, più incisivi, più convinti.

La scelta avviata al Congresso per un **percorso di prima e seconda affiliazione**, è sostenuta dalla definizione di un itinerario che tenga conto di tutte le variabili affiorate in questi due anni.

Siamo impegnati nell'infondere nuova linfa ai Coordinamenti già strutturati nelle diverse materie, dalla formazione all'informazione, dal proselitismo al progetto giovani, dal coordinamento donne alle politiche sociali, fino alla sicurezza e ambiente di lavoro, alla rappresentanza e alla rappresentatività, agli studi e ricerche, all'evoluzione contrattuale e mercato del lavoro, infine all'associazione dirigenti. Si valorizzano così i servizi di supporto rispetto ai quali FIT, FISTel e FLAEI possono sviluppare una azione comune di proselitismo, mantenendo le proprie peculiarità, il ruolo e l'autonomia necessaria al miglior funzionamento politico e organizzativo.

La sede

nazionale di Via Salaria 30 costituisce il naturale punto di riferimento per dare forma e contenuti alle materie già individuate, favorire e integrare tutte le iniziative periferiche, capaci di creare le condizioni per condividere le nostre storie e culture, fattori questi determinanti per il successo dell'ambizioso progetto che vogliamo realizzare. Saremo impegnati per rendere efficace il lavoro e valorizzare le migliori competenze in ogni territorio, contraendo nel contempo i costi complessivi in termini economici e di personale. Una mirata politica di comunicazione comune a livello nazionale e regionale, dovrà supportare le diverse iniziative messe in atto da Cisl Reti, attraverso gli attuali mezzi di informazione e lo sviluppo di altri sistemi, come i social, oggi ancora poco utilizzati tra le decine di migliaia di iscritti, soprattutto.

Vanno avviati Coordinamenti Politici nazionali e in ogni Realtà regionale per traguardare il Congresso del 2017 con la predisposizione dello Statuto di Cisl Reti e il Regolamento di attuazione.

Dobbiamo accrescere una visione strategica uniforme rispetto al futuro delle grandi reti infrastrutturali italiane, alla loro articolazione proprietaria, alla contendibilità sul mercato, ai nuovi investimenti, alla necessità di favorire la crescita occupazionale, l'innovazione tecnologica, la costruzione di nuovi ambiti

lavorativi, la crescente efficacia dei servizi. Non si tratta di aggiungere, più o meno acriticamente, contratto a contratto, competenza a competenza o a rappresentanza, bensì di mettere a fattor comune le diverse esperienze per una progettualità originale univoca che dia maggior forza ed efficacia al mondo del lavoro, delle Reti e dei Servizi nel suo insieme, perché questo sia sempre più incisivamente attore, non solo delle dinamiche industriali, ma dei progetti di sviluppo e occupazionali, dei cambiamenti strategici destinati a modificare la struttura delle aziende, il loro perimetro, il successo delle azioni di marketing, quel coacervo di opportunità e di successi che garantisce il presente e il futuro dei Lavoratori.

Il percorso di integrazione che dobbiamo rilanciare con forza è alimentato da una strategia di consapevolezza e condivisione, che non deve subire alcun altro rallentamento. Le sfide che stiamo affrontando ci impongono lucidità di indirizzo e rapidità di scelte. Le spinte centrifughe che il Sindacato deve sostenere in questa stagione rafforzano l'idea e la necessità di Cisl Reti, perché concretizzano una forza di idee e di rappresentanza che non va dispersa o smarrita nel confronto aspro che ci vede impegnati con le Imprese per l'adeguamento dei sistemi industriali e con il Governo per le politiche infrastrutturali del Paese.

Tutto questo si articola in una visione flessibile e attenta alle evoluzioni, pur nel rispetto delle esigenze di identità e riconoscimento professionale di ogni comparto. Regole certe, unite a dignità per tutti e capacità propositiva, rappresentano una ricetta vincente per fare sintesi e accrescere le opportunità di una categoria integrata con diverse anime e tante specificità.

L'orizzonte nel quale Cisl Reti si colloca deve sempre essere orientato alla realtà, come al raggiungimento degli obiettivi più ambiziosi.

Siamo Protagonisti di un cambiamento necessario che noi per primi abbiamo saputo prefigurare e interpretare. Ci guida la volontà di sostenere politiche del lavoro, sociali e di integrazione sfidanti e orientate ad una crescita sia dell'occupazione, sia dei diritti di cittadinanza, soprattutto in una società polverizzata, dove la forza delle idee, il sostegno al lavoro, la valorizzazione dei beni collettivi, deve arginare le spinte finanziarie ed economiche foriere di instabilità, pregiudizi, marginalità, contrazione dei diritti fondamentali.

Il Sindacato ha bisogno di riscoprire energie e valori fondativi. Cisl Reti ne è l'occasione, nell'ambito della più ampia riorganizzazione e rilancio della Cisl, del suo radicamento territoriale, nella trasparenza e nell'apertura ad altre alleanze con soggetti qualificati nell'ambito dell'associazionismo.

Siamo chiamati a fare iscritti tra i Lavoratori, allo stesso tempo a costruire una alleanza tra la gente che legghi i progetti del Sindacato alle politiche di lungo periodo, cruciali come non mai proprio nel settore delle reti, di quei servizi alle imprese e ai Cittadini che sono indispensabili per ogni crescita sociale e culturale. E' sin troppo facile richiamare la vocazione comune ad una rappresentanza qualificata, di alto livello che realizza di pari passo miglioramenti aziendali e sostiene scelte strategiche.

Dobbiamo contrastare e rompere l'accerchiamento deformante che sovente i mass media costruiscono, per fuorviare l'azione e le capacità del Sindacato. Scendere in una sorta di corpo a corpo culturale con i nostri Lavoratori e con tutti i Cittadini, attraverso il dialogo e il ricorso ai social, rappresenta la risposta alle intimidazioni striscianti di cui siamo oggetto.

Integrità e trasparenza dei nostri comportamenti, il rigore delle proposte che avanziamo deve rimanere forte e chiaro in forma diretta, ben oltre le manipolazioni o le occasionali convenienze dei denigratori del Sindacato. E' un'innovazione del proselitismo che non possiamo trascurare, pena una crescente marginalità dei valori e dell'impegno che incarniamo.

Cisl Reti rappresenta un patrimonio professionale di elevatissimo livello che ognuno, per le specificità del proprio comparto, ha realizzato. Le interconnessioni tecnologiche e dei servizi di supporto tra reti elettriche, banda larga, infrastrutture, mobilità ecosostenibile, favoriscono strategie di sviluppo e consolidamento, capaci di favorire la creazione non solo di nuovi posti di lavoro, ma più ancora di innovative professioni, basti pensare al microcosmo di servizi per la persona, l'azienda e i territori, che scaturiscono da scelte come quelle delle smart city e smart grid, delle trasformazioni tecnologiche, della sostenibilità ambientale.

Professioni nuove che spetta a noi saper promuovere e organizzare in positiva simbiosi con le Aziende grandi e piccole che già operano nei sistemi a rete. Vogliamo evocare, facendo ricorso a metafore immaginifiche, lo scenario di un futuro assai più prossimo di quanto oggi siamo in grado di valutare. Le città del nostro domani tra banda larga, reti elettriche diffuse e mobilità ad emissione zero, saranno scandite da ritmi molto diversi, vedranno mezzi di locomozione gestiti attraverso canali digitali dedicati, che ne controllano flusso, regolarità ed efficienza, il tutto supportato da un sistema integrato di reti a servizio di imprese e cittadini. Città più a dimensione umana, senza inquinamento, pochissimo rumorose, prive di intralci o di rallentamenti, perché in tempo reale si disegneranno sul cruscotto dei diversi mezzi gli itinerari più convenienti. Non è una rappresentazione fantascientifica, ma il domani che molti giovani sindacalisti qui seduti sperimenteranno, quello che noi dobbiamo saper coniugare con le attuali organizzazioni industriali.

Cisl Reti è già attenta protagonista di proposte politiche sulle grandi infrastrutture materiali e immateriali, iniziative che debbono essere incisivamente sostenute e continuamente adeguate, dalle quali dipende il successo presente e futuro delle nostre organizzazioni, oltre la capacità reale di rappresentare gli interessi dei Lavoratori e dei Cittadini in un momento storico in cui si decidono, soprattutto nelle reti, gli assetti proprietari e funzionali dei prossimi decenni.

Un disegno ambizioso che si salda pienamente con una visione innovativa della riorganizzazione sindacale cislina, non più strutturata da una fisionomia stabile, interfaccia di una dimensione aziendale e produttiva tipica della modernità del novecento, bensì una struttura dinamica e flessibile in grado di adattarsi progressivamente a nuovi modelli, alle evoluzioni tecnologiche, come a quelle contrattuali, che possono essere utili a garantire inoltre la partecipazione dei Lavoratori, alla Governance delle Imprese, anche con l'utilizzo dell'Azionariato e dei Fondi Pensione nell'economia reale.

Una simile struttura organizzativa è in grado di raggiungere obiettivi ancora più ambiziosi, di calamitare interessi variegati, ben oltre i perimetri sin qui presidiati da FIT, FISTel e FLAEI verso quelle filiere di rappresentanza che possono scaturire dal rafforzamento del complesso di servizi che risponde funzionalmente e si articola a sostegno delle grandi reti strategiche del Paese. Saremo così capaci di offrire piena agibilità ai nuovi lavori, di rappresentarne in modo compiuto le esigenze e le proposte, di superare i processi di polverizzazione e frantumazione delle imprese, costruendo modelli contrattuali coerenti, efficaci e incisivi.

Cisl Reti si offre così quale fattore possibile di aggregazione di altre esperienze che, in futuro, ne possono arricchire l'efficacia e renderne più omogenei i progetti di politica sindacale e industriale, determinati dalle tante trasformazioni in atto. Abbiamo già oggi insieme alla Confederazione ed altre Federazioni avviato una esperienza comune di rappresentanza nel settore delle multiutility. E' un primo esempio di quanto si potrà eventualmente costruire in futuro, sulla scorta di progetti ed esperienze tanto solide, quanto efficaci e vincenti.

Rispetto ai cambiamenti S. Tommaso Moro affermava: *“che io possa avere la forza di cambiare le cose che posso cambiare, che io possa avere la pazienza di accettare le cose che non posso cambiare, che io possa avere soprattutto l'intelligenza di saperle distinguere”*.

Il cammino di Cisl Reti deve ispirarsi a questo, proseguendo con rapidità e al passo dei tempi, con determinazione rinvigorita e strategie consolidate.

Ne dobbiamo essere tutti protagonisti, per questo ognuno deve fare la propria parte in modo convinto: non è un progetto o un patrimonio di pochi, né tantomeno un'indicazione che si irradia dall'alto, bensì la nostra opportunità finalizzata ad un modo originale di fare sindacato, di sostenere l'etica del lavoro, di rappresentare valori, di attuare politiche solidali ed inclusive.

*o*o*o

ORDINE DEL GIORNO Assemblea Programmatica Organizzativa CISL Reti Rimini, 11 novembre 2015

L'Assemblea programmatica organizzativa comune di CISL Reti, riunita a Rimini a Rimini l'11 novembre 2015, condivide la Relazione presentata dal Segretario Generale della FLAEI Carlo De Masi, arricchita dagli interventi dei Segretari Generali di FIT Giovanni Luciano e di FISTel Vito Antonio Vitale, nonché dai contributi espressi dal dibattito.

Esprime

pieno sostegno alla Segretaria Generale Annamaria Furlan e totale condivisione all'azione della Segreteria Confederale.

Manifesta

preoccupazione per le crescenti difficoltà che il Movimento sindacale italiano si trova ad affrontare, dovute alla volontà di ridurre spazi e compiti da parte della politica e di restringerne l'impegno in ambito economico e sociale, anche con il ricorso a pretestuose campagne di disinformazione.

Ribadisce

il proprio orgoglio e la forte testimonianza con la costante coerenza di ideali, valori etici, solidarietà, difesa dei diritti del lavoro e dei più deboli, oltre ogni condizionamento.

Evidenzia

il valore industriale e strategico delle reti, infrastrutturali materiali e immateriali che le tra Federazioni presidiano, che rappresenta l'asse portante del rilancio economico dell'Italia. Al riguardo, Cisl Reti dovrà essere impegnata a definire obiettivi stabiliti e condivisi, a partire dall'assetto organizzativo per uniformare

l'azione sindacale, sostenere i Lavoratori dei diversi comparti, aumentare gli Iscritti con azioni sinergiche, motivando Dirigenti e Quadri ad ogni livello, oltre che promuovere e favorire iniziative per integrare le competenze in una strategia condivisa delle Reti.

Auspica

la realizzazione di strutture flessibili, in grado di adattarsi alle costanti evoluzioni del sistema economico ed industriale, disegnando così un Sindacato moderno capace di adattarsi alle nuove richieste del mondo del lavoro, di una migliore cooperazione con l'area dei servizi e dello sviluppo di lavori innovativi.

Impegna

le Strutture Nazionali e Regionali a dar vita ai coordinamenti Politici e a dare impulso all'operatività nelle seguenti materie: formazione, proselitismo, progetto giovani, coordinamento donne e politiche sociali, sicurezza e ambiente di lavoro, rappresentanza e rappresentatività, informazioni studi e ricerche, evoluzione contrattuale, mercato del lavoro, associazioni dirigenti, facendo riferimento alla sede comune di via Salaria, 30 a Roma

Ritiene

necessario sostenere efficaci politiche di investimento sulle reti, con particolare riguardo alla tutela del lavoro, alla crescita dell'occupazione, ai progetti di privatizzazione, alla Governance delle Aziende, al mantenimento del controllo pubblico, di strutture fondamentali per lo sviluppo e la sostenibilità della Società italiana, anche con l'utilizzo dell'azionariato diffuso e dei Fondi Pensione dei Lavoratori nell'economia reale, in una visione partecipativa e solidale, soprattutto in riferimento ai servizi essenziali offerti ai Cittadini, attraverso le Reti.

Riconosce

grande importanza ai nuovi processi tecnologici di modernizzazione dei sistemi e impegna tutte le Strutture a favorire, insieme a nuove dinamiche di comunicazione interna, il presidio delle nuove forme di lavoro che si stanno creando affinché Cisl Reti sia interlocutore privilegiato di queste originali attività.

Rende

disponibile Strutture, Donne e Uomini di Cisl Reti per meglio sostenere il lavoro della Confederazione a tutti i livelli.

Approvato all'unanimità

TRASPARENZA E CODICE ETICO: LA CISL SVOLTA

RAPPRESENTANZA E RESPONSABILITÀ

13 novembre 2015 - Avvenire

La svolta è netta, il rimedio individuato quasi drastico. Dal prossimo gennaio tutti i dirigenti della Cisl



dovranno pubblicare sul sito dell'organizzazione il quadro C della dichiarazione fiscale, quello contenente i redditi da lavoro dipendente, autonomo e da pensione. Non solo, dunque, lo stipendio percepito dalla propria federazione, ma anche eventuali introiti da secondi incarichi, partecipazione a consigli o assegni previdenziali incassati. Anche perché queste seconde o terze entrate diverranno incompatibili con il ruolo dirigenziale. Secondo le nuove regole che la Cisl si darà, infatti, un segretario di categoria non potrà essere pensionato e, se dovesse ricoprire altri incarichi in società collegate o in enti bilaterali, gli emolumenti percepiti dovranno essere versati direttamente alla confederazione

come forma di autofinanziamento. Il sindacato prova così a voltare decisamente pagina rispetto alle critiche piovutegli addosso prima per la vicenda della pensione percepita dall'ex segretario generale Raffaele Bonanni, cresciuta grazie a progressivi aumenti di stipendio, e poi per la denuncia dei maxi emolumenti incassati da alcuni (pochi in verità) dirigenti che cumulavano assegno pensionistico e stipendio oppure ricoprivano cariche multiple sommando salari e gettoni. Di questo e di tanto altro la Cisl, guidata da Annamaria Furlan, discuterà a partire da lunedì a Riccione nella conferenza nazionale d'organizzazione.

Le scelte contenute nelle tesi sottoposte a dibattito e votazione - relative all'introduzione di un codice etico, alla certificazione da parte di esterni dei bilanci che andranno pubblicati a cura di ogni livello organizzativo, assieme a una vigilanza ispettiva rafforzata e una maggiore apertura ai giovani, anche con un limite inderogabile al terzo mandato per le cariche elettive e un contratto unico per tutti i dipendenti - segneranno certamente un cambiamento forte rispetto a un passato nel quale l'organizzazione dei sindacati è apparsa arrugginita, oscura se non opaca. La questione morale - che si afferma anzitutto garantendo la massima trasparenza e pubblicità possibile alle attività economiche e sociali delle organizzazioni - è ormai divenuto un prerequisito essenziale per la credibilità di qualsiasi corpo sociale e a maggior ragione per quelli, più importanti e complessi, di rappresentanza. Trasparenza e buon uso delle risorse, però, sono solo un prerequisito, appunto. Una condizione necessaria ma non sufficiente per lo stare in campo da protagonista del sindacato. Tre sono invece le questioni fondamentali che la Cisl deve affrontare: quali risposte dare alla sfida della politica, quali obiettivi strategici fissare in un mondo del lavoro in profonda trasformazione e come adattare struttura e azione sindacale alle nuove esigenze. Su quest'ultimo punto, la segretaria generale Annamaria Furlan è ben decisa a portare fino in fondo lo spostamento del baricentro della confederazione verso il livello locale, destinandovi il 70% delle risorse economiche, e a concludere il processo di accorpamento delle categorie che ha incontrato diverse resistenze interne. Con l'obiettivo fondamentale di riconcentrare il sindacato sul proprio mestiere: la contrattazione.

Sul piano 'politico', tramontata definitivamente l'epoca della concertazione, le confederazioni devono piuttosto far fronte al rischio di spiazzamento derivante dall'"invasione di campo" del potere legislativo ed esecutivo. La tendenza a 'proteggere dall'alto' il lavoratore a norma di legge toglie infatti forza alla rappresentanza e alla contrattazione, irrigidendo e complicando il quadro sociale. E qui sono incombenti almeno due rischi per il sindacato. Il primo e più concreto è che il governo Renzi intervenga regolando la rappresentanza, a causa dell'inerzia delle stesse forze sociali che in 2 anni non sono state in grado di dare concretezza all'accordo da loro stesse firmato. Il secondo, meno probabile ma che resta come una spada di Damocle, è che lo stesso esecutivo introduca anche il salario minimo legale, dando così un colpo di maglio alla contrattazione nazionale e ridimensionando ulteriormente il ruolo del sindacato quale agente regolatore del mercato del lavoro. Tuttavia è ovviamente nei luoghi di lavoro che il sindacato si gioca davvero il futuro. La globalizzazione e la rivoluzione tecnologica hanno infatti già prodotto cambiamenti strutturali nel sistema delle imprese e nelle tipologie di lavoro, ma altri se ne attendono di più forti e profondi per l'azione combinata di automazione, progresso informatico ed estensione della rete internet.

Non a caso si parla di industria 4.0, di quarta rivoluzione industriale, di cyber physical systems in grado di produrre 'da soli' grazie all'"internet delle cose" che permette lo scambio di informazioni tra i robot, il

controllo a distanza e la capacità di auto-apprendimento delle nuove macchine. In questo scenario, la Cisl ha da tempo abbandonato le pregiudiziali ideologiche e vede nella flessibilità «non un nemico da combattere, ma un tema rilevante nelle strategie contrattuali». Soprattutto, forte della propria storia e capacità di elaborazione, la Cisl intende ora «rafforzare la diversità della propria concezione di sindacato», lasciando alla Cgil l'esercizio tradizionale del conflitto, alla Fiom il neo-antagonismo, puntando invece a costruire un vero sistema partecipativo, «abbandonando ogni nostalgia verso un passato prevalentemente rivendicativo, come pure ogni timidezza verso l'alleanza di lungo periodo tra capitale e lavoro, che valorizzi la condivisione di interessi e obiettivi tra le imprese e lavoratori». Partecipazione che si può costruire solo partendo dai luoghi di lavoro, da fabbriche e uffici. E dunque la stessa struttura contrattuale non può che dover essere adattata a questo cambio di paradigma, con una progressiva valorizzazione del secondo livello quello appunto aziendale o territoriale - e un contemporaneo ridimensionamento del contratto nazionale, al quale lasciare la regolazione di base e una minima - davvero minima in una congiuntura a inflazione zero come l'attuale - difesa del potere d'acquisto dei salari.

Calando i principi nel concreto, il banco di prova già attivato è il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici. «Il più difficile della nostra storia», lo definisce a ragione il segretario della Fim-Cisl Marco Bentivogli (tra le poche federazione con una crescita di iscritti anche giovani). Federmeccanica, infatti, dopo 7 anni di vacche magre che hanno portato a una riduzione del 30% della capacità produttiva impiantata, è rigidamente chiusa a qualsiasi ipotesi di aumento salariale. «Questo contratto si potrà firmare solo se altamente innovativo – spiega ancora Bentivogli –. Nel livello nazionale andrà garantito il diritto soggettivo alla formazione, dovremo riformare gli inquadramenti fermi al 1973 e sviluppare il welfare bilaterale e assicurare un minimo di garanzia del potere d'acquisto dei salari. Poi, però, occorrerà fare un vero salto di qualità partecipativo sviluppando la contrattazione aziendale (o territoriale) nella quale distribuire gli aumenti di produttività, adattare l'organizzazione, costruire dal basso un nuovo modo di produrre. Insieme». Non è solo il sindacato a essere in ritardo nel progettare una nuova partecipazione. Anzi, dalle imprese vengono molte chiusure sospettose e incapacità di cogliere le opportunità. Ma all'orizzonte non si vedono altre vie per valorizzare il lavoro, in un contesto che rischia di porre ai margini, assieme ad esso, la persona stessa.

Francesco Riccardi

*o*o*o

Assemblea Organizzativa Cisl

Furlan: “Ognuno faccia la sua parte, proporrò iniziative comuni a Cgil e Uil”

Parigi, è tempo di guardare in faccia il dramma

Da Conquiste del lavoro del 17 novembre 2015



L'appuntamento apre una fase di profonda riflessione e di cambiamento per il sindacato guidato da Annamaria Furlan. L'assemblea si è aperta con la commossa commemorazione della strage di Parigi.

Dopo i saluti del sindaco Renata Tosi e del segretario dell'Ust, Massimo Fossati, il ricordo delle donne vittime di violenza.

I lavori sono entrati nel vivo con la presentazione della ricerca di Idea Tolomeo sull'immagine della Cisl, che conferma il consenso dei lavoratori al sindacato del dialogo.

L'intervista di Dario Di Vico alla segretaria generale Furlan e la relazione della segretaria organizzativa, Giovanna Ventura

Riccione (dal nostro inviato).

Le note della Marsigliese, quelle di Imagine, l'inno pacifista di John Lennon. Le immagini della notte di terrore di Parigi. Le immagini dei francesi che rialzano la testa, che pregano, che tornano in piazza per stare vicini. Non poteva iniziare diversamente la Conferenza Organizzativa della Cisl a Riccione.

Purtroppo.

Lo ricorda Annamaria Furlan aprendo i lavori dell'assemblea. “Con una cadenza sempre più ravvicinata ed angosciante - dice la segretaria generale – apriamo le nostre riunioni commentando le tragedie del nostro tempo e del suo irrisolto e lacerante travaglio”.

Furlan sottolinea l'angoscia e il travaglio ma mette in guardia dal concedersi il lusso dell'emotività; di un'analisi parziale o, peggio, reticente; delle strumentalizzazioni.

Occorre lucidità, ragiona la leader cislina per affrontare quella che Papa Francesco ha definito la terza guerra mondiale. Una guerra “spezzettata”, di cui l'eccidio di venerdì è un capitolo.

Un capitolo che, evidenzia Furlan, “segna un'escalation tremenda nella strategia del terrore, rispetto alla strage dell'11 gennaio alla redazione di Charlie Hebdo”.



Cambiano le rivendicazioni, l'idea di una risposta ai bombardamenti francesi in Siria.

Ma, soprattutto, cambia l'obiettivo, che venerdì era quello, simbolico, “delle forme e dei costumi di vita di persone inermi che hanno l'unica, imperdonabile, colpa di viverli”. “Oggi più che mai - afferma Furlan - siamo tutti francesi, tutti parigini, tutti vicini ad un grande Paese al quale l'Europa e il mondo devono la Rivoluzione del 1789 che con i principi di libertà,

eguaglianza, fraternità ha chiuso l'epoca degli Anciens regimes ed aperto la storia della nostra modernità”.

La segretaria generale sottolinea la solidarietà e la partecipazione del mondo di fronte al dramma ma, ancora una volta, invita a guardarlo in faccia quel dramma, poiché il suo ripetersi è l'indice che il problema “è lungi dall'essere risolto”.

Per guardare in faccia il dramma bisogna avere il coraggio di fare certe domande. “Come si finanzia l'Is? Dove reperisce le risorse per mantenere un apparato terroristico internazionale e un esercito territoriale costosi?”, si chiede Furlan.

Dietro l'Is c'è una rete di relazioni economiche e criminali.

E' cosa nota ma, afferma Annamaria Furlan, il fatto viene tenuto sotto traccia. E c'è un altro elemento che viene tenuto sotto traccia: l'Is è uno stato territoriale che, per poter controllare un'area vasta come la Gran Bretagna, “ha bisogno del consenso delle popolazioni”.

Dunque, ha bisogno “di un Welfare, di un apparato militare, economico, giuridico, di ordine, di una moneta”. Senza la rete tra economia criminale, mafie internazionali, aree dell'economia globale, sottolinea la segretaria generale, “lo Stato territoriale e terrorista islamico imploderebbe”.

Non c'è improvvisazione, non c'è folklore, dietro i simbolismi, dietro il fanatismo, dietro le terrificanti suggestioni dell'Is. Ci sono, piuttosto, “fede, violenza, economia criminale, Stato territoriale”.

“Per questo - evidenzia Furlan - resto convinta della necessità di una strategia ampia ed articolata non affidata alla sola risposta militare”. D'altronde, gli ultimi disastri militari dell'Occidente sono sotto l'occhio di tutti.

La leader cislina cita la lezione irachena, rispetto alla quale è arrivato recentemente anche il mea culpa tardivo di Tony Blair. “Aver insediato governi sciiti e persiani in terre dove da secoli è dominante l'etnia araba e sunnita - sottolinea - , ha scatenato una guerriglia endemica, permanente, indomabile da parte delle tribù locali che ha offerto allo Stato islamico l'opportunità di far leva su secolari contrasti etnico-religiosi e di annettersi gran parte dell'Irak occidentale confinante con la Siria”.

L'intervento militare di cui negli ultimi giorni parlano in tanti, va allora “integrato in una manovra diplomatica ad ampio raggio sull'intera area mediorientale” e “in una dichiarata offerta di cooperazione a tutela delle condizioni di vita delle popolazioni”.

“Anche noi - aggiunge la segretaria generale Cisl - dobbiamo aprire un dialogo fecondo, non episodico, con le comunità islamiche che vivono in Italia. A partire dal loro Consiglio nazionale del quale è autorevole e riconosciuto componente Mohamed Saady, il presidente della nostra Anolf.

Proporrò, tra le iniziative da mettere in campo, a Cgi e Uil di incontrare insieme il Consiglio islamico per avviare un percorso permanente di confronto e di collaborazione finalizzato all'integrazione sociale nel rispetto delle fedi, delle culture, delle identità e ad iniziative comuni contro il terrorismo islamista che demarchi con assoluta chiarezza l'abisso che lo separa dall'islam autentico, tollerante e non violento”.

L'idea è quella di dare una risposta perentoria, “anche nell'interesse dell'Islam autentico” ai mercanti della paura, a chi “specula a man bassa” sull'equivalenza tra Islam e terrorismo, “tra migranti e Jihadismo della porta accanto”.

E il pensiero corre a politici e osservatori che in Italia - mentre in Francia persino la Le Pen sceglieva un profilo istituzionale - già facevano a gara per “monetizzare” l'orrore in termini elettorali.

Come se un partito fosse una forza di interposizione all'altezza di affrontare un fenomeno che mette in crisi anche i governi nazionali.

Anche per questo, in questi giorni, torna attuale “la diagnosi che la Cisl da tempo ha formulato sull'Unione Europea”.

L'Europa, denuncia Furlan, è colpevole di un "peccato di omissione, latitanza, di fronte alle domande della storia".

Con una politica estera europea accompagnata da forza di dissuasione militare e da politiche di cooperazione internazionale e di allargamento dell'Unione, in altre parole "con gli Stati Uniti d'Europa", lo Stato islamico terrorista "non sarebbe mai nato".

Per questo Furlan chiede di completare in tempi "brucianti l'Unione economica" per superare l'asimmetria "tra le domande della storia e l'inettitudine dell'Europa".

Su questi temi,

avverte la segretaria generale, la Ces "deve far sentire la sua voce". "L'idea dell'Europa unita - conclude la leader cislina - è scaturita come presidio di pace sulle macerie di due guerre mondiali e dell'olocausto.

La Cisl è nata, unica nel panorama sindacale italiano, con questa stupenda utopia concreta di civiltà. Senza pace non c'è giustizia sociale e senza giustizia sociale non può esserci pace. In questa reciprocità risiede la civiltà del lavoro, l'essenza della nostra missione, il senso etico e politico delle nostre opere e la speranza dei nostri giorni".

Ilaria Storti

*o*o*o

Il messaggio di Mattarella alla Cisl

Prima dell'apertura al segretario generale Annamaria Furlan ed alla Cisl è giunto il saluto del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella.



Il Capo dello Stato, formulando gli auguri di buon lavoro ai partecipanti all'assemblea, ha sottolineato che "dopo la lunga crisi i segnali di ripresa che si avvertono rappresentano per tutti noi un incoraggiamento e una sfida. L'Italia è una società vitale, con grandi valori e potenzialità. Tuttavia, non torneranno automaticamente le condizioni di una volta.

I vecchi equilibri sono superati da dinamiche globali, ed è necessario un grande sforzo progettuale per rendere attuali i valori più preziosi".

Per Mattarella "aprire una nuova stagione di sviluppo, nel segno della sostenibilità e di una ancora maggiore coesione sociale, vuol dire affrontare con coraggio

l'innovazione".

Ciò perché, continua il Presidente, "l'innovazione non è il nemico del lavoro. Va governata, guidata, a servizio del lavoro e della sua dignità". Di qui il richiamo alla Carta: "La Costituzione assegna la lavoro una centralità fondativa della Repubblica ed il lavoro rappresenta il centro motore di ogni effettiva crescita della persona umana e dell'intera società".

Mattarella osserva poi che "abbiamo accumulato in questi anni una disoccupazione che, riguardo ai giovani, le donne, il Mezzogiorno, ha raggiunto livelli insostenibili, particolarmente impoverendo il capitale sociale del Paese".

La conseguenza è che "l'Italia diventerà più forte, più competitiva, se riuscirà, nella ripresa, a creare occupazione, a ridurre le diseguaglianze interne, assicurando equità e garanzie ai più deboli". "Per raggiungere questi obiettivi - annota il Capo dello Stato - è necessario un impegno convergente delle istituzioni, delle forze economiche e dei corpi intermedi della società.

Le vostre riflessioni su temi come la partecipazione responsabile dei lavoratori ed i meccanismi della rappresentanza saranno utili nella dialettica in atto tra istanze contrattuali e intervento legislativo nelle relazioni industriali".

Mattarella sottolinea che "tutte le soggettività sociali sono chiamate ad esprimere una capacità di rinnovamento ed anche il sindacato viene sfidato in merito. Il modello italiano - dice - sa mettere a fattor comune capacità di impresa e promozione dei diritti sociali e - rileva - va irrobustito".

"Nella convinzione che dalla vostra assemblea - conclude - verrà un contributo al mondo del lavoro e alla democrazia italiana, rivolgo a tutti voi un caloroso saluto".

La relazione della Segretaria Organizzativa Giovanna Ventura

"dove massimo è il pericolo, là cresce anche ciò che ci salva"
Friedrich Holderlin, 1808

Carissimi amici e amiche,
il video che avete appena visto, realizzato dal nostro ufficio "social media", è un condensato delle 246 testimonianze di partecipanti alle conferenze organizzative che si sono svolte, in questi mesi, nei territori e nelle federazioni.



Vorrei sottolineare che le interviste sono state realizzate con l'impegno dei nostri giornalisti di Conquiste del Lavoro, dei nostri esperti in social media e dei nostri uffici stampa (nazionale, regionali confederali e di federazione).

Giovedì sarà distribuito uno "speciale" realizzato da Conquiste del lavoro con la raccolta di tutte le interviste e degli articoli che, in questi mesi, sono stati pubblicati. Un dossier che rappresenta, sinteticamente ma fedelmente, la passione e la voglia di dibattito che ha coinvolto 15.000 delegati, operatori politici e dei servizi, dirigenti di categoria e confederali, a livello territoriale, regionale e nazionale.

Questo è il metodo di lavoro che vogliamo estendere a ogni occasione in cui è necessaria l'attenzione o la mobilitazione di tutta l'organizzazione: attraverso la sinergica collaborazione tra tutti i nostri operatori della comunicazione, possiamo mettere in campo una grande potenzialità comunicativa. Gli strumenti e le professionalità non ci mancano, dobbiamo solo coordinarli meglio, con l'obiettivo di coinvolgere e informare gli associati e i delegati dentro

l'organizzazione. Ma anche con l'obiettivo di allargare la nostra visibilità all'esterno. Come ci ha detto il dott. Sergio Maset poco fa, troppe persone, troppi giovani non conoscono il sindacato, ma soprattutto non conoscono la nostra CISL!

1. Le ragioni delle scelte da fare

Carissimi amici e amiche,

Non ripeterò le analisi di contesto economico e politico che sono già contenute nel documento che abbiamo proposto per il dibattito e neppure le proposte di strategia politico-sindacale già sviluppate dalla segretaria generale, Annamaria Furlan, nella sua intervista con Dario Di Vico.



Mi concentrerò dunque sugli aspetti più direttamente attinenti alla macchina organizzativa e all'urgenza che abbiamo di metterci mano in modo serio e continuativo. Ma prima permettetemi di spiegare la citazione posta in apertura di questa relazione.

Si tratta di un verso del più grande poeta tedesco, Friedrich Holderlin, nato nel 1770 e morto nel 1847, famoso per aver in qualche modo dato voce – poetica -ad un'epoca di transizione per molti versi simile alla nostra. Nel passaggio tra il XVIII° e il XIX° secolo, era la nuova società industriale a venire alla luce e ad avere bisogno di imporre i suoi linguaggi. Oggi, nel passaggio tra il XX° e il XXI° secolo, una altrettanto potente rivoluzione tecnologica cambia completamente i nostri modi di vivere. Essa chiede a tutti noi di prenderne atto, di reagire in modo non conservatore. Il sindacato nasce per comporre le contraddizioni. Anzi, a volte, la sua vita si svolge proprio dentro la contraddizione. Ed è riflettendo e facendo evolvere le diverse posizioni che possiamo trovare lo spazio di azione per il nuovo, per una nuova composizione, per una nuova sintesi. Insomma, come ci indica Holderlin, si tratta di accettare il fatto che là "dove massimo è il pericolo, là cresce anche ciò che ci salva".

A proposito di progresso tecnologico, ricordo la mia esperienza quando iniziai a lavorare. All'epoca, erano gli anni '80, c'erano i cosiddetti "centri di calcolo", enormi stanconi pieni di calcolatori giganteschi, grandi

come armadi, nei quali lavoravano tecnici, analisti, programmatori, più decine di perforatrici, quasi sempre donne, perché i dati erano caricati su schede cartacee nelle quali ad ogni buco corrispondeva un'informazione digitale – bene - tutto questo enorme apparato serviva a partorire quello che, oggi, i nostri cellulari sono in grado di elaborare in trenta secondi, questa riflessione ci deve guidare nelle scelte degli strumenti organizzativi.

La CISL, la nostra organizzazione, negli anni appena trascorsi ha vissuto un travaglio doloroso, che può essere interpretato come il frutto avvelenato della lentezza con la quale, in questi ultimi due decenni, abbiamo tardato a fare conti con i cambiamenti epocali in corso. Chi non ci ama ne ha tratto la conclusione affrettata di un nostro declino. Invece sta accadendo l'esatto contrario. Questa segreteria, questo gruppo dirigente confederale e di federazioni ha risposto alle difficoltà in termini strategici, ha realizzato un forte dibattito negli organismi, mettendo al centro della discussione i modi concreti di rilanciare le ragioni del "sindacato nuovo", l'espressione con la quale Giulio Pastore amava definire la CISL.

Il documento di base preparato per questa Assemblea organizzativa dichiarava, fin dalle prime battute, questa nostra ambizione: rispondere alle nostre difficoltà interne ed esterne con la proposta di un modo nuovo di fare sindacato nel XXI° secolo. Abbiamo detto che si apriva una nuova fase costituente, della quale questo nostro incontro di Riccione costituisce la tappa intermedia. Il percorso avviato troverà un suo primo approdo nel Consiglio Generale che sarà chiamato a deliberare sulle "idee" che sono sbocciate in questi mesi per tradurle in "scelte", come indica il manifesto di questa conferenza organizzativa.

Su alcune questioni non basterà il Consiglio Generale: penso, ad esempio, alle modifiche statutarie (attivare commissione statuto). Ne discende che il percorso iniziato oggi si completerà nel congresso del 2017. Non è retorica la nostra. Solo una revisione profonda del nostro modo di fare sindacato ci potrà riportare in sintonia con lo spirito del tempo (del resto, oggi, continuiamo a praticare un modello organizzativo che è stato definito nel lontano 1979 a Montesilvano). Abbiamo di fronte a noi due anni che potranno essere esaltanti, come lo sono tutte le stagioni costituenti: chiediamo a tutte le strutture dell'organizzazione e a tutti i voi di affrontarli con passione, coraggio, intelligenza e orgoglio perché è da noi che dipendono le forme e i modi con i quali la CISL affronterà i prossimi anni.

Il percorso della conferenza di organizzazione

Quando si apre un percorso nuovo, non si ha mai la sicurezza di come verrà recepito. Invece, la reazione ai temi contenuti nel documento, proposto per il dibattito, è stata molto positiva, oltre ogni aspettativa. La Segreteria ha partecipato a tutte le conferenze organizzative programmatiche in una dimensione di ascolto, abbiamo assistito a decine e decine di relazioni e di documenti finali nelle 70 unioni territoriali, nelle 17 unioni regionali e nelle 2 unioni interregionali e, infine, nelle 17 conferenze delle Federazioni nazionali. Al Dipartimento organizzativo sono anche pervenuti i documenti di molte Federazioni regionali e territoriali, mentre la Federazione dei pensionati ha svolto le conferenze a tutti i livelli, partendo dalle Rappresentanze locali sindacali.

Credo che siate tutti d'accordo con me nel constatare che, da anni, nella nostra organizzazione, non si discuteva con tanto coinvolgimento, franchezza e disponibilità al cambiamento: un bellissimo segnale perché le trasformazioni devono essere "sentite" e "vissute" per produrre effetti duraturi.

E' importante sottolineare la nostra capacità di reazione anche per altre due ragioni. La prima riguarda la "democrazia sindacale": messa alla prova, la nostra "democrazia interna" ha mostrato di non essere un ferro vecchio del passato ma una palestra viva in cui crescono le nuove generazioni dei sindacalisti del XXI° secolo.

I giovani e le giovani, infatti, sono stati i protagonisti di questa stagione assembleare come è testimoniato anche dalle interviste contenute nel video di apertura.

Altro che declino della rappresentanza sindacale!

Rispetto ai partiti - i quali, questi sì, sono davvero "partiti", participio passato del verbo partire - noi siamo vivi e vegeti, capaci di sfuggire al tranello della disintermediazione della rappresentanza, capaci di correggere i nostri errori e le nostre incrostazioni burocratiche, capaci di offrire un approdo a chi ancora ha a cuore la coesione della società, insieme al giusto equilibrio tra libertà e uguaglianza. Come diceva Diderot, "non basta fare del bene, bisogna anche farlo bene"!

La seconda ragione riguarda noi stessi come gruppo dirigente. Annamaria Furlan, ripete spesso, che il nostro compito come gruppo dirigente nazionale della CISL, in questa epoca di trapasso, è quello di consegnare un'organizzazione sindacale rinnovata, efficiente ed efficace ai giovani gruppi dirigenti che, in un prossimo futuro, guideranno la CISL. Si tratta di fare la stessa cosa che gli uomini e le donne della CISL hanno fatto negli scorsi decenni per renderla grande. Di questo tempo lontano, oggi, nel nostro presente,

sentiamo la responsabilità di indirizzare le nostre scelte verso il futuro, perché - come è stato detto - "veniamo da lontano e andiamo lontano".

2. Un imperativo categorico: allargare la rappresentanza

Forse è importante chiarire che cosa intendiamo quando parliamo di giovani. Dalle elaborazioni della nostra "banca dati" risulta che l'età media dei nostri associati attivi è di 46 anni e 6 mesi, gli under 40 rappresentano il 32% dei nostri associati attivi mentre l'età media nel nostro gruppo dirigente è di 51 anni. Non ci siamo! I giovani di cui stiamo parlando - quelli sotto i 40 anni, non sotto i trent'anni - sono appena il 32%. Il nostro primo obiettivo deve essere quello di abbassare nei prossimi anni, prima di tutto, l'età media dei nostri associati e di conseguenza l'età media dei nostri dirigenti, prevedendo (anche con regole specifiche), un numeroso ingresso di giovani negli organismi già dal congresso del 2017.

Nei prossimi 2 anni, il proselitismo giovanile deve diventare una nostra priorità strategica. Come pure va accettata la sfida di allargare la rappresentanza con una attenzione privilegiata alle donne, ai lavoratori e alle lavoratrici con titoli di studio medio-alto, sia italiani sia stranieri, che lavorano quasi esclusivamente con contratti atipici, nel sistema dei parasubordinati e delle partite iva o nel mondo dell'artigianato e del commercio. Altro terreno di sfida è costituito dalla sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti in una miriade di realtà lavorative di piccola e media dimensione per i quali il sindacato non ha ancora rappresentato un'esperienza diretta. Come è emerso dalla ricerca, oltre la metà dei lavoratori dipendenti non è mai stato associato ad un sindacato; inoltre, alla maggioranza dei non associati non è neppure mai stata proposta l'iscrizione, come quasi mai hanno avuto contatti con le strutture sindacali. In quest'ottica, bisogna creare le condizioni ottimali per il passaggio di staffetta tra le generazioni, dobbiamo applicare in modo rigoroso i limiti ai mandati dirigenziali. 3 mandati, a prescindere da accorpamenti o altre situazioni organizzative (seg. Gen. o seg. Gen. agg.), rappresentano un "tempo ottimale". Anche per gli incarichi apicali in enti, associazioni, società di nomina dell'esecutivo o del Consiglio generale è importante definire limiti temporali. Inoltre, occorre ripristinare totalmente la norma di decadenza per chi raggiunge l'età di 65 anni, anche chi può accedere alla pensione in un'età precedente a questa, farebbe bene a valutare l'opportunità di favorire il ricambio generazionale.

Bisogna riflettere su come alzare la sindacalizzazione. Non possiamo accontentarci di mantenere gli associati che abbiamo già. Va fatto qualcosa di concreto, non semplicemente dichiarare che bisogna farlo. La prima cosa da mettere in campo è quella di valorizzare la nostra rete di relazioni per seguire i lavoratori e le lavoratrici che cambiano azienda ma la stessa cosa vale per chi ha "la fortuna" di andare in pensione. Per realizzare la continuità associativa, oltre alla rete di relazioni, abbiamo strumenti informatici che ci possono aiutare come, ad esempio, la procedura SiWeb che, dal 1° gennaio 2016, diventa obbligatoria per tutta l'organizzazione (mentre oggi ci sono ancora 16 programmi diversi). E' veramente assurdo perdere degli associati solo per distrazione o negligenza.

Dobbiamo anche elaborare nuovi progetti di proselitismo, costruire banche dati, studiare campagne di comunicazione mediatica con un linguaggio semplice e diretto, attivare azioni di marketing associativo valorizzando il "brand" CISL per attrarre anche i non sindacalizzati.

Abbiamo bisogno di avere un'organizzazione più efficiente, un'organizzazione più presente nei luoghi di lavoro e sul territorio. In questo senso, l'investimento deve riguardare anche le risorse economiche. Di conseguenza, come abbiamo scritto nel documento proposto al dibattito, confermiamo la scelta di destinare il 70% delle risorse del tesseramento, al netto del costo tessera, al territorio.

3. Una nuova presenza delle Federazioni e della CISL sul territorio

Allargare la rappresentanza significa che, a livello territoriale, occorre realizzare modelli organizzativi che ci permettano di interagire con le istituzioni e gli altri soggetti che, insieme a noi, operano nell'arena del lavoro, delle relazioni industriali, sociali ed economiche. Le articolazioni periferiche della pubblica amministrazione si sono modificate e ancora si modificheranno: pensiamo a Inps, Inail, uffici territoriali del lavoro, prefetture, ma anche tribunali. Pure le controparti contrattuali stanno modificando la loro presenza a livello territoriale.

E' finita l'epoca di una CISL, una Cgil, una Uil, una Confindustria, una Camera di Commercio ecc. per ciascuna provincia perché ogni amministrazione si sta riorganizzando a modo suo. Dovremo perciò essere in grado di attrezzarci non certo per inseguire una impossibile omogeneità ma per essere in grado, qualunque siano gli assetti territoriali di tutti questi soggetti, di dialogare in modo efficace con i nostri interlocutori, accettando un'inevitabile geometria variabile dei referenti.

Anche le attività delle diverse Federazioni devono integrarsi meglio attraverso progetti intercategoriale. Non

è difficile immaginare "un sistema" di interazione tra i delegati e gli operatori dei servizi, tra gli operatori politici e i delegati, tra i delegati e gli operatori presenti nelle zone, tra i rappresentanti locali sindacali dei pensionati e i delegati aziendali. L'elenco potrebbe proseguire ma quello che mi preme sottolineare è che dobbiamo superare una visione per compartimenti stagni che divide i delegati appartenenti alle federazioni, da un lato, e gli operatori tecnici, politici e dei servizi, dall'altro lato. La CISL dovrebbe essere come una grande casa, composta sì da stanze diverse ma in cui tutti hanno una chiara consapevolezza di appartenere ad un'unica famiglia. Spesso, invece, il sindacato assomiglia di più a un condominio dove gli inquilini dei diversi appartamenti vanno un po' per conto loro e si confrontano solo in occasione dell'assemblea condominiale, magari per accusarsi reciprocamente di scortesie o insensibilità.

Dobbiamo quindi sviluppare una visione più confederale ed intercategoriale che ci porti a trovare sempre le migliori soluzioni.

Questo è quello che dobbiamo fare per rappresentare il nostro associato a 360°. Questo è quello che dobbiamo fare per occuparci anche della sua condizione di cittadino. Questo è quello che dobbiamo fare se vogliamo allargare la nostra rappresentanza!

L'avvicinamento della CISL al territorio passa anche attraverso la costruzione di alleanze sociali locali e la collaborazione con associazioni, movimenti e gruppi, finalizzate all'obiettivo comune di crescita e partecipazione democratica, alzando lo sguardo anche a temi come l'immigrazione, le pari opportunità, la lotta allo sfruttamento in tutte le sue forme per garantire una forte coesione sociale. E' sul territorio che possiamo giocare un ruolo di innovazione e sperimentazione. Insomma, dobbiamo tenere insieme un duplice interesse di rappresentanza che si sviluppa con riferimento ad alcuni temi come, ad esempio, rifiuti, trasporti, sanità, welfare, tariffe, politiche ambientali e della casa, conciliazione dei tempi di lavoro, e così via.

Da queste considerazioni, è nata l'esigenza di realizzare un laboratorio che mettendo in campo esperienze e buone pratiche di welfare territoriale possa costruire un cantiere di idee ed esperienze, di reti ed eventi innovativi per generare stimoli per una nuova contrattazione.

Anche in questo caso, il metodo è stato quello di coinvolgere le strutture territoriali attraverso un progetto, denominato "LaborNord Welfare", con la partecipazione di 9 regioni del nord e delle federazioni FNP, FP e FISASCAT, coordinate dal Veneto insieme al dipartimento delle politiche sociali e a quello delle politiche fiscali. Il progetto sarà illustrato da Franca Porto nella seconda commissione.

Le politiche di crescita e di coesione sociale si determinano anche con una forte attenzione alle risorse europee. Le 8 regioni del sud, nel 2014, sono state responsabili di una mancata spesa per 7 miliardi e 850 milioni di euro. Questi dati sono ancora più significativi in un contesto di permanente squilibrio sociale, aggravato da una crescente disoccupazione e da una incapacità della politica di porre in essere azioni concrete per lo sviluppo economico e sociale del Mezzogiorno. Questa la cornice entro la quale abbiamo collocato il progetto "CISL Mezzogiorno". Vogliamo esercitare un ruolo importante nella partecipazione ai tavoli di partenariato, in modo da incidere sui processi decisionali e sulle scelte relative alle risorse. Ma bisogna avere le conoscenze e le competenze adeguate.

Il gruppo di lavoro, di cui fanno parte le USR-USI del Sud e i dipartimenti confederali interessati, con il coordinamento della Campania si stanno occupando di questi aspetti. Lina Lucci presenterà questo progetto nella seconda commissione.

4. A che punto siamo con la riorganizzazione della CISL

Come vedete dalle cose fin qui dette, il cambiamento è un processo duro e faticoso, da condurre con perseveranza e lungimiranza. A ben vedere, abbiamo già iniziato a farlo. Mi riferisco al processo di accorpamento delle nostre strutture territoriali – assolutamente confermato nella sua valenza di rinnovamento e rilancio della nostra attività – che ci ha molto impegnato negli ultimi tre anni e ha portato il numero complessivo delle Unioni Sindacali Territoriali dalle 116 del passato alle 70 attuali. Attivando l'art. 35 dello Statuto, le USR insieme alle UST hanno ridisegnato la mappa delle nostre strutture territoriali con la massima disponibilità delle Federazioni, sia regionali che territoriali.

La riorganizzazione dei territori può dirsi quasi conclusa. Sono stati realizzati 20 processi aggregativi tra 2 Unioni territoriali, mentre 6 processi aggregativi hanno riguardato 3 o più UST. Inoltre, abbiamo compiuto 2 processi di regionalizzazione, 1 processo di inter-regionalizzazione dei livelli USR con mantenimento dei livelli congressuali UST e, infine, 1 processo di inter-regionalizzazione con la costituzione di una USI quale livello unico congressuale. Insomma, non abbiamo agito con la spada ma con il fioretto, adattando le soluzioni organizzative alle diversità del nostro paese e alle esigenze concrete della nostra presenza sul territorio. Infine, abbiamo dato avvio ad un monitoraggio permanente per valutare se, cosa e come migliorare i processi che abbiamo messo in moto.

Adesso dobbiamo completare queste scelte con l'individuazione di regole per conformare lo Statuto e il Regolamento al nostro nuovo assetto organizzativo. Per le regioni sotto i 200.000 associati, si conferma la possibilità che il Consiglio Regionale e i Consigli delle UST interessate possano deliberare la regionalizzazione. A questo scopo, sulla base delle esperienze realizzate, occorre definire il "processo organizzativo" per le regionalizzazioni e inter-regionalizzazioni confederali e di federazione, modificando-completando dove necessario le norme previste dallo Statuto e dal regolamento (esempio art. 35 Statuto).

La specializzazione futura dei livelli regionali e interregionali ci appare chiara: meno burocrazia, più coordinamento politico e dei servizi, più specializzazione tecnica e formativa al servizio di una rinnovata presenza a livello di luoghi di lavoro e di territorio. Questa è la prima missione dei nuovi livelli regionali e interregionali!

Gli accorpamenti territoriali sono stati non soltanto un passaggio di tipo organizzativo ma anche una sorta di laboratorio: hanno consentito un pluralismo di istanze e visioni, la circolazione di idee grazie all'allargamento del dibattito interno, il trasferimento di competenze, una maggiore condivisione delle buone pratiche e un maggiore coordinamento, a volte ri-scoprendo che i problemi e le questioni da affrontare sono più simili di quel che si credeva. Ci sono stati importanti riflessi sul controllo interno, sull'omogeneizzazione dei regolamenti ma anche nell'armonizzazione delle scelte politiche, nella tempestività delle decisioni e nel miglioramento della qualità delle relazioni con i nostri delegati e associati.

Quello che non deve sfuggire è che dietro ad ogni struttura ci sono dirigenti, uomini e donne che, con generosità, hanno accettato di cambiare ruolo, riconoscendo nel nuovo assetto un valore aggiunto per l'insieme dell'organizzazione.

Come ha messo in evidenza l'esperienza degli accorpamenti, parlare di organizzazione non vuol dire solo risolvere un problema tecnico o logistico. In questo momento, occuparsi di organizzazione ha un significato fortemente politico perché vuol dire parlare di risorse economiche ma anche e soprattutto umane; vuol dire decidere dove vogliamo investire le energie, quali sono le nostre priorità e come ci attrezziamo.

È chiaro. Rimangono alcuni nodi da affrontare e sciogliere, in particolar modo per rilanciare la partecipazione dei delegati e garantire un efficace coinvolgimento a livello di base. A tal fine, appare centrale la corretta definizione dei ruoli da assegnare alle zone, i cui ambiti territoriali devono essere definiti in ogni Unione territoriale o Unione regionalizzata / interregionalizzata senza l'obbligo di coincidere con i livelli provinciali, affinché possano rappresentare efficacemente bacini di riferimento ottimali per l'attività sindacale. Le zone rimangono infatti l'ambito ottimale per sostenere la contrattazione aziendale e locale, razionalizzare la presenza di sedi e recapiti comunali, la promozione dei servizi e dei progetti di proselitismo. Anche gli accorpamenti tra le diverse federazioni rientrano in questo riposizionamento dell'organizzazione finalizzato ad aumentarne l'efficienza e il proselitismo. Gli accorpamenti tra le federazioni, come quelli per le unioni territoriali e regionali/interregionali, possono portare, infatti, vantaggi organizzativi e incrementare le risorse per fare meglio il nostro lavoro. Ci stiamo impegnando per definire un nuovo modello contrattuale e nel futuro, ne siamo convinti, si andrà verso una semplificazione della struttura della contrattazione. Molti confini che esistono oggi tra le federazioni andranno riducendosi: si tratta di un processo che non è nuovo: è già accaduto in maniera consistente in questi 65 anni. Sapete quante erano le federazioni della CISL nel 1950? erano 51!

Pertanto, confermiamo, ancora una volta, l'importanza delle scelte fatte in merito agli accorpamenti delle federazioni con la modalità organizzativa monocomposta o pluricomposta, a seconda delle scelte delle federazioni. Sollecitiamo una loro - definizione entro il prossimo congresso. In questo processo va opportunamente preservata la specializzazione dei delegati in relazione ai loro specifici ambiti produttivi.

5. Costruire un "sistema di offerta" all'altezza dei tempi

Se vogliamo mantenere e incrementare il numero di associati dobbiamo privilegiarli di più, dobbiamo dare maggiore valore all'iscrizione. I lavoratori non sindacalizzati spesso non riconoscono il valore della partecipazione ad una organizzazione sindacale, ma guardano principalmente alla convenienza dell'iscrizione. Dobbiamo pertanto attrarre i lavoratori non sindacalizzati anche con una migliore offerta di servizi, che deve prevedere modalità e spazi riservati esclusivamente ai nostri associati.

Il ridimensionamento del pubblico farà crescere la domanda di servizi, sia per quanto riguarda quelli per noi tradizionali, sia quelli che riguardano il welfare, la salute, la mediazione sociale e legale, la formazione professionale e il mercato del lavoro. Pensiamo che il sindacato, la CISL in particolare, debba partecipare attivamente al sistema di definizione e finanzia erogazione delle politiche attive per le persone in cerca di nuova occupazione. Va quindi aperta una riflessione su come mettere a fattore comune la formazione professionale e le politiche attive del lavoro. Dobbiamo insomma valutare che ruolo debba giocare la CISL

in questo settore, se agire direttamente in stretto raccordo con enti o società già presenti nella nostra organizzazione o con altre formule organizzative, senza tralasciare l'opportunità di valorizzare anche gli spazi che si aprono all'interno della bilateralità.

L'orientamento e l'accompagnamento al lavoro non devono più essere un tabù ma un punto di forza dei servizi che il sindacato offre ai propri associati, ai lavoratori e a chi non ha ancora un lavoro, come avviene per i sindacati del Nord Europa. Creando in questo modo le condizioni di base per lo sviluppo associativo anche in questi segmenti del mercato del lavoro, oggettivamente più deboli e a minori tutele.

Nel sondaggio condotto fra i nostri associati, il 90% si è dichiarato d'accordo rispetto alla possibilità di offrire i servizi di sostegno alla ricerca del lavoro.

Il tema dei servizi può essere perseguito anche all'interno della bilateralità, sia come esito dell'azione contrattuale, penso ad esempio ai sistemi di welfare aziendale, sia come esito del decentramento di politiche pubbliche verso le parti sociali. Tuttavia è necessario stabilire nuove regole e proposte specifiche di riordino e rilancio del sistema bilaterale. Nella seconda commissione sarà sviluppato anche questo tema con proposte concrete.

Ritornando ad uno dei temi cruciali di questa conferenza di organizzazione - che è quello di costruire un "sistema di offerta" all'altezza dei tempi, coerente e organico - va posta l'attenzione a tre questioni su cui abbiamo già insistito: l'evoluzione della telematica; le trasformazioni nel sistema del welfare; l'importanza dei servizi per il proselitismo e la fidelizzazione.

Per quanto riguarda il primo aspetto, la diffusione della telematica, come ho già detto, dobbiamo accettare l'idea che tutto il nostro modo di vivere e lavorare è già stato profondamente modificato dalle tecnologie digitali, e questo processo storico non ha risparmiato il mondo dei servizi alla persona. Si tratta di un "dato di fatto", una realtà oggettiva, che deve -spingerci a pensare a come elaborare un modello di sviluppo dei servizi sempre più telematizzato.

Ne discende anche la "de-localizzazione" dei luoghi dove si fornisce assistenza, sia verso il web sia - soprattutto - verso l'incontro delle persone là dove si trovano, ovvero anche fuori dalle nostre sedi, in quanto non vi è più la necessità di un ufficio per realizzare il servizio, ma è sufficiente un tablet, una connessione ad internet, una piccola stampante portatile.

Si stanno cioè realizzando le condizioni per "abbattere le barriere" oggettive che, fino a ieri, rendevano non solo necessaria la mediazione dei soggetti di servizio: Inas, Caf, Vertenze, associazione consumatori ecc., ma soprattutto la loro organizzazione differenziata, anche a prescindere dai vincoli legislativi.

L'anagrafe unica, che contiene i dati Inas, Caf e associati CISL, rende possibile avviare, d'intesa con le federazioni, progetti comuni per il proselitismo a promozione dei servizi. Non è possibile che, nel 2014, solo un terzo dei nostri associati abbia utilizzato i servizi del Caf, mentre ancora meno si siano rivolti all'Inas. I servizi non possono essere considerati solo un "compito confederale", anche il ruolo delle federazioni è fondamentale per la loro promozione. Io non ho la soluzione pronta in tasca e neppure la bacchetta magica e insieme troveremo una soluzione. Ma le federazioni devono partecipare attivamente alla costruzione organizzativa

e devono anche stigmatizzare e sanzionare i comportamenti dei dirigenti territoriali o dei delegati che orientano al servizio di patronato e fiscale presso altri enti o altre società estranee al circuito della CISL.

L'esigibilità dei diritti richiede l'integrazione strutturale tra risposta assicurativa (INAS), dimensione fiscale (CAF), tutela degli immigrati (ANOLF), politiche per la casa (SICET), politiche di genere, la formazione professionale (IAL), la tutela del lavoratore/cittadino come consumatore (ADICONSUM), il volontariato attivo (ANTEAS), ma anche con le politiche di welfare territoriale e aziendale, sempre più legate alla dimensione reddituale. Non dimentichiamo che la gamma dei servizi oggi "interessanti" per i nostri associati è sempre più ampia: oltre a quanto già indicato, occorre aggiungere i bisogni riferiti alla sfera vertenziale e di tutela legale rispetto al diritto del lavoro e al diritto civile.

Del resto, sono proprio i lavoratori e i pensionati che chiedono sempre di più un unico riferimento a cui rivolgersi per i propri bisogni burocratici, assistenziali, fiscali, legali. Dunque, a noi la possibilità di evolvere in un sistema integrato dove ogni servizio continua a crescere e migliorare nel proprio specifico e a sostegno e supporto degli altri: anche in questo caso, possiamo parlare di un "sistema di servizi in rete".

Per passare dalle affermazioni ai fatti, occorre istituire un coordinamento a livello confederale nazionale e a livello regionale con compiti ben definiti, in grado di progettare veri e propri piani di sviluppo del sistema servizi anche con riferimento ai "tagli" del governo che stanno diventando abituali e insostenibili. Non possiamo continuare a vivere nell'incertezza, aspettando ogni anno di leggere la legge di stabilità anche perché, nei nostri servizi, ci sono lavoratori e lavoratrici che meritano serenità.

In questo contesto, l'organizzazione del servizio di accoglienza è assolutamente strategico e dobbiamo cominciare ad immaginarlo come un avamposto "sociale" della CISL. Gli operatori addetti all'accoglienza, spesso pensionati, raccolgono le storie personali e delle famiglie di associati e dei cittadini, costituendo la più importante banca dati: quella relazionale. Sono loro che possono promuovere il "sistema CISL", comprendendo anche l'iscrizione alle federazioni.

E' un errore non investire nei servizi di accoglienza, è un errore non formare delegati, pensionati, operatori tecnici e politici da dedicare a questo strategico e delicato avamposto. Come diceva Eleonora Roosevelt "per trattare te stesso usa la testa; per trattare gli altri usa il cuore".

Lo ripeto con convinzione: i servizi sono uno strumento per cercare di coinvolgere nuovi associati, ma sono fondamentali anche per fidelizzarli. Ci vorranno due anni, ma dobbiamo trovare le modalità organizzative per differenziare e favorire i nostri associati, tra l'altro questa scelta diventa anche un'azione positiva per incentivare gli altri lavoratori e pensionati a iscriversi al nostro sindacato.

L'Anolf riveste il duplice ruolo di servizio per gli immigrati e di avamposto per l'avvicinamento al sindacato e per il proselitismo. La promozione di questa associazione, fatta molti anni fa, rappresenta per la CISL una scelta lungimirante che, oggi, dobbiamo riconfermare e potenziare. Stiamo assistendo ad una drammatica intensificazione della mobilità di interi popoli, che fuggono dalla miseria

● dalle atrocità di guerre e terrorismo, in cerca di un luogo in cui poter lavorare

● garantire un futuro a se stessi e ai proprio figli. L'Anolf deve svolgere un ruolo fondamentale per l'orientamento e l'accoglienza, integrandosi con gli altri servizi

● con le politiche territoriali e nazionali sull'immigrazione.

Per quanto riguarda gli Uffici legali e vertenze, si tratta di un segmento di attività al quale bisogna dedicare una maggiore attenzione organizzativa. Relativamente agli uffici vertenze confermiamo il nostro impegno nel coordinamento

● nella formazione degli operatori che svolgono questi compiti. Inoltre potrete, in questi giorni, visionare il nuovo software predisposto per gli uffici territoriali, oltre ad una nuova applicazione per i cellulari che le federazioni potranno fornire ai propri delegati, per una verifica immediata delle buste paga dei lavoratori. Si tratta di una novità importante per dare nuovi strumenti ai delegati, e siamo orgogliosi di essere la prima organizzazione sindacale ad aver realizzato questa app. L'aggiornamento contrattuale sarà effettuato dal nostro Ufficio vertenze nazionale. Stiamo anche costruendo la banca dati dei legali che è propedeutica alla costituzione della consulta legale nazionale.

6. La dimensione internazionale

La CISL, da sempre, ha svolto un ruolo di primo piano nelle relazioni internazionali: contestualmente alla sua nascita si costituisce la Confederazione internazionale dei Sindacati liberi (ICFTU).

La rinnovata attenzione della CISL nei confronti del panorama internazionale richiede oggi una declinazione, in termini di organizzazione e di strumenti, che guardi al mutato contesto socio-politico a livello globale.

Negli ultimi anni si è assistito alla necessità di un'ampia opera di ridefinizione dei diritti. Il livello di complessità che ci viene proposto oggi va ben oltre il fatto che la nostra vita quotidiana abbia superato i confini degli Stati nazionali e si collochi in un contesto di azioni, eventi, condizioni economiche e sociali interconnessi tra loro come mai prima d'ora.

Di qui la necessità che, tra il dipartimento Internazionale e Iscos, prosegua la proficua esperienza di un coordinamento continuo. E' evidente il legame dei progetti Iscos con le strategie di politica internazionale della CISL.

Anche l'Anolf fa parte di questa rete. La collaborazione sul piano delle relazioni internazionali consente un importante monitoraggio di alcune aree del Mediterraneo dove esistono "uffici Anolf" (Marocco, Tunisia, Senegal). Occorre valorizzare questa esperienza attraverso relazioni più integrate tra questi tre soggetti.

E' importante considerare - la nostra cultura e azione internazionale con riferimento ad un unico coordinamento che si interfacci anche con altre esperienze all'interno e all'esterno dell'organizzazione. L'Inas, ad esempio, ha una articolazione internazionale di grande interesse: gli operatori e gli uffici dell'Inas all'estero hanno sempre rappresentato uno straordinario "ponte" per la costruzione delle relazioni della CISL con i sindacati dei paesi dove operano. Da ricordare ad esempio il grande lavoro in Brasile, Argentina, Uruguay.

E' anche necessario pianificare riunioni con i responsabili per le politiche internazionali delle Federazioni e

delle Usr, con l'obiettivo di uno scambio di informazioni e approfondimento. Ancora una volta, in un'ottica di "rete", questi incontri saranno utili per "sintonizzare" e coordinare le strategie elaborate a tutti i livelli, sia sul piano europeo che internazionale.

Il ruolo di coordinamento del Dipartimento Internazionale dovrà tendere a valorizzare sempre di più le competenze degli operatori confederali e si avvarrà della partecipazione attiva dell'Ufficio Studi. E' importante organizzare un osservatorio nazionale sui Comitati aziendali europei e sui global framework aziendali. Inoltre, va fissata una riunione annuale di un Consiglio generale dedicata ai principali temi internazionali, anche con la partecipazioni di esperti e protagonisti.

In molte conferenze organizzative è stata evidenziata un'insoddisfazione sul ruolo della Ces in questi anni di profonda crisi europea. L'elezione, nel recentissimo congresso di ottobre, di Luca Visentini a Segretario Generale della Ces - domani sarà qui con noi - ci fa ben sperare in un nuovo protagonismo sindacale europeo.

Coerentemente con la sua storia di impegno concreto sul piano internazionale, la CISL ha scelto di mantenere in vita l'Iscos che è, a tutti gli effetti, il primo istituto sindacale di cooperazione al mondo e uno dei pochi di dimensione medio-grande tutt'ora operanti. Per quanto possibile, è necessario alleviare la Confederazione dall'onere economico finalizzato al sostegno dell'Iscos. L'Istituto, dovrà essere messo nella migliore condizione per cogliere tutte le opportunità di finanziamento e di autofinanziamento collaborando anche con le federazioni.

7. Fare mainstreaming ed empowerment dentro e fuori la CISL

Le donne della CISL hanno il delicato compito di perorare dentro e fuori l'Organizzazione i benefici derivanti da una "cultura della parità di genere". In linea con la "strategia CISL" che predilige il carattere territoriale dell'azione sindacale, il Coordinamento Nazionale Donne ha scelto di dare vita ad un "modello organizzativo di genere" che mette al centro quel "federalismo del fare", ovvero la capacità di valorizzare le specificità dei bisogni provenienti da ogni territorio e da ogni federazione. Il modello organizzativo del Coordinamento Nazionale Donne da sempre punta a privilegiare il "fare rete" fra le donne presenti negli organismi, nei coordinamenti, fra le lavoratrici e le pensionate associate.

La CISL sostiene, da sempre, che valorizzare la donna e il lavoro delle donne conviene, perché più donne al lavoro significa accrescere condizioni di sviluppo e di crescita: più Pil, più Famiglia, più Sviluppo. Da sempre il lavoro delle donne è generatore di altro lavoro (es. servizi), protegge la famiglia dal rischio di povertà.

Le Donne della CISL vogliono realizzare una "vera politica della conciliazione", che faciliti l'applicazione di accordi e buone prassi in grado di promuovere una cultura di impresa responsabile verso la famiglia, dove prevalga l'idea che adottare piani di welfare aziendale conviene ai lavoratori e alle lavoratrici, ma anche alla stessa impresa in termini di fidelizzazione del personale, incremento della produzione e dell'efficienza, come investimento nel proprio futuro di successo.

In CISL sono stati fatti notevoli passi avanti per quanto riguarda la rappresentanza delle donne, ma bisogna fare di più per evitare di disperdere i talenti e le professionalità femminili. Come dice papa Francesco, "l'apporto del genio femminile nel lavoro e nella sfera pubblica è importante (...) Le doti di delicatezza, peculiare sensibilità e tenerezza, di cui è ricco l'animo femminile, rappresentano non solo una genuina forza per la vita delle famiglie, per l'irradiazione di un clima di serenità e armonia, ma anche una realtà senza la quale la vocazione umana sarebbe irrealizzabile".

La proposta del coordinamento è quella di attivare azioni concrete che si possono sintetizzare come segue:

- a) aumentare la presenza e partecipazione delle donne nelle sedi bilaterali;
- b) adoperarsi, in linea con la L. 120/2011 sulle "quote di genere", per implementare l'ingresso e la permanenza delle donne a tutti i livelli dell'Organizzazione;
- c) promuovere la partecipazione delle giovani donne RSU/RSA (under 32) all'interno dei percorsi formativi, con particolare riferimento a quelli inerenti la contrattazione collettiva e territoriale;
- d) privilegiare l'attenzione al linguaggio di genere in linea con gli orientamenti della UE.

8. Seminare nuova linfa

Il tema dei giovani è, da tempo, presente nella strategia politica e organizzativa della CISL. Tutti i livelli dell'organizzazione, seppur con attenzioni, stili e investimenti diversi, hanno spesso cercato di promuovere azioni per entrare in contatto con i bisogni e gli interessi delle nuove generazioni. Come Segreteria confederale, abbiamo affidato alcuni mesi fa alle Usr dell'Italia centrale, in collaborazione con i dipartimenti interessati, e coordinate dalla Regione Marche, un percorso di riflessione

e sperimentazione dedicato alle nuove generazioni.

Gli esiti del "Progetto Giovani" saranno illustrati da Stefano Mastrovincenzo nella prima commissione ma, sin d'ora, va detto che è il momento di riconoscere le pratiche sempre più numerose che si stanno sviluppando al nostro interno attorno al tema giovani e, a partire da esse, porre le basi per la progettazione di percorsi

e iniziative di sistema per i giovani e con i giovani.

Siamo chiamati a farlo partendo da una lettura attenta e non stereotipata, che non li consideri una macro-categoria indistinta, ma ne comprenda le pluralità

e le diversificazioni. I giovani si trovano oggi di fronte a percorsi di costruzione della propria identità e di definizione del proprio progetto di vita più difficili del passato, meno scontati e meno certi, anche perché in gran parte privi dei riti tradizionali di passaggio che tratteggiavano la strada delle precedenti generazioni.

Per un sindacato che voglia dare voce e rappresentanza alle loro istanze, è allora essenziale restare in contatto con questa pluralità di storie di vita, comprenderle e comunicare attraverso un linguaggio smart e social, con strumenti di cui hanno dimestichezza. In questo quadro, l'ufficio comunicazione avrà il compito di sviluppare un'azione innovativa sui linguaggi e gli strumenti idonei a veicolare le nostre idee e le nostre proposte all'interno dei maggiori network (Facebook, Twitter, Instagram) così come si è iniziato a fare, in questi mesi, con le campagne #firmalacrescita e #crescereperilfuturo.

Pensate che, nei mesi scorsi, si è registrato un picco di 386 mila visualizzazioni del profilo twitter di Annamaria Furlan durante la campagna sul fisco. mentre il 25 settembre #crescereperilfuturo è entrato nella lista dei "topic trend" italiani mantenendo per molte ore il primo posto.

La prima sfida che, come CISL, siamo chiamati a raccogliere è quella di metterci davvero in ascolto dei giovani, andando loro incontro, senza aspettare che siano loro a venirci a cercare, ma creando occasioni e canali di confronto e conoscenza nei luoghi- che essi abitano. Dobbiamo anche far conoscere e percepire la CISL come un luogo interessante, costruttivo, utile, a cominciare dalle nostre sedi zonali che devono essere percepite come un luogo a loro familiare.

Con le Università, con Istituti di scuole superiori e Istituti professionali si devono attivare accordi per realizzare stage e tirocini nelle nostre sedi.

Si tratta di seminare nuova linfa e valorizzare i germogli esistenti. A partire dai circa 3000 giovani, operatori e operatrici assunti a tempo determinato dai nostri caf. Un grande potenziale! Peccato che, finita la campagna fiscale non diamo continuità alla relazione neppure offrendo loro l'opportunità di un volontariato militante e/o di formazione sindacale.

9. Un'organizzazione trasparente, capace di rendere conto (accountability)

Per attuare con successo i cambiamenti che vogliamo portare avanti dobbiamo occuparci e preoccuparci anche della nostra immagine esterna. Negli ultimi tempi è in atto una manovra di delegittimazione del sindacato e, più in generale, dei corpi intermedi. Questa tendenza è molto preoccupante perché mina le basi democratiche della società civile, specie quando si mette in discussione un'associazione che mette al centro il valore della persona e della partecipazione.

Per combattere ogni strumentalizzazione dobbiamo essere inattaccabili, attraverso regole semplici, chiare, che non lascino spazio a libere interpretazioni nella loro applicazione. L'esigibilità della trasparenza deve essere un nostro marchio di fabbrica. Non dobbiamo aspettare che qualcuno ci chieda di rendere conto delle nostre attività, ma dobbiamo per primi dimostrare la nostra correttezza e trasparenza pubblicando i dati relativi alle nostre risorse e alla loro gestione, anche attraverso un vero e proprio bilancio consolidato, che ci impegniamo a realizzare entro la prossima stagione congressuale.

Rendere conto, questo è il significato del termine inglese "accountability". Per noi significa far vedere agli associati e ai lavoratori come vengono spesi i soldi che provengono dal tesseramento e dalle altre fonti di entrata. Per questa ragione, abbiamo deciso di dotarci di un Bilancio sociale che sarà realizzato dalla Fondazione Pastore con l'obiettivo di rendicontare le attività della confederazione e gli investimenti che dedichiamo alle nostre scelte strategiche, il contributo sociale ed economico da noi generato e le modalità delle spese nel loro complesso.

In questo quadro uno- strumento fondamentale è rappresentato dal Codice Etico che presenteremo nella terza commissione.

Sempre nell'ottica della trasparenza e della gestione oculata delle risorse andremo ad incrementare i controlli interni attraverso un nuovo ufficio ispettivo composto da esperti confederali, esperti delle Unioni regionali/interregionali e delle Federazioni Nazionali con l'obiettivo di verificare l'applicazione del nostro regolamento economico ma anche consigliare e indirizzare la migliore tenuta della contabilità sotto ogni

aspetto fiscale, previdenziale e di registrazione.

Abbiamo deliberato nel mese di luglio il regolamento economico per i dirigenti eletti rendendolo, per la prima volta, vincolante e sanzionatorio per chi non lo rispetta. Adesso, un gruppo di lavoro è impegnato nella stesura di una bozza di contratto unico per tutti gli operatori sindacali: dipendenti, distaccati in legge 300, distaccati retribuiti che operano nella CISL e in tutte le associazioni, enti, società e similari collegate alla CISL. Nelle prossime settimane, saremo in grado di portare all'attenzione dell'esecutivo una proposta sulla quale discutere e deliberare.

Inoltre a partire dal 2016, sarà obbligatoria, per tutti i dirigenti confederali e di federazione a tutti i livelli, la pubblicazione on-line dei propri redditi da lavoro/pensione.

I percorsi di mobilità interna richiedono anche di prevedere la costituzione di un fondo nazionale dedicato a questo aspetto.

10. Crescere con la formazione

Sin dalla nascita la CISL si è dotata di un Ufficio Studi, con il compito di sviluppare la ricerca al servizio dell'elaborazione strategica, e di un Centro Studi con il compito della formazione professionale dei quadri sindacali. Abbiamo coltivato, in tutta la nostra storia, il circuito virtuoso fra ricerca, strategia, formazione.

Siamo convinti che, oggi, sia necessario potenziarlo ed arricchirlo. Per queste ragioni intendiamo unire in un unico soggetto le funzioni organizzative sino ad oggi divise tra l'Ufficio Studi, il Dipartimento formazione confederale e il Centro Studi.

L'interazione stringente tra ricerca e formazione, produrrà sinergie preziose in grado di arricchire entrambe le attività: una formazione costantemente aggiornata dalla ricerca ed una ricerca che si avvale dei flussi teorici e dell'esperienza di ritorno della formazione sul campo.

Si tratta a questo proposito di ricostruire un forte legame con il mondo della cultura e di sviluppare un pensiero forte della CISL non solo dal punto di vista contrattuale, ma anche sui grandi fenomeni socio-economici che stiamo vivendo. Da sempre, la CISL ha costruito le sue elaborazioni anche attraverso uno scambio fecondo e ricchissimo con esperti, studiosi, ricercatori. Di qui la scelta di riprendere la tradizione delle riviste di dibattito politico-culturale. Stiamo pensando a due riviste, la prima di taglio giuridico in materia di lavoro, la seconda rivolta agli studi di relazioni sindacali.

Bisogna fare, altresì, un ulteriore passo innovativo di grande rilievo: pensare e gestire la formazione come momento strategico della politica dei quadri sindacali. I percorsi, a seconda degli obiettivi programmati, dovranno articolarsi, con sistematica coerenza, in momenti formativi ed applicazione sul campo delle competenze acquisite.

A tal fine verrà consegnato ad ogni quadro CISL che partecipa ai percorsi di sviluppo il proprio Libretto Formativo nel quale sarà registrata la sua storia professionale ed il suo 'curriculum' nella CISL, nelle Federazioni, negli Enti e riportata la valutazione delle conoscenze acquisite in tutti i corsi fondamentali di formazione. Si tratta di un'innovazione importante perché finalizza l'investimento formativo e ne valuta l'efficacia, offrendo, alle strutture elementi obiettivi e trasparenti per valutare, insieme ai quadri interessati, l'evoluzione del percorso di sviluppo.

Il centro Studi ha già elaborato, in coerenza con i principi che ho brevemente illustrato, uno schema di Libretto Formativo che sarà presentato a tutte le strutture confederali e di categoria che erogano formazione per gli opportuni approfondimenti.

Un progetto di investimento costante sui quadri ed un'offerta strutturata di opportunità, favorisce e consolida lo spirito di appartenenza alla CISL. Tutto ciò è -di assoluta rilevanza per i giovani quadri.

Il Centro Studi ha elaborato e costruito una gloriosa tradizione di Campi Scuola che sono il momento dell'incontro e dell'approfondimento creativo tra i giovani e la CISL, ad alta intensità emotiva ed intellettuale. Dopo questo primo incontro, i giovani dovrebbero partecipare al Corso lungo giovani per il consolidamento e la qualificazione nei ruoli iniziali dell'organizzazione. Si tratta di una sorta di opportuno apprendistato per consentire ai giovani un'armonica integrazione nel lavoro sindacale e nei successivi processi di valorizzazione professionale.

Si tratta di un punto molto delicato e bisogna essere espliciti. Il percorso Campo Scuola-Corso Lungo è virtuoso quando è impostato con rigorosa coerenza. Se dei 50 quadri che hanno partecipato al Campo Scuola 2014 solo 2 partecipano al Corso Lungo Giovani 2015 (gli altri partecipanti sono nuovi giovani) il percorso non è virtuoso! Questo è un ottimo esempio di ciò che non bisogna fare: dissipare risorse e non dare continuità alla motivazione dei giovani!

11. Il sindacalista del XXI secolo: guardare al futuro consapevoli dell'oggi

L'operatore sindacale e il delegato sono figure in affanno dal punto di vista operativo: i carichi di lavoro sono perennemente in crescita e il loro tempo è sempre sotto l'assillo delle urgenze. E' fuori dubbio che oggi sia molto più complicato di ieri svolgere bene il mestiere del rappresentare; spesso il sindacalista si trova ad operare con strumenti non adeguati; in altri casi egli avverte la sua inadeguatezza di fronte ai nuovi bisogni e alle nuove fragilità. Il sindacalista della CISL ha sempre operato in contesti nei quali il sindacato sembrava avere un ruolo ben definito di redistribuzione del reddito, per definizione in crescita continua. Ben diversi sono gli anni appena trascorsi e quelli che ci aspettano! Inoltre, nella propria azione quotidiana, il sindacalista si rende conto che è finito il tempo dei "tuttologi". Di qui la domanda di specializzazione a cui dobbiamo dare una risposta in termini di nuovi profili professionali del sindacalista, capace di tutelare ma anche di orientare il lavoratore e il pensionato nella ricerca di risposte nel caos informativo odierno.

La CISL continua a ritenere strategico mettere al centro della azione organizzativa il delegato sindacale perché è lui ad avere il rapporto diretto e quotidiano con i lavoratori. Ma il delegato può esercitare al meglio questo ruolo solo se è sorretto da una rete di relazioni (operatori specializzati) e supporti organizzativi (tecnologie). Questa rete di sostegno è fornita in primo luogo dalle federazioni di riferimento, ma anche dalle strutture confederali.

In questo senso, la "cassetta degli attrezzi" del sindacalista del XXI secolo deve contenere un semplice smartphone sul quale, oltre a trovare gli strumenti della sua federazione di categoria, può leggere il nostro giornale on-line, Conquiste del lavoro, unico quotidiano sindacale al mondo; consultare il nostro sito CISL che è stato riprogettato in modalità responsiva per renderlo visibile da ogni apparecchio; utilizzare l'app. per controllare la busta paga dell'associato; consultare a seconda delle necessità la banca dati delle imprese e delle pubbliche amministrazioni (Aida CISL), l'osservatorio della, contrattazione di secondo livello, l'osservatorio sulla contrattazione sociale, l'osservatorio sulla rappresentanza; scrivere e ricevere mail su First Class che, da oggi, avrà nuove funzionalità ma soprattutto consentirà uno spazio illimitato per l'archiviazione della posta. Per il delegato sono fondamentali anche le relazioni, pensiamo alla contrattazione di secondo livello e alla diffusione del welfare aziendale. Il delegato necessita, quindi, di una rete di operatori sindacali preparati e competenti con i quali confrontarsi sulle problematiche incontrate. L'interazione del delegato con l'operatore sindacale può essere la chiave del successo della nostra organizzazione sui luoghi di lavoro.

Fino ad oggi chi è entrato nella CISL per fare il sindacalista aveva la prospettiva di farlo per la sua intera vita lavorativa: come operatore oppure con un percorso politico elettivo dentro alla propria federazione o, in alcuni casi nella confederazione. Come avviene per ogni altro segmento del mondo del lavoro, non sarà più così in futuro. Si tratta di costruire percorsi di mobilità del nostro patrimonio di persone tra le diverse federazioni, tra queste e i livelli confederali, ma anche dai o nei servizi, così da favorire la contaminazione delle esperienze in una prospettiva di maggiore condivisione e confederalità nella politica dei quadri. L'organizzazione è il risultato del contributo di un insieme di persone, ciascuno deve sentirsi importante a prescindere dal ruolo che ricopre. Con questo sentimento, i risultati non potranno che essere positivi !

12. Conclusioni

Abbiamo fatto un grande investimento su questa stagione di conferenze organizzative. Crediamo di aver avuto ragione e ne siamo soddisfatti.. Lo ripeto a conclusione di questa relazione: da anni, nella nostra organizzazione, non si discuteva con tanto impegno, libertà di pensiero e amichevole franchezza.

Nella mia vita di sindacalista, quando avevo bisogno di tirarmi su, ho spesso riletto queste parole di Simone Weil, scritte nel 1937:

"Non inorgogliarti dei tuoi nuovi diritti, la tua forza non è in te. Se la grande organizzazione sindacale che ti protegge dovesse declinare, ricominceresti a subire le stesse umiliazioni di una volta". E proseguiva: "Non è stata soppressa la miseria né l'ingiustizia, ma non sei solo". Il nostro compito non è cambiato e la dignità del lavoro, ancora oggi, dipende dalla forza organizzativa del sindacato. Questo è il motivo della tanta attenzione che dedichiamo all'organizzazione della CISL.

In questo momento finale della mia relazione, a nome della segreteria confederale, sento la necessità di ringraziare tutti i collaboratori che hanno contribuito alla riuscita organizzativa di questa conferenza, in questi mesi e in questi giorni, ed inoltre di congratularmi con tutti i dirigenti a tutti i livelli della CISL per i numerosi arricchimenti, correzioni, proposte che sono confluiti nei documenti finali approvati nelle singole conferenze organizzative. Nessuno di noi ha la verità in tasca. Solo la discussione tra diversi punti di vista e l'arricchimento offerto da una pluralità di esperienze diverse consente ad una

grande organizzazione come la nostra di rinnovarsi. Tutte le riflessioni che vi ho presentato completate dalle comunicazioni rappresentate nelle commissioni, saranno al centro del lavoro nei prossimi due giorni, per poi confluire, dopo un dibattito partecipato, nei documenti che approveremo a conclusione di questa nostra Conferenza organizzativa confederale.

Siamo qui per lavorare seriamente: elaborare le nostre idee e definire le scelte per il "nuovo sindacato" del XXI secolo.

Grazie e buon lavoro.

Chiusa la Conferenza Organizzativa Programmatica. Furlan: "Testa e cuore per allargare la rappresentanza"

**Giovani, donne, immigrati: Così sboccia la Cisl del futuro
Riccione chiude i battenti ma il cambiamento è avviato
Da Conquiste del Lavoro del 20 novembre 2015**



Con le conclusioni di Annamaria Furlan si è chiusa ieri a Riccione la Conferenza Organizzativa Programmatica della Cisl.

In precedenza sono stati presentati all'Assemblea i documenti conclusivi elaborati dalle tre commissioni al lavoro in questi giorni sui temi della rappresentanza, della contrattazione e degli assetti organizzativi e di bilancio.

La giornata era iniziata con il ringraziamento del segretario confederale Giovanna Ventura al documentarista Giovanni Panozzo, autore dei due apprezzatissimi filmati su Carla

Passalacqua e sui delegati.

Ventura ha anche sottolineato la presenza nel tavolo di presidenza di Rosaria Rotolo, la più giovane segretaria in Italia di Unione territoriale, quella della Cisl di Catania. La Confederazione di Via Po punterà in futuro ad allargare la rappresentanza a giovani, donne e immigrati.

Le conclusioni della segretaria generale. "Dai giovani grande richiesta di partecipare e crescere" Allargamento della rappresentanza Furlan: questa la prima sfida della Cisl

Riccione (dal nostro inviato). La Cisl esce rafforzata nella sua linea strategica. Nel suo intervento conclusivo, durato circa mezz'ora, Annamaria Furlan sintetizza così l'esito della Conferenza Organizzativa Programmatica, nella quale sono state dibattute, individuate e rilanciate le nuove sfide e priorità.

A partire dall'allargamento della rappresentanza, con particolare attenzione a chi nella società è escluso e ha più difficoltà. Usando testa e cuore. "In ogni territorio e in ogni categoria - sottolinea la numero uno di Via Po - la riflessione si è caratterizzata in questo senso". E diventa una scelta strutturale dell'Organizzazione, il suo modello sindacale e sociale.

Ci vorrà tempo, gli strumenti vanno tarati, ma l'obiettivo è chiaro e deve avere un percorso certo per essere realizzato.

D'altra parte, ricorda Furlan, "avevamo avvertito da tempo il bisogno di cambiare, di innovare. Il punto era come". E dal percorso assembleare, da questi quattro giorni a Riccione, la risposta è arrivata chiara e forte.

Nel segno della responsabilità e della coesione sociale, fattori tanto più determinanti in un momento come questo di grande smarrimento collettivo aggravato dagli attacchi di Parigi, alle cui vittime l'Assemblea ha dedicato in avvio di lavori un commosso tributo.

Responsabilità dunque nei confronti del Paese.

Coesione sociale sui contenuti per tenere assieme uomini e donne, disoccupati e precari, immigrati, anziani e giovani.

Proprio dalle parole

dei giovani delegati, ha sottolineato Furlan, è emerso particolarmente forte il bisogno di un sindacato davvero nuovo, che vada oltre i necessari strumenti tecnici.

Una testimonianza forte che ha commosso la segretaria generale della Cisl, per la richiesta fatta con il cuore di poter crescere, di essere coinvolti, formati al meglio per partecipare a questa scommessa straordinaria che dura da settant'anni.

"Non era scontato che questo fosse l'approccio, viste anche le speculazioni mediatiche di questi mesi".

Mettiamoci il cuore, ha detto un delegato a Furlan.

E Furlan rilancia questa sollecitazione a tutto il gruppo dirigente.

"Ragionare col cuore significa quanto nella contrattazione il contatto diventa inclusivo, quanto il mio agire crea condizioni di futuro migliore a partire dai più deboli".

Per il sindacalista, insomma, "il cuore significa accogliere con il sorriso e con la disponibilità chi ha bisogno. Un atteggiamento che unito alla professionalità significa: io sono con te".

.Furlan non molla sul punto: "Abbiamo un buco generazionale tra i 30 e i 45 anni che dobbiamo colmare e recuperare.

Le scelte su formazione, politiche quadri, servizi, mandati: tutte devono tenere conto di questo.

Non possiamo saltare una generazione. Dobbiamo fare cose importanti, da oggi. Tutti assieme, tutti coinvolgendo, tendendo presente che in questi quattro giorni abbiamo registrato un sentire comune". E questo lavoro sembra essere arrivato a destinazione.

Anche perché, osserva soddisfatta la segretaria generale della Cisl, "i media nel complesso hanno dato molto risalto alle nostre discussioni e ai nostri confronti, anche a quelli con sindacati e soggetti di altri Paesi; e hanno registrato e rilanciato la nostra volontà di cambiamento, di inclusione, di rendere protagonisti le nuove generazioni.

Non è poco, in un Paese che riflette troppo poco su tutto questo". Alla fine, appunto, arriva a destinazione "un messaggio positivo per tutti, per i soggetti sociali e per quelli politici".

La Cisl, sottolinea con orgoglio Annamaria Furlan, "è un modello che ha obiettivi e indirizzi chiari, ha la credibilità di un impegno sino in fondo alle cose; ha perciò le carte in regola per chiedere cambiamenti necessari anche agli altri".

Una sfida entusiasmante nella sua difficoltà, "in una stagione del nostro Paese dove, per qualunque e per un disegno politico, il sindacato viene presentato come superato, rappresentativo di chi sta meglio di altri. La sfida è appunto quella di dimostrare che non è così, che la Cisl sta rendendo protagoniste le nuove generazioni".

Su tutto questo, conclude Furlan, "abbiamo avuto mandati precisi che aiuteranno i diversi livelli dell'organizzazione ad andare avanti in un sentiero ora meno complicato".

Alla fine, ringraziamenti per niente rituali: ad ognuno dei cislini per tutto il grande lavoro fatto.

A tutti gli operatori, nella consapevolezza che dentro le organizzazioni ci sono risorse straordinarie. Alla segreteria confederale, con un grazie speciale alla segretaria organizzativa Giovanna Ventura, salutata da un lungo applauso, "che ha dato l'anima realizzare questo appuntamento".

Ora, è il mandato di Annamaria Furlan, "dobbiamo tutti rimboccarci le maniche, assumendoci subito come gruppo dirigente la responsabilità di dare alle nuove generazioni la risposta alla richiesta centrale: fateci crescere. E a loro noi diciamo: create una Cisl più grande e più importante".

Giampiero Guadagni

*o*o*o

DOCUMENTO CONCLUSIVO DELLA PRIMA COMMISSIONE Cambia la società, cambia il lavoro Aprirsi alle nuove rappresentanze

La prima commissione costituita nell'ambito dei lavori della Conferenza organizzativa programmatica della Cisl 2015, preso atto della relazione organizzativa della Segreteria confederale, dei contenuti del documento "Cambia la società, cambia il lavoro - Aprirsi alle nuove rappresentanze", sentita la relazione introduttiva della Commissione e considerati i contributi emersi dall'ampio dibattito, ne assume gli orientamenti e fa proprie le indicazioni della relazione conclusiva.



La Cisl vuole rafforzare il proprio radicamento nei luoghi di lavoro e nel territorio, sia attraverso una rinnovata attenzione nell'azione contrattuale collettiva decentrata, di livello aziendale o di territorio, per realizzare tutele collettive sempre più adattabili alle esigenze della persona, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei pensionati, sia mediante il rafforzamento del proprio sistema dei servizi.

L'obiettivo è quello di creare e sviluppare sistemi sempre più in grado di tutelare i nostri iscritti in tutte le fasi del loro ciclo di vita, a partire dal momento dello studio, rivolgendosi ai giovani in transizione dalla scuola verso

il mondo del lavoro, oppure nel passaggio tra lavoro e lavoro.

Aprirsi alle nuove rappresentanze significa accettare la sfida della interculturalità e per la rappresentanza di genere, generazionale, di categoria professionale specifica (in particolare lavoratori autonomi), di nuove

vulnerabilità sociali e di quei mondi che sono passati attraverso le maglie dei sistemi di tutele tradizionali e che nel tempo hanno assunto peso e significati crescenti.

Ma vi è anche un mondo fatto di lavoratori dipendenti, di una miriade di realtà lavorative di piccola e media dimensione, per i quali il sindacato non ha rappresentato ad oggi un'esperienza diretta e concreta. Tra questi sempre più vi è anche una componente migrante che, inserita nei sistemi produttivi, può trovare nel sindacato una occasione di partecipazione e inclusione sociale.

L'evoluzione tecnologica, la diffusione dell'informatica e in particolare del web stanno producendo una serie di nuovi profili professionali con modalità di lavoro, esigenze contrattuali e di rappresentanza che colloca questi lavoratori al di fuori degli schemi tradizionali.

Per valorizzare la partecipazione dei giovani alla vita della Cisl, occorre favorire la crescita dell'organizzazione in una logica di intergenerazionalità, che favorisca lo scambio di esperienze tra gli adulti e i giovani, il confronto anche dialettico e l'acquisizione da parte dei giovani di spazi crescenti di ruolo e responsabilità nell'organizzazione stessa. Vanno moltiplicate le occasioni e gli strumenti per far conoscere ai giovani "chi siamo e cosa facciamo", valorizzando appieno le potenzialità del web e dei social network, attraverso un reale coinvolgimento e partecipazione dei giovani alla vita dell'organizzazione. Anche a tal fine vanno rese visibili le esperienze e le testimonianze riconoscibili nelle quali alcuni giovani dirigenti sono già protagonisti nell'organizzazione.

Dopo aver ottenuto positivi risultati sul terreno del contrasto al falso lavoro autonomo, occorre ora rafforzare le tutele per i lavoratori autonomi con partita Iva, iscritti alla gestione separata INPS.

I lavoratori autonomi con partita iva iscritti alla gestione separata sono anche portatori di bisogni di identità professionale e tutela collettiva di cui tener conto rispetto ai contenuti della nostra azione contrattuale e di rappresentanza.

Molti di essi già trovano rappresentanza all'interno della Felsa – Cisl. Nel rispetto dell'autonomia organizzativa e contrattuale di questa federazione sorge l'esigenza di sviluppare una maggiore integrazione tra la Felsa, le strutture Confederali, i Servizi e le federazioni di categoria, a tutti i livelli, che entrano comunque in contatto con il mondo delle professionalità autonome, in modo da cogliere i processi di indebolimento dei confini tra tipologie di lavoro che caratterizzano le trasformazioni in corso dell'economia. A tale riguardo la Commissione propone la creazione di una associazione in grado di:

- dare visibilità e rappresentanza politica ai liberi professionisti con partita iva iscritti alla gestione separata;
- rispondere alle specifiche esigenze di collegamento fisico e virtuale;
- favorire l'accesso a servizi dedicati (fiscali, previdenziali, sanitari, di accesso al credito, ecc.), servizi di assistenza allo start up e di estensione delle attività di tutela individuale.

L'attenzione nei processi di presentazione delle piattaforme contrattuali deve essere diretta a negoziare una flessibilità compatibile con le esigenze di vita delle persone, fino a rendere complementare la stessa contrattazione individuale assistita, includendola all'interno di un sistema di tutele che deve continuare ad essere collettivo. Devono essere sviluppate forme di conciliazione vita – lavoro che favoriscano la condivisione delle responsabilità familiari di uomini e donne, favorendo per entrambi l'esercizio dei ruoli di cura familiare e parentale, anche attivando la necessaria strumentazione mutualistica. A tale riguardo è utile e necessario sviluppare strumenti di monitoraggio per l'individuazione dei fabbisogni di cura familiare, anche al fine di favorire opportunità di incontro fra domanda e offerta nel mercato del lavoro per i lavoratori e le lavoratrici che operano in questo settore e che rispondono ad un bisogno sempre più sentito nella nostra società.

La Commissione chiede che venga predisposto, a partire dagli esiti del lavoro realizzato dalle strutture del centro - Italia, un progetto organico diretto a:

- rafforzare la funzione di fornitura di tutele e servizi, in particolare nell'assistenza vertenziale, nella gestione dei mercati del lavoro locali e nella realizzazione di servizi dedicati all'accompagnamento nelle fasi di ricerca del lavoro, per completare la rete dei servizi per il lavoro. Si farà non attraverso un nuovo soggetto, ma valorizzando le realtà già operanti e attive in alcuni territori e categorie. Almeno in questa prima fase gli interventi saranno dedicati in particolare all'accoglienza, all'orientamento, alla profilazione e alla riqualificazione/formazione, nella consapevolezza dell'esigenza di azioni sinergiche con le strutture pubbliche e private per la realizzazione del vero e proprio incrocio fra domanda ed offerta di lavoro;

- avviare azioni formative ed informative per favorire la realizzazione di progetti di alternanza scuola – lavoro propedeutici all'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro nella fase conclusiva del percorso di studi. Occorre effettuare investimenti progettuali e di risorse umane, per un coinvolgimento più robusto e sistematico delle Federazioni di categoria, in particolare di Scuola e Università, ma anche, sul piano più generale, delle associazioni promosse dalla Cisl (ANOLF, ANTEAS) e delle società che per attività e

mission intercettano i giovani (IAL, CAF), al fine di un complessivo rafforzamento della capacità di fornire servizi e consulenze, anche specialistiche, sui temi dell'orientamento, dell'inserimento al lavoro, della professionalizzazione e del tempo libero. La Commissione invita i rappresentanti Cisl nei fondi interprofessionali ad adoperarsi per favorire l'utilizzo delle risorse dei fondi stessi anche per la formazione in ingresso dei giovani non occupati: • rafforzare le iniziative di promozione della previdenza complementare, anche attraverso lo sviluppo di servizi dedicati all'orientamento e alla consulenza dei lavoratori e delle lavoratrici; • predisporre servizi dedicati, anche al fine di favorire la realizzazione di una Carta dei Servizi Cisl per i giovani, sviluppando reti e relazioni tra i giovani appartenenti a realtà diverse, valorizzando forme di tesseramento dedicate.

Vanno individuate risorse umane – valorizzando i giovani già presenti nelle strutture – ed economiche strutturali e dedicate alla realizzazione dei progetti sui giovani e per l'associazione per i liberi professionisti iscritti alla gestione separata.

E' nel territorio e nell'incontro con le persone, con le loro istanze, con i loro bisogni che si può concretamente concorrere a realizzare l'allargamento dell'area della rappresentanza, venendo incontro alle attese e ai bisogni della vita quotidiana. Per questi motivi è più che mai necessario sostenere e rafforzare la militanza sindacale, sia mediante il coinvolgimento dei delegati già inseriti nei processi di rappresentanza, sia tramite la promozione di nuove forme di volontariato attivo che coinvolgono gli iscritti.

Anteas è una opportunità per tutta la Cisl nel realizzare una esperienza e una rappresentanza intergenerazionale. Infatti, l'azione volontaria diventa una "terra di mezzo" in cui facilitare l'incontro fra l'organizzazione e persone che non hanno mai incontrato il Sindacato o iscritti ai quali offrire reali possibilità di impegno sociale, aprendo la strada all'impegno sindacale.

Il lavoro di rete fra le diverse realtà – associazioni, enti, servizi e federazioni – assume un valore strategico. Accanto ad una regia confederale è necessario sviluppare una competenza specifica nei ruoli di coordinamento, soprattutto a livello di territorio. In questa prospettiva è necessaria una formazione co – progettata fra FNP e Cisl.

E' necessario cogliere le istanze e i bisogni che provengono dalle specificità di genere, generazionali e della componente migrante, incorporando e rappresentando quei bisogni e quei valori. A questo problema il sindacato deve rispondere estendendo l'area della rappresentanza negli organi dirigenti attraverso la soluzione delle "quote" e favorendo il riequilibrio generazionale, di genere e della interculturalità nei diversi organismi, attraverso processi responsabili, supportati dagli opportuni percorsi formativi.

Per quanto riguarda l'aumento della rappresentanza di genere la Commissione impegna la Segreteria a formulare una proposta finalizzata a modificare il Regolamento di attuazione degli Statuti, per rafforzare le quote di rappresentanza nel Consiglio nazionale confederale, nei Consigli regionali/interregionali confederali, nei consigli generali di Ust e nei Consigli generali di federazione a tutti i livelli, salvo motivate eccezioni in relazione alla composizione degli iscritti alle diverse categorie.

Per quanto riguarda la rappresentanza della componente migrante si propone di assicurare, nel Consiglio generale nazionale confederale, la presenza del Presidente e del Vice Presidente dell'Anolf. Nei Consigli generali USR/USI, e nei Consigli generali delle UST occorre, parimenti, assicurare la presenza del Presidente e del Vice Presidente dell'Anolf, assicurando almeno una componente di rappresentanza dei lavoratori migranti pari al 5% dei componenti dei Consigli generali. A livello di federazioni di categoria va assicurata nei consigli generali - a tutti i livelli - una percentuale della componente migrante proporzionale alla percentuale di iscritti.

Occorre promuovere un riequilibrio generazionale, fissando nel regolamento attuativo dello Statuto delle quote di rappresentanza dei giovani under 35 negli organismi delle strutture orizzontali e di categoria a tutti i livelli, salvo motivate eccezioni in relazione alla composizione degli iscritti nelle diverse categorie. Tale azione va accompagnata con specifici percorsi formativi mirati alla crescita e al rafforzamento delle esperienze e delle competenze dei giovani dirigenti.

La Cisl si pone il problema di accompagnare i lavoratori italiani e gli studenti che si recano nei paesi esteri (transfrontalieri, aire, giovani studenti/lavoratori).

Questo percorso migratorio ha la necessità di essere seguito dalla Cisl per farlo interagire attivamente con il tessuto associativo delle comunità italiane all'estero, generando nuovi servizi informativi e di tutela della nuova emigrazione italiana che si affianchino a quelli già erogati oggi dal nostro Patronato. La Commissione chiede la istituzione di almeno un coordinamento nazionale per intercettare e rappresentare nuove generazioni di lavoratori emigranti alla ricerca di un nuovo orizzonte professionale.

La formazione sindacale può svolgere un ruolo fondamentale non solo per rafforzare le conoscenze e le competenze di tutti i soggetti a vario titolo impegnati nell'attività dell'organizzazione ma anche come

strumento di selezione dei quadri e dei dirigenti. L'offerta formativa complessiva della Cisl deve evitare duplicazioni di ruoli e di finalità, unendo le funzioni organizzative sino ad oggi divise fra l'Ufficio studi, il Dipartimento formazione confederale e il Centro studi. Tali attività devono raccordarsi con i diversi centri di ricerca e le iniziative delle federazioni di categoria in un sistema a rete. Il libretto formativo dovrà registrare la storia professionale nella Cisl, nelle Federazioni di categoria e negli enti e le partecipazioni ai corsi di formazione e aggiornamento, riportando lo stato di avanzamento delle competenze e delle conoscenze dei quadri, nell'ambito dei percorsi di sviluppo programmati.

E' necessario confrontarsi e assumere degli orientamenti sulla funzione specifica di "politica dei quadri"; essa dovrebbe essere sviluppata anche con il supporto di figure con competenze professionali specifiche e strutturata individuando criteri e strumenti uniformi e condivisi per la selezione e l'inserimento di nuovi operatori ad ogni livello. Potrebbero essere inoltre codificati percorsi per l'acquisizione di esperienze e per la sperimentazione di nuovi operatori.

Sarebbe inoltre opportuno realizzare una banca dati degli operatori delle varie strutture sindacali e dei servizi, contenente percorsi di studio e professionali, formazione al ruolo ricevuta, attitudini e competenze, disponibilità alla mobilità geografica e tra strutture.

La Commissione, infine, nel condividere le sfide di questo processo di riorganizzazione chiede alle strutture orizzontali e alle federazioni di categoria di sostenerlo con decisione ed impegno.

Prima Commissione. Le linee guida per intercettare giovani, precari, autonomi e nuovi lavoratori - Le nuove trincee della rappresentanza- da Conquiste del lavoro

Riccione (*dal nostro inviato*).

C'è un clima speciale nella commissione sulla rappresentanza riunita a Riccione per la conferenza organizzativa Cisl.

Si polemizza, si discute, ci si arrabbia.

Non ci sono interventi fiume: ognuno ha a disposizione sette minuti secchi e tutti rispettano i tempi. Gli interventi dei più giovani hanno quel tono appassionato e, a volte, un po' radicale di chi deve ancora "uccidere il padre", che genericamente è il sindacalista di lungo corso.

C'è un clima speciale, perché in commissione rappresentanza ci sono i giovani e ci sono i sindacalisti che lavorano con i precari. Precari in carne ossa, non quelli mitizzati e astratti di cui si parla nei convegni.

Ma quelli che, come raccontano i sindacalisti nel corso dei lavori, non ne vogliono sapere del sindacato, quelli che non danno per scontata la scelta tra libertà e tutele, quelli per cui fare la tessera è un rischio.

La Cisl si confronta sulle tante esperienze, più o meno positive, che hanno coinvolto i giovani.

Si tenta di fare una sintesi.

"Abbiamo fatto un report – spiega Stefano Mastrovincenzo, segretario generale della Cisl Marche – sulle esperienze categoriali e confederali di aggregazione, servizio, contrattazione realizzate per e con i giovani.

Linee guida da esplorare e sviluppare, buone pratiche da mettere a sistema".

Questo è il senso del Progetto Giovani, un percorso di sperimentazione politica e organizzativa affidato alle strutture dell'Italia centrale.

"Abbiamo lavorato come strutture del Centro Italia insieme ai dipartimenti confederali per mettere a disposizione dell'organizzazione analisi, riflessioni, piste di lavoro – spiega Mastrovincenzo -. Ora dobbiamo fare scelte concrete che favoriscano rapidamente il rinnovamento di prassi, di linguaggi, di strumenti e aprano al protagonismo dei giovani".

Le scelte vengono tratteggiate nel documento discusso in commissione il cui obiettivo, sottolinea Maurizio Petriccioli, è "aprirsi alle nuove rappresentanze".

Per farlo, sottolinea il segretario confederale, confrontandosi con i sindacalisti sul documento, bisogna "tutelare i nostri iscritti in tutte le fasi del loro ciclo di vita, a partire dal momento dello studio" e "accettare la sfida della interculturalità e per la rappresentanza di genere, generazionale, di categoria professionale specifica (in particolare lavoratori autonomi), di nuove vulnerabilità sociali e di quei mondi che sono passati attraverso le maglie dei sistemi di tutele tradizionali e che nel tempo hanno assunto peso e significati crescenti".

Per valorizzare la partecipazione dei giovani, il documento punta a una riorganizzazione che favorisca "il confronto intergenerazionale" e a un potenziamento dei nuovi strumenti, come i social network, adatti a comunicare con le nuove generazioni.

Dopo positivi risultati nel contrasto al falso lavoro autonomo, si punta poi a “rafforzare le tutele per i lavoratori autonomi con partita Iva, iscritti alla gestione separata Inps”. “Molti di essi – spiega Petriccioli, discutendo il documento - già trovano rappresentanza all’interno della Felsa.

Nel rispetto dell’autonomia organizzativa e contrattuale di questa federazione sorge l’esigenza di sviluppare una maggiore integrazione tra Felsa, strutture Confederali, servizi e federazioni di categoria”.

A tale riguardo la Commissione propone la creazione di una associazione in grado di: dare visibilità e rappresentanza politica ai liberi professionisti con partita Iva iscritti alla gestione separata; rispondere alle specifiche esigenze di collegamento fisico e virtuale; favorire l’accesso a servizi dedicati, servizi di assistenza allo start up e di estensione delle attività di tutela individuale.

Per intercettare e offrire tutele e servizi ai giovani si rafforzeranno le esperienze già in campo. Si propongono quote di rappresentanza per i migranti e gli under35. Si punterà a potenziare il ruolo della formazione, non solo per rafforzare le conoscenze e le competenze, ma anche come strumento di selezione dei quadri e dei dirigenti.

E, a partire dall’esperienza del Progetto Giovani, si svilupperà un progetto organico per allargare la rappresentanza della Cisl.

E questo, l’estensione della rappresentanza è il leitmotiv di tutti gli interventi in commissione.

“Ci sono milioni di giovani che operano fuori dal mercato tradizionale – sottolinea un delegato Fim –, come i tre milioni di persone che operano nello sviluppo della quarta rivoluzione industriale, nell’informatica industriale.

Ambiti in cui i contratti nazionali e tradizionali non danno risposte.

Qui le aziende trovano, nei varchi della contrattazione collettiva, gli spazi per la contrattazione individuale”.

Sono giovani che chiedono spazi per percorsi di carriera, spazi di welfare, spazi di formazione.

E poi ci sono tutti quei giovani, almeno l’80% del totale, che cercano lavoro col passaparola, con le raccomandazioni, con le relazioni. Insomma, in tutti i modi, tranne che con centri per l’impiego e agenzie per il lavoro.

Sono spazi disintermediati, anarchici, pre-organizzativi, quelli di cui si parla in commissione rappresentanza.

Ed è evidente che il sindacato, un’organizzazione strutturata, debba reinventarsi per entrare in quegli spazi.

“Nelle società complesse non ci sono scorciatoie – sottolinea il segretario confederale Gigi Petteni -. Il messaggio che diamo è quello che di fronte ai problemi bisogna avere il coraggio di mettersi in gioco. I giovani parlano con i giovani, per cui per attirarli servono i giovani.

Però non gli si possono raccontare bugie. Lo capiscono se li usi o se stai investendo su di loro. Quindi bisogna conquistare la loro fiducia”.

E farlo, coinvolgere i giovani,

ammonisce il segretario confederale, serve al Paese, non solo al sindacato. “Il modello che vogliamo fare emergere, quello partecipativo - spiega Petteni - vuole contribuire a far crescere una classe dirigente in questo Paese. Perché se non creiamo delle palestre, non vediamo dove possa formarsi questa classe dirigente”.

I nuovi sindacalisti, dunque, devono diventare classe dirigente (il che non significa necessariamente buttarsi in politica).

Per farlo, chiedono spazio.

Ma nessuno vuole essere una foglia di fico. Tutti, tutti, vogliono un cambiamento. Segnatamente, il cambiamento che si chiede alla Cisl è quello di rappresentare la società nella sua interezza: giovani, precari, autonomi, atipici. Tanto più la società è spezzettata, tanto più bisogna presidiarne ogni pezzetto. “I giovani vanno presi dove stanno loro, non dove stiamo noi - dice un delegato della Fp -. Nei posti di lavoro, dove non ci sono contratti stabili. Fuori dai luoghi di lavoro, visto che molti sono disoccupati.

Nei luoghi di aggregazione, che oggi sono spesso virtuali”. Per fare proselitismo bisogna dunque andare nei luoghi di lavoro ma non solo.

“Creiamo un filo diretto con i servizi - sottolinea una delegata della Felsa -. Sono un modoper agganciare le persone, seguirle e stare vicino”.

Chi lavora con i precari è abituato ad avanzare centimetro per centimetro. Come racconta, Erika Caparrini, delegata della Felsa Toscana, che ha partecipato al Progetto Giovani. “Con segretari Usl e Ust, tecnici dei centri studi, segretari delle categorie abbiamo analizzato i progetti degli ultimi cinque anni”. I progetti che funzionano, spiega Erika, sono quelli nelle scuole, nelle università, l’invio dei curriculum alla varie Usl e Usl.

Ma a fare la differenza è sempre la continuità. “Le giornate formative che si concludono lì non servono – sottolinea la sindacalista -. Bisogna prendere in carico i giovani. Fargli fare percorsi formativi di due e tre mesi, permette di farli rimanere nella Cisl. L'altra cosa che funziona è seguirli nell'orientamento al lavoro. Dobbiamo trattare tutti con la stessa dignità, anche i disoccupati”.

Bisogna superare, ammette Erika, non tanto il pregiudizio dei giovani nei confronti del sindacato, quanto “il disinteresse”. E per farlo, è necessario mostrare che i giovani che già lavorano in Cisl trovano spazio, meritocrazia, spirito di gruppo, entusiasmo.

A valle di nuovi metodi, strumenti, modelli organizzativi, resta il lavoro sul campo. E una costante: il sindacalista deve macinare chilometri.

“Non possiamo aspettare che il precario – dice Erika Caparrini - venga in sede. Andiamo noi in azienda. Nelle grandi aziende, sindacalizzate, possiamo entrare tranquillamente.

Nelle piccole molto meno.

Allora bisogna presidiare i luoghi extra lavorativi, aspettare nei bar dove i lavoratori fanno pausa, stare nei paraggi”. E' una battaglia asimmetrica quella dei sindacalisti con le imprese, soprattutto in questo mercato del lavoro frammentato.

E lo è quella con la politica, soprattutto questa politica post-partitica che diffida dei meccanismi della democrazia rappresentativa. E allora appare chiaro che il vero potere del sindacato - e il motivo per cui è ancora qui dopo vent'anni di profezie sulla sua fine imminente - risiede nelle migliaia di lavoratori-militanti che ci credono ancora.

Ilaria Storti

*o*o*o

SECONDA COMMISSIONE Confederalità, Contrattazione, Bilateralità, Welfare Relazioni di prossimità, territorio, alleanze sociali DOCUMENTO CONCLUSIVO

La Commissione Confederalità, Contrattazione, Bilateralità, Welfare presieduta dai segretari confederali Maurizio Bernava, Giuseppe Farina e Luigi Sbarra, tenutasi a Riccione nell'ambito della Conferenza Organizzativa e programmatica condivide la relazione introduttiva ed assume l'ampio e ricco dibattito che



viene sintetizzato nel seguente documento.

Lo scenario attuale pone al Sindacato una serie di criticità ma anche di opportunità che impongono un impegno straordinario di innovazione strategica e organizzativa per rilanciare il ruolo della contrattazione come strumento principale per governare il cambiamento all'insegna della crescita e dell'inclusione sociale.

Un processo profondo e diffuso di ammodernamento dei modelli gestionali d'impresa e del lavoro, di innovazione organizzativa del sistema paese e del modello di welfare si realizza promuovendo la consapevolezza, la partecipazione ed il consenso dei lavoratori e dei cittadini nelle aziende e nei territori.

Tra le criticità del nostro sistema economico e sociale si evidenziano il gap di produttività (di sistema, del capitale e del lavoro), la crescita delle diseguaglianze, l'aumento delle condizioni di povertà, il sottofinanziamento e disomogeneità del sistema degli interventi e dei servizi alla persona sociali e socio-sanitari, gli alti tassi di disoccupazione esasperati dagli ultimi sette anni di crisi.

Le politiche contrattuali vanno finalizzate soprattutto ad affrontare e risolvere tali criticità.

Un sistema di relazioni sindacali, oggi reso più moderno e affidabile, deve spostare il proprio baricentro laddove la ricchezza si produce unitamente alle esigenze di benessere delle persone (nelle aziende e sui territori), tenendo la barra della governance nelle relazioni interconfederali e con le istituzioni in modo snello, liberandosi dalle ritualità e velocizzando tempi e metodi del confronto e delle decisioni da condividere.

Il Sindacato ha tutto l'interesse di fare emergere e valorizzare la contrattazione diffusa, di secondo livello e sociale di prossimità, e con essa il patrimonio di conoscenze, sapere ed esperienze che i cittadini e lavoratori possiedono.

Con la contrattazione che si relaziona e misura col contesto in cui le persone lavoro e vivono, si può incidere sulla qualità della vita delle persone, sulla qualità dei contesti sociali e relazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità, sulle flessibilità orarie e organizzative e sul welfare sia sociale territoriale che

aziendale in chiave di conciliazione e di benessere, sul salario legato ad obiettivi condivisi e sulla tutela socio-economica delle famiglie.

Proprio negli anni più recenti di crisi, nel Paese si è affermata e consolidata una diffusa azione contrattuale sia in ambito di secondo livello, che sociale di prossimità.

Dal 2008 l'Osservatorio della Contrattazione di Secondo Livello (OCSEL) della Cisl ha infatti registrato 4.520 accordi sindacali realizzati a livello aziendale e nello stesso periodo l'Osservatorio Sociale della Contrattazione Cisl ha censito 4.123 tra accordi e protocolli sindacali siglati con Enti e Istituzioni territoriali per difendere e/o mantenere il welfare, sviluppando risultati fortemente collegati ai contesti di riferimento.

Questo immenso impegno rappresenta un patrimonio relazionale e contrattuale che ha contribuito alla tenuta della legittimazione sociale della Cisl e del sindacato confederale nella crisi, favorendo la crescita e il protagonismo di migliaia di rappresentanti sindacali aziendali e territoriali.

Nell'ambito della contrattazione il livello nazionale deve riqualificarsi come centro regolatore delle relazioni di settore, garantire normative di base in modo più efficace e mirato di quanto possa fare in modo indifferenziato la legge.

Di fronte ad un'inedita situazione di inflazione zero, la tutela del potere d'acquisto va affidata ai contratti nazionali in alternativa al salario minimo di legge, mentre gli spazi di incremento salariale vanno ricercati attraverso un effettivo potenziamento per quantità e qualità della contrattazione di secondo livello e – laddove ciò non si realizzi – attraverso l'erogazione di un salario di garanzia di importo significativo fissato dal contratto nazionale stesso.

Il contratto nazionale deve, inoltre, promuovere la diffusione del welfare integrativo, identificando gli ambiti di intervento a gestione nazionale e quelli da affidare al secondo livello di contrattazione.

In particolare, per quanto riguarda la previdenza complementare, va adottato un sistema di adesione generalizzata dei lavoratori a fronte del rischio di enormi guasti sociali che si determinerebbero nel prossimo futuro col permanere del dualismo tra lavoratori coperti o meno dai fondi di previdenza complementare.

Le trasformazioni in corso impongono una modernizzazione delle relazioni sindacali, la riduzione del numero dei contratti, lievitato negli ultimi anni ad opera di organizzazioni imprenditoriali di dubbia rappresentatività.

L'estensione della contrattazione di secondo livello deve prevedere anche la praticabilità della contrattazione territoriale, per dare copertura a tutti i lavoratori delle aziende di piccole dimensioni.

La Cisl intende realizzare un salto di qualità nel modello sindacale col coinvolgimento dei lavoratori in chiave partecipativa, di trasparenza e di consapevolezza rispetto alla situazione reale delle imprese, alle prospettive di mercato e alle scelte gestionali e strategiche.

Per questo la Cisl promuove una contrattazione basata sulla conoscenza, sulla capacità di proposta e sull'assunzione di responsabilità da parte del suo gruppo dirigente e delle proprie rappresentanze aziendali e sul territorio.

Un progetto che la Cisl intende sostenere politicamente, culturalmente e organizzativamente offrendo un quadro di regole certe (un nuovo modello contrattuale), promuovendo la formazione dei quadri, offrendo strumenti di conoscenza, di analisi e di supporto ed una politica delle risorse e di riforma che faccia di questo progetto una scelta prioritaria nella strategia dell'organizzazione.

La priorità che caratterizza la scelta strategica di tutta la Cisl deve ruotare intorno agli assi del Decentramento, della Contrattazione e della Partecipazione.

La contrattazione sociale territoriale ha rappresentato un'intuizione giusta, che trova origine nell'impegno messo in campo fin dagli anni '90 dai nostri sindacalisti pensionati, e una pratica che ha consentito la tenuta dei sistemi di welfare in un contesto di minore equità nella distribuzione dei redditi e delle opportunità.

Un riferimento concreto che ci incoraggia nella scelta di configurare e far riconoscere la Cisl come il sindacato della contrattazione sociale, e contestualmente capace di erogare servizi di tutela a lavoratori, pensionati, consumatori, comunità.

La contrattazione sociale è oggi chiamata ad andare oltre l'azione prevalentemente difensiva e risarcitoria, per orientare le politiche relazionali e negoziali verso la riorganizzazione del welfare in un'ottica di promozione, attivazione e sviluppo, a partire dalla garanzia dell'esigibilità di diritti sociali, in modo da dare risposte concrete ai bisogni emergenti dei cittadini.

Serve una diversa governance, a partire dal livello nazionale, che assuma il welfare come volano per lo sviluppo, e consenta di ri-orientare le politiche e ristrutturare il sistema definendo obiettivi generali, selezionando le priorità, offrendo criteri e linee di indirizzo per le azioni da intraprendere, allocando nuove risorse e coordinando quelle già impegnate nell'integrazione tra sistema pubblico, integrativo e contrattuale.

In questo senso è indispensabile raccordare la contrattazione di secondo livello e quella sociale di prossimità, insieme con le iniziative della Bilateralità, rafforzando i livelli di partecipazione e valorizzando le interazioni, anche attraverso la revisione delle linee guida della contrattazione del luglio 2010.

In questa ottica, si colloca il Progetto “L@b Nord Welfare”, che si pone l’obiettivo di promuovere, accompagnare e verificare sperimentazioni innovative di sinergia e integrazione tra contrattazione di secondo livello e sociale territoriale per lo sviluppo del welfare locale.

Promuovere giustizia significa rendere il Paese più produttivo ed efficiente.

In tal senso le politiche di sviluppo organizzativo, del proselitismo e della rappresentanza devono essere capaci di aumentare e ampliare il presidio della Cisl sul territorio e costruire alleanze sociali su obiettivi definiti.

Anche nella Pubblica amministrazione e nei servizi pubblici locali la Cisl intende conquistare e affermare un nuovo modello di relazioni sindacali e contrattuali. La mancanza di politiche redistributive e dei trasferimenti, aggravata dalla riduzione di entrate erariali e dal taglio degli investimenti, penalizza la qualità dei servizi pubblici e mortifica le aspettative e la professionalità dei lavoratori del sistema pubblico.

Contrattazione di secondo livello, recupero di risorse (riduzione sprechi, risparmi per gestioni efficienti, produttività servizi) e alleanza lavoratori/operatori dei servizi e utenti devono rappresentare i cardini di una svolta strategica radicale nei settori dei pubblici servizi.

Così come l’organizzazione della produzione e dei servizi, anche i lavoratori manifestano l’esigenza di maggiori flessibilità, a cui la contrattazione collettiva deve riuscire a dare soddisfazione.

Sotto questo profilo la Cisl si impegna a proporre nella contrattazione collettiva anche opzioni che sanciscano per ogni persona, a seconda delle fasi del ciclo di vita, la possibilità di scegliere il proprio equilibrio individuale in termini di quantità e tipologia degli orari di lavoro, livelli di reddito, bilanciamento tra tempo di lavoro e tempo di vita, aggiornamento professionale.

Particolare attenzione sarà rivolta al bilanciamento delle flessibilità aziendali e di quelle delle lavoratrici e lavoratori, specie in relazione alle responsabilità genitoriali e di cura verso disabili ed anziani.

Si ritiene indispensabile, nell’ambito delle politiche dei quadri, definire la strumentazione informativa, formativa e metodologica per sostenere in modo efficace la diffusione di un’azione di contrattazione capace di assumere gli elementi di flessibilità, partecipazione, welfare e democrazia economica.

A tal fine dovranno aumentare, per quantità, qualità e coinvolgimento di tutta l’organizzazione, l’investimento e le azioni di formazione dei dirigenti, operatori e quadri sindacali finalizzandole al rafforzamento delle competenze e delle abilità negoziali e sociali.

La stessa confederalità va reinterpretata all’altezza delle sfide odierne: meno presenza onnicomprensiva di tipo “parapolitico”; una selezione rigorosa dei temi di confronto su cui investire i governi nazionali, regionali, locali; un’azione confederale coerente rispetto alla priorità che diamo alle politiche di crescita, sviluppo e welfare; una maggiore incisività nel coordinamento delle attività di tutela e dei servizi.

Va definito un maggiore e regolare raccordo tra strutture Confederali e di Federazione ad ogni livello per condividere la strategia e le modalità per perseguirla nel proprio contesto.

Nell’obiettivo di ampliare la rappresentanza, assumono rilievo le comunità locali come pure le relazioni di prossimità (associazioni, movimenti, gruppi), che possono costituire ambienti favorevoli all’azione solidaristica nel territorio, momenti di informazione, coinvolgimento e formazione di nuova militanza sindacale, canali per possibili nuove adesioni.

Su questo va aperta anche una fase di sperimentazione a livello locale, sostenuta e verificata nei risultati, che consenta di raccogliere elementi di valutazione utili a individuare nuovi percorsi della politica dei quadri.

In riferimento all’esigenza di promuovere un welfare locale di comunità che rafforzi i principi di partecipazione, di coesione sociale e realizzi un sistema integrato, la Cisl si impegna a rilanciare il filone mutualistico e solidaristico che fu all’origine del primo sindacalismo, nella convinzione che la novità delle “alleanze sociali” non stia tanto nel “chiedere di più” quanto nel “fare di più”.

Un’attenzione particolare va rivolta urgentemente al tema dell’assistenza di lunga durata per la non autosufficienza, sperimentando un progetto di welfare comunitario, sostenuto anche da nuove forme di mutualità.

Anche con la contrattazione di alcuni servizi di welfare contrattuale si possono alimentare occasioni di sussidiarietà, arricchendo l’offerta di servizi rivolti alla intera comunità locale.

Il welfare contrattuale assume per la Cisl rilevanza strategica in tutti gli ambiti di negoziazione, in un’ottica non alternativa o sostitutiva rispetto al ruolo dello Stato, ma in termini di sussidiarietà e complementarietà.

In questa direzione va affrontato il tema dell'uso delle risorse pubbliche, in particolare il mancato o cattivo utilizzo dei fondi strutturali.

Ciò non genera solo guasti sociali ma anche danni di natura economica e di calo della produttività sia nei singoli contesti che a livello generale di Paese.

E' un interessante metodo di lavoro quello utilizzato nell' ambito del "Progetto del Coordinamento delle USR/USI-Cisl del Sud" per approfondire ed affrontare tale importante e delicato tema per lo sviluppo del Mezzogiorno.

I servizi offerti ai lavoratori ed ai cittadini potranno inoltre arricchirsi grazie ad un nuovo ruolo di gestione di alcune politiche pubbliche che lo Stato potrebbe delegare alle associazioni di rappresentanza degli interessi in materia di mercato del lavoro e di welfare, anche facendo emergere buone pratiche territoriali che contribuiscano a definire un modello comune di riferimento.

Va promossa una ulteriore indispensabile crescita della Bilateralità, sia come esito dell'azione contrattuale, sia come esito del decentramento di politiche pubbliche verso le parti sociali.

Tuttavia è necessario stabilire nuove regole e proposte di rilancio e di innovazione del sistema bilaterale attraverso un percorso da realizzare su alcune direttrici fondamentali.

La Bilateralità permette di coniugare logiche economiche con esigenze solidaristiche e un approccio collaborativo tra le parti sociali.

Il sistema della Bilateralità rappresenta uno strumento concreto di partecipazione e di democrazia economica dove il protagonismo e l'autonomia contrattuale delle parti sociali hanno la possibilità sia di realizzare cambiamenti che di praticare la solidarietà.

Una intuizione di grande modernità nelle relazioni sindacali che va valorizzata e salvaguardata.

L'importanza che la Bilateralità ha assunto nel sistema di relazioni sindacali e per l'erogazione di prestazioni a favore dei lavoratori richiede un efficiente funzionamento del sistema per un ulteriore sviluppo e ampliamento dei soggetti tutelati e dei servizi loro offerti.

Finora le principali aree di attività della Bilateralità realizzate sono: la formazione continua; l'assistenza sanitaria integrativa; la previdenza complementare; la salute e la sicurezza, con particolare attenzione al ruolo degli RLS/RLST; l'assistenza e la mutualità; la Bilateralità multiscope.

E' necessario realizzare un intervento di rilancio, riorganizzazione e rinnovamento della Bilateralità al fine di produrre interventi di profondo cambiamento:

- semplificazione e trasparenza,

- revisione del modello di governance,

- razionalizzazione - accorpamento delle sedi bilaterali nazionali siano esse confederali e/o di categoria,

- decentramento delle prestazioni e dei servizi alle sedi territoriali, aziendali, categoriali,

- adeguamento-semplificazione delle fonti normative-legislative di sostegno alla Bilateralità con azione propedeutica alla razionalizzazione dell'intero sistema,

- potenziamento del ruolo della Bilateralità, soprattutto per quanto riguarda i fondi interprofessionali, nelle politiche attive del lavoro e supporto del grande tema dell'incontro tra domanda-offerta di lavoro,

- rappresentanza Cisl nei Fondi e/o Enti Bilaterali sostenuta anche con percorsi di formazione finalizzati a qualificare e ampliare competenze e conoscenze.

Di particolare interesse è il tema della trasparenza che deve essere assicurata nelle procedure e negli obiettivi ed esplicitata nelle diverse fasi delle attività gestionali, e leggibile nei principali documenti che accompagnano la vita dell'Ente a partire dai bilanci previsionali e consuntivi; i bilanci dovranno essere pubblicizzati nei siti web degli Enti.

Inoltre l'Organizzazione va impegnata a fare crescere ulteriormente la cultura della Bilateralità al suo interno ed i sindacalisti impegnati trasversalmente a realizzare assemblee informative sui temi della Previdenza complementare, della Sanità integrativa, dei Fondi di solidarietà integrativi o alternativi.

Dobbiamo qualificare dal punto di vista della gestione, della amministrazione e della responsabilità le persone impegnate nei CdA.

Sul piano politico ed organizzativo va costituito un Coordinamento permanente degli amministratori Cisl negli enti bilaterali.

Va realizzato l'Osservatorio Nazionale sulla Bilateralità, strumento impegnativo ma prezioso oltre che presupposto per una buona integrazione tra i livelli orizzontali e verticali, nonché tra centro e periferia nel funzionamento efficiente e nella valorizzazione della Bilateralità.

L'Osservatorio sulla Bilateralità completerà e integrerà il prezioso ed originale lavoro prodotto sia da OCSEL sulla Contrattazione di Secondo Livello, che dall'Osservatorio Sociale della Contrattazione.

Attraverso un sistema integrato di Osservatori, la Cisl sarà nelle condizioni di monitorare, verificare e valutare a tutto campo l'operato dell'organizzazione e di poter orientare strategie negoziali e politiche dei quadri mirate alle reali esigenze di diffusione di un modello sindacale partecipativo radicato nel mondo del lavoro e nei contesti di vita.

Confederalità, Contrattazione, Bilateralità e Welfare devono essere vissuti dall'Organizzazione come proprio bene comune per realizzare un modello economico e sociale solidale e partecipativo.

In tale direzione, l'attuale particolare contesto richiede che programmi, progetti, investimenti sulla comunicazione, l'informazione, la formazione di sostegno e per sviluppare competenze ed abilità dei contrattualisti vadano condivisi e realizzati in forma congiunta e su obiettivi condivisi dalle strutture confederali, di federazione, di enti ed associazioni ai vari livelli.

La prospettiva di una convergenza con le altre Confederazioni rimane un obiettivo strategico della Cisl.

Proprio per questo siamo consapevoli di quanto sia importante rafforzare la nostra concezione di Sindacato Nuovo per affermare le ragioni del lavoro in questo XXI secolo.

Seconda Commissione Confederalità, Contrattazione, Bilateralità, Welfare. Così nella relazione di Bernava - Contrattazione diffusa Strategia da valorizzare da Conquiste del lavoro

Uno dei mali maggiori della nostra economia è il gap di produttività (di sistema, del capitale e del lavoro)

Accumulato per oltre vent'anni nei confronti delle maggiori economie e in una fase non ordinaria, ma di competizione globale con trasformazioni inimmaginabili finora, e da sette anni di crisi che esasperano i problemi già esistenti di divario, di squilibri e di debolezze del quadro economico e sociale...

Un sistema di relazioni sindacali più moderno e affidabile deve spostare il proprio baricentro laddove la ricchezza si produce (nelle aziende e sui territori), tenendo la barra della governance nelle relazioni interconfederali e con le istituzioni in modo snello, liberandosi dalle ritualità e velocizzando tempi e metodi del confronto e delle decisioni da condividere...

La priorità che caratterizza la scelta strategica di tutta la Cisl deve ruotare intorno all'asse del decentramento, della contrattazione e della partecipazione...

Per la Cisl la scelta del modello sindacale partecipativo costituisce una strada da perseguire senza tentennamenti. Esso rappresenta la riproduzione contestualizzata dei principi, dei valori e degli obiettivi originari costituenti della nostra organizzazione...

Dal 2008 ad oggi, l'Osservatorio della Contrattazione di Secondo Livello (Ocsel) della Cisl, ha registrato 4.520 accordi sindacali realizzati a livello aziendale sui temi delle crisi e tutele occupazionali, delle ristrutturazioni e riorganizzazione produttiva, della produttività, della conciliazione esigenze di vita, famiglia e tempi di lavoro, del welfare aziendale.

Nello stesso periodo l'Osservatorio della Contrattazione Sociale della Cisl ha censito 4.123 tra accordi e protocolli sindacali raggiunti con Enti ed Istituzioni territoriali per difendere e/o mantenere il Welfare locale devastato dalla crisi e dai tagli delle risorse per politiche sociali, per contrastare l'aumento della fiscalità e tariffazione locale, del taglio dei servizi, per promuovere politiche territoriali di sviluppo.

Impegno questo, realizzato grazie al protagonismo della Fnp e alla sinergia con tante strutture confederali territoriali e regionali.

Questo immenso impegno rappresenta un patrimonio relazionale e contrattuale che ha contribuito alla tenuta della legittimazione sociale della Cisl e del sindacato confederale nella crisi, favorendo la crescita e il protagonismo di migliaia di rappresentanti sindacali aziendali e territoriali.

Un riferimento concreto che ci incoraggia nella scelta di configurare e far riconoscere la Cisl come il sindacato della contrattazione e capace di erogare servizi di tutela a lavoratori, pensionati, alle comunità.

Sindacato al 100%!!!

Da tale esperienze dobbiamo trarne la consapevolezza che il sindacato confederale per riconquistare ed ampliare la propria legittimità sociale, il proprio ruolo di tutela e potere negoziale, la capacità di aggregare realtà sociali professionali frammentate e disperse sui territori, dovrà spostare l'azione sindacale a livello di posti di lavoro e delle realtà locali.

Le sfide nuove che la Cisl deve sapere affrontare, come soggetto della contrattazione economica e sociale, sono la capacità di contribuire alla crescita e competitività di sistema e d'inclusione sociale, e il ruolo di gestore di processi partecipativi e di erogatore di servizi ai lavoratori, ai cittadini, ai consumatori.

In tal senso le politiche di sviluppo organizzativo, del proselitismo e della rappresentanza devono essere capaci di aumentare e ampliare il presidio della Cisl sul territorio.

La contrattazione economica, sociale e di sostegno allo sviluppo del territorio deve costituire occasione per costruire alleanze sociali locali, mantenendo una rigorosa autonomia del sindacato, perdarevoceatantisegmentisocialidelterritorioquandorivendicanomaggioregiustizia, una partecipazione più incisiva alle scelte locali, un welfare efficiente e meno burocratico, una solidarietà davvero efficace.

La Cisl vuole che anche nei settori pubblici il sindacato si legittimi socialmente facendosi carico anche di coniugare i diritti dei lavoratori con il dovere di garantire servizi essenziali. Contrattazione di secondo livello, recupero di risorse (riduzione sprechi, risparmi per gestioni efficienti, produttività servizi) e alleanza lavoratori/ operatori servizi e utenti debbano rappresentare i cardini di una svolta strategica radicale nei settori dei pubblici servizi...

Va realizzato l'Osservatorio Nazionale sulla Bilateralità, strumento impegnativo ma prezioso oltre che presupposto per una buona integrazione tra i livelli orizzontali e verticali, nonché tra centro e periferia nel funzionamento efficiente e nella valorizzazione della bilateralità.

L'Osservatorio sulla Bilateralità completerà e integrerà il prezioso ed unico lavoro prodotto da Ocsel sulla Contrattazione di secondo livello e quello realizzato dall'Osservatorio sulla Contrattazione Sociale.

*o*o*o

3 ^ Commissione " ORGANIZZAZIONE E RISORSE " DOCUMENTO CONCLUSIVO

La terza commissione costituita nella Conferenza Organizzativa e Programmatica, preso atto della relazione di Segreteria, dell'introduzione fatta in Commissione e considerati i contributi emersi dai 60 interventi, ne assume i contenuti e fa proprie le indicazioni della relazione conclusiva in Commissione.

A - TRASPARENZA ED EFFICIENZA



1 - Codice Etico

Si condivide la proposta del Codice Etico a cui dovranno attenersi tutti i dirigenti e gli operatori della Cisl nello svolgimento della loro attività sindacale a qualsiasi livello e in qualsiasi funzione.

Il Codice deve poggiare sugli imprescindibili valori del rispetto delle norme dello Statuto costitutivo, della legalità e della onestà che tutti i militanti della Cisl sono impegnati a rispettare.

Si approva l'indicazione di una relazione annuale di verifica sull'applicazione del Codice Etico, da parte del Collegio nazionale dei Probiviri Confederali.

Si condivide la necessità della conseguente implementazione di un correlato sistema sanzionatorio finalizzato a perseguire i casi di accertata violazione del Codice Etico e di tutti i regolamenti in vigore nell'Organizzazione.

2 – Accountability

Si conferma che a far data dal 1/1/2016 verrà utilizzata per la gestione della contabilità il nuovo programma WebContSirio. Il nuovo sistema garantirà a tutti i livelli dell'organizzazione un'omogeneità d'impostazione dei bilanci consentendo l'elaborazione di consuntivi consolidati a livello Nazionale, Regionale e Territoriale.

Si condivide l'introduzione di una certificazione di qualità dei bilanci consolidati delle Usr, delle Ust e delle Federazioni Nazionali, realizzata da società specializzate e riconosciute.

Al fine di rafforzare la trasparenza nella gestione delle strutture, la Cisl propone di realizzare, il Bilancio Sociale a partire dall'anno 2016. L'introduzione del Bilancio Sociale dovrà interessare tutte le strutture dell'organizzazione ed essere disponibile in copia agli associati. Va predisposta una modalità specifica di BS per la Cisl in grado di presentare in modo semplice e comprensibile le voci di entrata e di uscita.

Si conferma l'affidamento, alle società regionali che dovranno attrezzarsi con le professionalità necessarie alla tenuta contabile dei bilanci delle Ust, Usr-Usi e delle Federazioni regionali/interregionali e territoriali, ad iniziare dalle buste paga di dirigenti e operatori, ovviamente ferma restando la piena competenza politica e di gestione dei bilanci da parte delle strutture affidatarie. Indica il termine entro il quale completare tale affidamento entro il Congresso 2017 laddove tale soluzione non sia stata ancora realizzata.

Si condivide la necessità di portare a regime la Web application " Anagrafica degli Immobili" al fine di una completa mappa delle proprietà immobiliari delle strutture Cisl.

3 - Verifiche e controlli

Si condivide la proposta di costituire un Ufficio Ispettivo che integra quello istituzionale con il contributo di esperti indicati dalle Federazioni Nazionali e dalle Unioni Regionali/Interregionali .

Ogni anno, a rotazione, tre Federazioni nazionali e tre Usr/Usi indicheranno le figure che svolgeranno i controlli, sulla base di quanto previsto dal Vademecum Confederale.

Inoltre, l'attuale Ufficio Ispettivo Nazionale, potrà disporre verifiche e/o controlli sull'andamento economico, gestionale e finanziario delle Società, Enti Cisl, e associazioni.

A partire dal 2016 bisogna rendere obbligatoria per tutte le strutture della CISL la pubblicazione online dei bilanci e degli atti contabili rilevanti. Una sintesi del bilancio approvato andrà inviata agli iscritti nelle comunicazioni periodiche annuali.

Sempre online vanno pubblicati i nominativi dei componenti gli organi sociali delle società, enti associazioni e partecipate dalla Cisl .

Sempre dal 2016 dovrà essere, obbligatoriamente, pubblicato online il quadro C con i redditi da lavoro/pensione percepiti.

L'obbligo della pubblicazione online riguarda tutti i componenti delle Segreterie e dei Comitati Esecutivi di Federazione e confederazione, dei CDA e degli organi di gestione di tutti gli Enti, Associazioni e altre società controllate dalla Cisl a qualsiasi livello oppure dei CdA e degli organi di gestione di tutti gli Enti, Associazioni e altre società terze in cui operano in rappresentanza della Cisl.

La pubblicazione online avviene nel sito della struttura/ente/società presso cui il dirigente opera.

4 - Contratto Unico nazionale

Al fine di superare le disomogeneità dei trattamenti economici e normativi all'interno dell'organizzazione si condivide la proposta di valutare la praticabilità e la sostenibilità di adottare un contratto unico. Tale valutazione è affidata al dibattito e conseguentemente alle decisioni del Comitato Esecutivo Nazionale determinando i tempi di attuazione

B - RIORGANIZZAZIONE E TERRITORIO

1 - Livello Nazionale

Tenendo conto delle decisioni assunte nell'ultimo Congresso, le Federazioni devono definire le scelte sugli accorpamenti categoriali e i tempi necessari per la loro realizzazione entro il Congresso del 2017.

A tal fine, si riconfermano le necessarie articolazioni delle scelte organizzative delle singole Federazioni, per quanto riguarda la scelta tra monocomposizione e pluricomposizione.

La Commissione indica al Consiglio Generale di costituire la norma per determinare la composizione della Segreteria Confederale nazionale nella misura massima di 8 componenti. A tale scopo si procederà alla opportuna modifica del Regolamento di attuazione dello Statuto Confederale.

Si condivide la proposta di avviare un percorso di riorganizzazione che comprenda: riconversione e aggiornamento professionale del personale della sede di Via Po finalizzato a valorizzare le competenze dei singoli e le performance dei gruppi in un'ottica di servizio alle strutture territoriali.

Si condivide la proposta di istituire presso il dipartimento organizzativo un apposito "Fondo di accompagnamento" con l'obiettivo di monitorare le carriere interne, favorire processi di mobilità e sperimentare procedure di ricollocazione e di accompagnamento alla pensione. Si definiranno i flussi di risorse economiche e la loro suddivisione.

Alla luce del processo di riorganizzazione e accorpamenti ancora in atto si propone al Consiglio Generale di definire il numero massimo dei componenti delle Segreterie delle federazioni pluricomposte e monocomposte.

Si indica il terzo mandato come il periodo massimo inderogabile per i dirigenti a qualsiasi livello confederale e di federazione. Per quanto riguarda i Segretari Generali a tutti i livelli il terzo mandato si può valutare l'opportunità di collegarlo ad una delibera del Consiglio Generale della struttura interessata.

Si propone la cancellazione della norma prevista al 3° comma dell'art. 13 del Regolamento di attuazione dello Statuto Confederale (67 anni) con il ripristino della norma che prevede la cessazione dalla carica, al raggiungimento del 65° anno di età.

Per i dirigenti che hanno ricoperto il ruolo di segretario generale a qualsiasi livello confederale e di federazione proponiamo che non sarà possibile essere rieletto nella stessa segreteria anche se con ruolo diverso.

Per gli Enti, Associazioni e società Cisl i cui livelli apicali sono indicati dagli organi confederali, il periodo di permanenza nei livelli apicali, non dovrà essere superiore a quello corrispondente a 2 mandati congressuali.

Gli incarichi apicali degli Enti, Associazioni e società Cisl sono incompatibili con altri incarichi.

Si conferma la presenza dei due generi in ogni Segreteria.

Nella composizione dei Consigli Generali dobbiamo promuovere una più incisiva presenza di genere, assicurare almeno il 5% di immigrati provenienti da strutture e da Anolf e valorizzare la presenza di giovani delegati e attivisti.

2 - Livello Regionale

Analoga scelta di semplificazione riguarda i livelli regionali confederali e di categoria.

Si riconferma la scelta del livello regionale come livello congressuale e come soggetto di contrattazione e concertazione per le materie di competenza regionale.

Le Usr/Usi, oltre alle attuali competenze statutarie svolgono i seguenti compiti: 1) politica dei quadri e delle risorse umane su tutto il territorio regionale/interregionale; 2) coordinamento dei servizi su tutto il territorio, anche attraverso le società regionali/interregionali, a tale proposito si conferma la scelta delle società regionali per il caf; 3) promozione di nuove tutele individuali –servizi-; 4) verifiche rafforzate della corretta gestione amministrativa delle Ust, anche attraverso un unico collegio sindacale regionale/interregionale; coordinamento comunicazione e formazione.

Per quanto riguarda le segreterie Usr-Usi si indica al Consiglio Generale di valutare la flessibilità da un minimo di 3 ad un massimo di 5 compreso il Segretario Generale. Sarà possibile affidare deleghe regionali/interregionali ai segretari generali di Ust metropolitane e Ust per alcune specifiche materie sovra territoriali.

Alla luce dei nuovi assetti organizzativi dopo gli accorpamenti, si è avviato un monitoraggio per valutare se, cosa e come migliorare dei processi in corso anche attraverso commissioni ad “hoc” che relazioneranno alla confederazione. Inoltre, bisogna conformare lo Statuto e regolamento ai nuovi assetti organizzativi definiti con particolare attenzione alle regole per i processi organizzativi di regionalizzazione-interregionalizzazione. Nelle regioni sotto i 200.000 iscritti, il Consiglio Regionale, può deliberare, attraverso un voto a maggioranza qualificata la regionalizzazione.

A tal fine occorrerà individuare le modalità per legittimare, coinvolgendo il territorio, il responsabile di zona (ex Ust) nella segreteria Regionale.

Per quanto riguarda le USR/USI che hanno già provveduto a riorganizzarsi, si ritiene che la positiva fase costitutiva di tali esperienze debba essere consolidata e rafforzata per arrivare alla realizzazione di un modello più armonico ed omogeneo di funzionamento.

In questa ottica verrà costituito un gruppo di lavoro coordinato dalla Segreteria Confederale che operi per omogeneizzare le diverse esperienze, pervenendo a soluzioni condivise e compatibili con lo Statuto e il Regolamento confederale, anche attraverso eventuali modifiche.

Si auspica che sia individuato, prima del Congresso 2017 un modello funzionale, condiviso e stabile per le strutture regionalizzate e/o interregionalizzate, che favorisca partecipazione interna, efficienza e radicamento sul territorio.

Le esperienze positive sperimentate in alcune Regioni, costituiscono il riferimento per un approfondimento sull'impegno e coinvolgimento delle Ust Aree Metropolitane nelle politiche regionali.

3 - Livello Territoriale

La terza Commissione riconferma la scelta degli accorpamenti territoriali, ormai quasi completamente realizzati. Il monitoraggio avviato delle esperienze in corso ci dovrà consentire di valutare le migliori soluzioni per ottimizzare la nostra presenza sul territorio: regionali-interregionali; unioni territoriali; zone.

La riorganizzazione dei livelli territoriali confederali è confermata e indirizzata attraverso i seguenti criteri:

Si da indicazione di prevedere segreterie Ust con 3 segretari compreso il segretario generale, sarà possibile affidare deleghe territoriali agli operai politici/responsabili di zona della Ust;

Le Ust si dovranno articolare in zone, che possono anche coincidere con le province amministrative quando lo si ritenga opportuno; senza escludere le Unioni Comunali.

Si ritiene opportuno prevedere un'assemblea degli iscritti di zona, un'assemblea dei delegati di zona e un coordinamento territoriale di zona con compiti consultivi e di iniziativa su territorio e di promozione dei servizi.

4 - Risorse al Territorio

Si conferma l'attuazione della scelta, già deliberata il 16/12/2010, di destinare una percentuale non inferiore al 70% delle risorse derivanti dal tesseramento.

Le Federazioni nazionali dovranno deliberare di destinare, alle proprie strutture territoriali e sui luoghi di lavoro, una quota non inferiore al 70 % delle risorse di competenza della Federazione, al netto delle quote ripartite ai livelli confederali dal sistema di riparto automatico.

Si propone di affidare all'Esecutivo un percorso di verifica sui conti ciechi, riparto automatico e delle risorse (tesseramento – quote di servizio).

5 - Commissione Statuto

Si propone di istituire, a partire dal 1/1/2016 una Commissione Statuto con il compito di armonizzare le modifiche statutarie da presentare al Congresso 2017 anche con riferimento alle modifiche del Regolamento che saranno deliberate dal Consiglio Generale successivamente e conseguentemente alle indicazioni della Conferenza Organizzativa.

C - STRUMENTI OPERATIVI

1 - Anagrafe iscritti e tessera Card

A partire dal 1/1/2016, il SI-CISL Web programma per la gestione online degli iscritti diventerà l'unico programma di anagrafe e dovrà essere utilizzato obbligatoriamente, da tutte le strutture CISL per consentire di implementare e completare l'Anagrafe Nazionale Unica con i dati delle Federazioni e dei servizi.

Fermo restando il principio statutario che l'iscrizione alla Cisl avviene unicamente tramite il tesseramento alla Federazione di categoria che rimane il principale interlocutore dell'associato, si propone che la banca dati degli iscritti sia resa accessibile alle strutture di Federazione regionali e Unioni regionali e territoriali di pertinenza.

In quest'ottica le Federazioni e i Servizi dovranno realizzare strumenti idonei, anche informatici, per garantire la continuità associativa.

La realizzazione dell'Anagrafe Unica con i servizi rende possibile avviare d'intesa con le Federazioni Nazionali progetti comuni per il Proselitismo considerando il basso livello di utilizzo dei servizi, a tale scopo le federazioni dovranno monitorare e sanzionare eventuali comportamenti dei dirigenti che orientano il servizio di patronato e/o fiscale all'esterno del circuito CISL.

E' prorogata anche per l'anno 2016, l'attuale tessera plastificata con chip incorporato impegnando le categorie alla consegna del bollino con l'emblema della Federazione, a tutti gli iscritti.

Proseguirà nei territori già individuati, la sperimentazione del progetto della tessera card con funzioni di pagamento per assumere in occasione del prossimo congresso confederale le decisioni definitive, alla luce anche del processo di accorpamento delle Federazioni di categoria.

2 - Ufficio vertenze e legale

Si condivide la costituzione dell'Ufficio vertenze e legale confederale per offrire il necessario supporto a tutte le strutture in ordine a pareri su temi inerenti la vertenzialità, i contenziosi legali e la legislazione giuridica, tributaria e societaria.

L'ufficio vertenze e legale, in raccordo con il dipartimento organizzativo e amministrativo, individuerà convenzioni "tipo" per omologare il tariffario utilizzato dai legali di riferimento a tutti i livelli.

Gli Uffici vertenze devono assumere sempre più rilevanza e attenzione sul versante organizzativo. Il nuovo software predisposto per gli uffici territoriali e la nuova applicazione per i cellulari potrà fornire ai nostri delegati un sistema per la verifica immediata delle buste paga dei lavoratori.

Si stanno raccogliendo i nominativi dei legali di riferimento delle strutture e non appena completata la banca dati si terrà un incontro nazionale per programmare i successi impegni.

Si prevedono almeno 2 riunioni all'anno del "Coordinamento dei Legali" ma il raccordo sarà costante attraverso gli strumenti mediatici (on line).

Funzionando anche come un "Ufficio Studi legale", deve svolgere una attività di monitoraggio della legislazione del lavoro, della sicurezza sociale in raccordo con i dipartimenti confederali e con l'ufficio studi confederale. I legali presenti nel coordinamento potranno anche essere coinvolti nei percorsi formativi a qualsiasi livello. Sarà costituita una banca dati di legislazione, giurisprudenza aggiornata e sentenze più significative.

Si condivide la ricostituzione della "Consulta Legale" composta da autorevoli accademici ed esperti in grado di supportare le analisi, proposte e attività dell'organizzazione. Sarà predisposta una pubblicazione annuale sui temi più rilevanti individuati dalla consulta.

3 - Servizi, associazioni ed Enti CISL nel territorio

La III^a Commissione valuta positivamente la proposta di costruire un "Sistema di offerta" di servizi e alla luce dell'evoluzione della telematica, del cambiamento del sistema di Welfare, della necessità di politiche di fidelizzazione degli associati e delle politiche di proselitismo, occorrono operatori dei servizi formati e in grado di interagire ed integrarsi.

In questo percorso di rafforzamento del Sistema servizi assumono un ruolo fondamentale le Federazioni di categoria per il sostegno e supporto alla creazione di un "sistema di servizi in rete" in ogni territorio.

Si condivide la proposta di costituire ed attivare il Coordinamento dei servizi a livello nazionale (holding) e regionale con il compito di progettare veri e propri piani di sviluppo del sistema servizi anche con riferimento ai "tagli" del governo che stanno diventando abituali e insostenibili e con riferimento a questi ultimi, individuare procedure che possono essere erogate gratuitamente o a sistema tariffario.

In questo contesto diviene strategica l'organizzazione del servizio di accoglienza che con il contributo attivo soprattutto dei pensionati può rafforzare il legame con associati e cittadini; questo avamposto deve rappresentare un investimento per tutta l'organizzazione con delegati, operatori tecnici e politici e pensionati opportunamente formati. Il servizio di accoglienza dovrà essere messo nelle condizioni di poter offrire modalità e spazi riservati esclusivamente ai nostri associati.

Per quanto riguarda l'ISCOS si assume l'indicazione di avviare una riorganizzazione che consenta a questo Ente di autofinanziarsi attraverso un rapporto più forte con le Federazioni per sviluppare progetti comuni di cooperazione in quei paesi ove esistono rapporti economici con l'Italia.

Così come rapporti stretti con ANTEAS e Pensionati nei progetti di cooperazione e sviluppo e un impegno maggiore dei giovani per incrementare l'importanza dell'impegno nei paesi in via di sviluppo.

Il Dipartimento Internazionale insieme ad Enti ed Associazioni devono istituire un coordinamento insieme con i responsabili delle politiche internazionali di Federazioni e USR avvalendosi anche della partecipazione attiva dell' Ufficio Studi.

Si propone di istituire un osservatorio sui Comitati Aziendali europei e sui Global Frame work aziendali.

Si propone altresì di prevedere una sessione annuale del Consiglio Generale sui temi internazionali.

Occorre intensificare campagne informative verso i nostri associati per promuovere la scelta di indirizzare il 5 x mille verso i nostri Enti e le nostre Associazioni, nel pieno rispetto delle deliberazioni del Garante della privacy.

4 - Comunicazione e media

Si condivide la costituzione dell'ufficio comunicazione e relazioni esterne composto dai seguenti settori: ufficio stampa, sito confederale, social media e settore grafico-propagandistico, Labor tv, web tv e referenti di Conquiste del lavoro.

Il Team Social Media, nello specifico, si costituisce un Network CISL come infrastruttura e "autostrada digitale" patrimonio dell'organizzazione, a sostegno di una maggiore visibilità dei contenuti nei confronti dell'opinione pubblica. Con questo obiettivo sarà definito un percorso formativo che coinvolgendo tutti gli operatori della comunicazione sviluppi una attenzione ai linguaggi e agli strumenti idonei per veicolare le idee e le proposte della Cisl.

La Conferenza impegna l'Organizzazione a realizzare una campagna straordinaria di abbonamenti a Conquiste Online.

5 – Attività formative e Centri di Ricerca

Si propone di unificare sotto un'unica direzione le attività di formazione confederale e le attività di ricerca e archiviazione vicini alla Cisl, le quali devono raccordarsi con le parallele iniziative delle strutture di categoria. Va garantito un finanziamento certo a queste attività di formazione, anche attraverso una specifica voce di bilancio.

Terza Commissione. Dalla trasparenza dei bilanci, al numero dei mandati, alla ripartizione delle risorse - Accountability. La reputazione deriva dal rispetto delle regole da Conquiste del lavoro

Riccione (*dal nostro inviato*) - L'italiano è una lingua ricchissima, ma alcuni concetti hanno trovato nella lingua inglese espressioni più efficaci.

È il caso della parola *accountability*.

Un termine che indica il percorso su cui si costruisce una reputazione. Vale a dire: mettersi nella condizione di poter rendere conto, di poter essere oggetto di verifica. Insomma, rendersi trasparente. C'è tutto questo dentro il termine *accountability* su cui si sviluppa il documento presentato dalla terza commissione all'assemblea dei delegati Cisl riuniti al Palacongressi di Riccione.

Un documento articolato, complesso, nato da un dibattito vero, sentito, da parte di chi tutti i giorni fa i conti con le istanze della propria base.

E i 60 interventi che si sono succeduti ne hanno offerto ampia testimonianza. "Non è un problema di moralismo o di bassa lotta politica, - spiega a *Conquiste* il segretario confederale Piero Ragazzini, che ha coordinato i lavori insieme alla segretaria organizzativa, Giovanna Ventura

- semplicemente ogni organizzazione, ogni impresa, ogni istituzione (e noi siamo un po' le tre cose insieme) ha bisogno di regole chiare e trasparenti".

In questo modo, ha aggiunto, si conseguono tre obiettivi.

Il primo è quello di "rendere conto di come usiamo le risorse per svolgere al meglio le nostre attività di rappresentanza, tutela e servizi".

Vale a dire poter "misurare la nostra coerenza tra ciò che diciamo è quello che davvero siamo e facciamo". Il secondo obiettivo è quello di "valutare il nostro operato di dirigenti e quello dei nostri colleghi". Il terzo, infine, è quello di "contribuire al buon funzionamento di controlli interni seri e rigorosi, volti ad evitare sprechi o inefficienze".

Il risultato è conseguente al percorso intrapreso in questi mesi dalla segreteria confederale: meno regole ma cogenti.

Fatta questa premessa e ufficializzata anche la decisione che l'Anteas sarà integrata tra gli enti e come tale avrà il suo rappresentante negli organismi politici (esecutivo e consiglio generale, ndr), Ragazzini, prima di dare lettura al documento, ne ha ricordato i successivi passaggi: l'affidamento all'esecutivo ed al consiglio generale per quanto attiene al Regolamento, il passaggio attraverso la commissione Statuto per ciò che concerne le modifiche statutarie, che dovranno invece essere approvate dal prossimo congresso, nel 2017.

Ma ecco, in particolare, cosa prevede il documento elaborato dalla terza commissione.

In primo luogo la proposta di un codice etico a cui tutti i dirigenti dovranno attenersi.

Dal 1 gennaio 2016, poi, dovrà essere adottato il nuovo programma WEBCONTSIRIO per la gestione dei bilanci.

Un sistema funzionale alla costruzione del bilancio consolidato.

La Cisl si doterà anche di un bilancio sociale che sarà realizzato dalla Fondazione Pastore con l'obiettivo di rendi contare le attività della confederazione e gli investimenti dedicati alle scelte strategiche dell'organizzazione, il contributo sociale ed economico da essi derivanti e le modalità delle spese nel loro complesso.

Tra le altre indicazioni, vi sono: il completamento della mappa degli immobili; il rafforzamento dell'ufficio ispettivo; la pubblicazione dei bilanci online e, sempre a partire dal 2016, la pubblicazione online dei redditi da lavoro o pensione di tutti i dirigenti confederali e di federazione a tutti i livelli.

E, infine, valutare la fattibilità e la sostenibilità di un contratto unico per operatori e dirigenti.

Sul piano organizzativo, poi, tenendo conto delle decisioni assunte nell'ultimo congresso, il documento propone di definire e valorizzare le scelte sugli accorpamenti categoriali entro il congresso 2017.

Nel frattempo, si valuterà la definizione di un percorso di ristrutturazione e riconversione del personale della sede di Via Po. Inoltre, i percorsi di mobilità interna richiederanno anche la costituzione di un fondo nazionale dedicato a questo aspetto.

La composizione della segreteria confederale nazionale verrà definita in un massimo di 8 componenti, così come per le categorie nazionali il numero massimo sarà di 5 componenti. Mentre tre sarà il numero massimo non derogabile dei mandati per i dirigenti a qualsiasi livello.

Inoltre, sarà ripristinata la norma dei 65 anni come limite massimo per cessazione carica per strutture orizzontali e verticali.

Tra le altre indicazioni contenute nel documento: la non possibilità di rielezione nella stessa categoria o struttura confederale se si è ricoperto ruolo di segretario generale, il limite di permanenza di due mandati congressuali per i livelli apicali degli enti e delle associazioni nominati dagli organismi Cisl.

E, infine, l'impegno a promuovere nella composizione dei Consigli Generali una più incisiva politica di genere, oltre ad assicurare almeno il 5% di immigrati provenienti da strutture e Anolf, nonché l'impegno a valorizzare la presenza dei giovani delegati ed attivisti.

Per quanto riguarda gli assetti, si conferma la scelta del livello regionale come livello congressuale, mentre le segreterie Usr e Usi saranno composte solo da tre segretari con la possibilità di affidare deleghe ai segretari generali di Ust.

A livello territoriale, vengono riconfermate le scelte sugli accorpamenti, valutandone di ulteriori. Le segreterie Ust non supereranno i tre componenti. Ma le stesse Ust potranno articolarsi in zone. Infine, si definiranno le modalità di gestione delle zone che garantiscano la partecipazione interna, l'efficienza ed il radicamento sul territorio.

Come conseguenza di tali scelte, si propone che almeno il 70% delle risorse di competenza delle federazioni, al netto delle quote ripartite ai livelli confederali, rimangano nel territorio.

Per quanto riguarda i necessari passaggi decisionali, il documento propone, a partire dal 1 gennaio 2016, l'istituzione della commissione Statuto cui affidare l'armonizzazione delle modifiche statutarie da portare al prossimo congresso.

Le modifiche al Regolamento, invece, saranno invece oggetto di uno specifico Consiglio Generale.

Accanto a questa profonda riorganizzazione e a sostegno della stessa, il documento indica una serie di strumenti operativi. Tra questi, dal 1 gennaio 2016, si dovrà obbligatoriamente utilizzare il programma di anagrafe degli iscritti SI CISL WEB.

Si prevede, poi, la costituzione dell'Ufficio Vertenze e Legale confederale per offrire il necessario supporto alle strutture. Per quanto riguarda i servizi, il documento propone di costruire un sistema più efficace di offerta, rafforzando l'integrazione fra di essi insieme ad un più efficace servizio di accoglienza.

Per questo si propone di costituire il Coordinamento confederale nazionale e regionale dei Servizi.

Non solo.

Si propone anche di sviluppare relazioni più integrate tra il Dipartimento Internazionale, l'Iscos e l'Anolf, nonché di istituire un osservatorio sui Cae e di dedicare una sessione annuale del Consiglio Generale ai temi internazionali.

Quanto alla formazione, il documento propone di unificare sotto un'unica direzione le attività di formazione confederale e le attività di ricerca. Infine, un capitolo a sé è dedicato al sistema della comunicazione e dei media della Cisl, con la proposta di istituire l'Ufficio Comunicazione e relazioni esterne composto da ufficio stampa, sito confederale, Social Media, Labor TV e redazione di Conquiste del Lavoro.

Il senso di tutta questa profonda riorganizzazione, come dicevamo, è racchiuso in quell'unico termine inglese: "accountability", che ha caricato di responsabilità tutto il dibattito di questi quattro giorni al Palacongressi di Riccione.

"Se la prassi di un serio rendicontare – sottolinea a Conquiste Ragazzini, al termine dei lavori - diventa una prassi costante, e non un modo come un altro di fare vuota comunicazione, essa potrà costituire una leva non secondaria per aumentare la fiducia e il rispetto verso la Cisl.

Tutto questo lo dobbiamo ai nostri iscritti e al nostro Paese".

Ester Crea