

PARTECIPARE

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

Speciale
Conferenza
Organizzativa
N. 11
Anno 2015

Direttore Responsabile: SIIIVIO 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:

**CONFERENZA
ORGANIZZATIVA
PROGRAMMATICA 2015**

La Cisl
del futuro
sboccia
da idee
e scelte
di oggi

**CISL BELLUNO –
TREVISO
FLAEI-CISL VENETO
CISL VENETO**

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

CONFERENZE ORGANIZZATIVE PROGRAMMATICHE UST BELLUNO TREVISO.

Conquiste del Lavoro giovedì 1 ottobre 2015

Petteni: *L'assemblea organizzativa è una grande occasione per rilanciare la nostra proposta di un nuovo modello contrattuale. La capacità di rappresentanza si costruisce consolidando la prima linea dei delegati impegnati in azienda.*



E lì che si sperimenta la predisposizione del sindacato a rispondere alle attese dei lavoratori.

Perciò occorre un modello contrattuale adeguato ai tempi.

La Cisl finora ha aspettato anche chi storicamente i processi li coglie con qualche ciclo di ritardo, ma d'ora in poi sarà necessario uno scatto decisivo e agire con chi ci sta.

Perché oggi occorre rappresentare in un modo nuovo il lavoro e i bisogni sociali e attraverso la contrattazione estendere le tutele.

Ma anche contribuire a creare ricchezza e a meglio distribuirla nel Paese.

L'ORIZZONTE DEL SINDACATO NUOVO RESTA SEMPRE LA CONTRATTAZIONE

Monastier (Tv) - *(dal nostro inviato)*. La centralità del delegato in questa stagione di assemblee organizzative può essere esercitata in molte maniere. La Cisl di Belluno Treviso ha deciso di darne anche una immagine plastica, strutturando una giornata di lavoro "capovolta" rispetto alla normale scaletta. E così al primo punto dell'ordine del giorno c'è l'elaborazione di un questionario inviato via mail nei giorni scorsi a tutti i partecipanti per dare un giudizio sulla situazione della Ust. Giudizio che nelle risposte dei lavoratori iscritti è di convinto apprezzamento, con qualche riserva sulla lentezza nell'affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro e sul processo di "svecchiamento" dell'organizzazione. Sostanzialmente positive, poi, le valutazioni sull'esito dell'accorpamento tra le Ust di Belluno e di Treviso.

Successivamente, l'assemblea si è divisa in quattro gruppi di lavoro. Il primo, appunto, sulla riforma organizzativa; il secondo sull'uso e la trasparenza delle risorse; il terzo sul sistema dei servizi; il quarto sulla preparazione, formazione e devoluzione del gruppo dirigente.



Alla fine un report sui lavori e dibattito in plenaria, dal quale sale tra l'altro la richiesta di destinare maggiori risorse alla formazione nei territori.

“Così facciamo vera partecipazione”, sottolinea il segretario generale della Ust Franco Lorenzon. Partecipazione che fa rima con contrattazione.

“La nostra è una realtà caratterizzata dalle piccole imprese. Perché è vero che il territorio è famoso in Italia per la presenza di Luxottica, che produce elementi di innovazione contrattuale di prim'ordine. Ma di Luxottica ce ne è una sola. Tutto il resto del tessuto produttivo è fatto di piccole e piccolissime aziende”. Per questo, nel 2011 è stato firmato un accordo con la Confindustria di Treviso che prevedeva la sottoscrizione di accordi aziendali là dove non c'è rappresentanza sindacale.

Quindi una attivazione di contrattazione aziendale, però guidata e governata a livello provinciale. Un miglioramento produttivo che può tradursi in aumento salariale oppure in servizi di welfare innovativo gestito a livello territoriale.

Esperienza che vive concretamente Franco Bernardi, delegato Cisl Fpalla Israa - Istituto di servizi per ricovero e assistenza degli anziani - cinque strutture nel trevigiano, con 880 ospiti e 550 dipendenti, con riconoscimenti anche europei sui temi dell'Alzheimer. “Come Cisl abbiamo decuplicato in un decennio le nostre deleghe, siamo il sindacato più forte grazie alla nostra capacità di migliorare il nostro servizio”.

Da altro fronte, analoga testimonianza di orgoglio Cisl arriva da Consuelo Zibetto, delegata Fisascat alla catena di supermercati Sma: “L'azienda non voleva più riconoscerci gli straordinari, abbiamo fatto un

accordo aziendale in base al quale ci saranno due domeniche lavorative per tutti con straordinari pagati con maggiorazione, e quelle che restano sono permessi compensativi”.

Ma sulle pagine dei giornali è tornata in queste settimane Luxottica, con l'ipotesi di staffetta generazionale: mezza giornata di lavoro per chi è vicino alla pensione e contemporanea assunzione a tempo pieno per un giovane che lo sostituisca. Ci dice Vincenzo Caldarella, 36 anni, Rsu Luxottica, nello stabilimento dal 1999: “La discussione è ancora aperta, occorre verificare tra l'altro il legame di parentela tra chi entra e chi esce dalla fabbrica”.

Sulle tutele contrattuali batte naturalmente con particolare forza il segretario confederale Gigi Petteni, che nel suo intervento ha sottolineato: “Questa assemblea organizzativa è una grande occasione anche per rilanciare

la nostra proposta di un nuovo modello di contrattazione. La Cisl finora ha aspettato chi storicamente i processi li capisce con qualche ciclo di ritardo, ma d'ora in poi - avverte Petteni - dovremo fare uno scatto decisivo e agire con chi ci sta. Perché noi vogliamo rappresentare in un modo nuovo il lavoro e i bisogni sociali e attraverso la contrattazione estendere tutele. Ma anche contribuire a creare ricchezza e a meglio distribuirla nel Paese”.

Giampiero Guadagni

*o*o*o

PIATTAFORMA SOCIALE FULCRO DELLA CONTRATTAZIONE CON GLI ENTI LOCALI

Governance e fiscalità locale, tariffe per servizi, welfare territoriale, fabbisogni abitativi, trasporto pubblico, politiche di sviluppo e lotta all'evasione fiscale.

Questi sono solo alcuni dei punti che la Cisl Belluno Treviso ha affrontato nei tavoli dedicati alla cosiddetta “piattaforma sociale”, un esempio di esercizio del ruolo sociale del sindacato.



Si tratta di una vera e propria contrattazione portata avanti con gli enti locali e con le multiutilities nel campo dell'erogazione di gas, nello smaltimento dei rifiuti, nella mobilità e nel trasporto, nella gestione pubblica dell'acqua.

Centinaia di incontri, in un percorso condiviso con le altre sigle sindacali spesso affiancate dalla categoria dei pensionati, hanno permesso di raccogliere le principali difficoltà ed esigenze del territorio e dei cittadini e trasformarle in precisi accordi per tariffe sociali ed interventi al sostegno delle fasce più fragili della società.

Gli enti locali, in particolare, nel 2015 hanno adottato nuove regole sui bilanci e sulla contabilità economica e patrimoniale, con il piano dei conti integrato ed il bilancio consolidato.

Nel 2015 i fabbisogni standard dei Comuni, insieme alla stima delle capacità fiscali, saranno utilizzati per ripartire una quota del fondo di solidarietà comunale e per passare gradualmente al superamento del criterio della spesa storica, ritenuta una delle principali cause di inefficienza nella gestione delle spese da parte dei governi locali e di iniquità nella distribuzione delle risorse.

“Come sindacati abbiamo quindi ritenuto utile capire quali modalità di intervento sta attuando il Comune – dichiara Franco Lorenzon Segretario Generale Cisl Belluno Treviso – ed è proprio in questo contesto che abbiamo avanzato proposte di governance locale come l'addizionale Irpef progressiva, l'utilizzo dell'indicatore Isee per l'accesso ai servizi comunali o per eventuali sgravi nell'applicazione delle tariffe Ivc, una gestione sostenibile nell'assegnazione di alloggi popolari o nelle politiche abitative e, non ultimo, l'attivazione di politiche attive per il lavoro.” Lo stesso approccio si può ritrovare nel rapporto con i servizi pubblici locali, dove è particolarmente importante la contrattazione sia in termini di utilità collettiva che occupazionale e industriale.

In una fase come quella attuale le scelte delle aziende pubbliche possono rappresentare elemento di sviluppo per l'intero territorio sia sotto forma dei servizi offerti sia per gli effetti economici indotti. La relazione con le società di gestione già in atto da anni va quindi consolidata e qualificata. In particolare è necessario intervenire su due direttrici principali: consolidare ed estendere accordi con le varie società dei servizi pubblici locali attraverso tariffe sociali uguali sull'intero territorio provinciale collegate al reddito Isee a tutela dell'utenza debole; e condividere gli sviluppi strategici con i relativi investimenti in termini di

aggregazioni e alleanze visti i cambiamenti normativi e le dinamiche economiche in campo a livello regionale, nazionale ed europeo.”

Ultimo obiettivo che la Cisl Belluno Treviso si pone è quello di monitorare e attuare la programmazione regionale socio-sanitaria (Piano Socio Sanitario Regionale) e il rapporto di integrazione tra il servizio ospedaliero e i servizi del territorio.

Elena Mattiuzzo

*o*o*o*

ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA CISL BELLUNO TREVISO MONASTIER, 30 settembre 2015 - DOCUMENTO FINALE

Premessa

L'accorpamento territoriale tra le Ust di Belluno e Treviso rappresenta il fatto più importante e significativo degli ultimi anni del nostro impegno organizzativo.

L'evoluzione dell'economia, della politica e del sociale ci porta ad allargare i nostri confini. Dobbiamo fare i conti con un mondo che è diventato più piccolo (il "villaggio globale") e nello stesso tempo anche più grande e complesso (interdipendenza su scala globale).

La prima fase della globalizzazione ha imposto a tutti il compito di conseguire una maggiore efficienza nell'uso delle risorse. Ciò comporta l'ottimizzazione della struttura organizzativa, che passa (anche) attraverso una più profonda integrazione dei ruoli e delle funzioni, in una visione organica e sinergica (innovazione di processo). In questo modo ci prepariamo alla seconda fase, nella quale saremo chiamati a "fare cose nuove" (innovazione di prodotto), e non più a riproporre solo quelle tradizionali.

Un'organizzazione per la partecipazione

Un'organizzazione all'altezza delle sfide sopra richiamate non può che mettere in moto processi di miglioramento dell'efficienza, alzando la 'scala di produzione' dei servizi interni e di coordinamento a tutti i livelli; in poche parole deve diventare più snella.

Questo il senso vero dell'accorpamento territoriale, che va realizzato senza venir meno al radicamento territoriale, anzi.

Qui si colloca, dunque, l'impegno dei delegati sindacali, degli operatori politici e dei servizi, in un migliorato e indispensabile 'lavoro di squadra'.

Nello stesso tempo siamo chiamati a costruire anche il percorso di **accorpamento categoriale**. Dobbiamo quindi saper coniugare le nuove categorie più grandi con le esigenze di identità e di riconoscimento professionale o di comparto, e valutare attentamente il cambiamento dei rapporti politico/organizzativi tra la categoria e la confederazione.

Render conto dell'uso delle le risorse

La democrazia e la partecipazione interna in una organizzazione come la Cisl richiede a tutti i livelli di attuare una regolare e trasparente rendicontazione delle attività e delle risorse (*accountability*).

I regolamenti e gli statuti devono essere più chiari e semplici, i bilanci e le retribuzioni gestiti con responsabilità e correttezza. In questo modo l'organizzazione, nelle sue varie articolazioni, e i gruppi dirigenti saranno in grado di "render conto" ai propri iscritti delle proprie scelte e del proprio operato.

E poichè la prospettiva di un prevedibile calo delle risorse economiche e finanziarie disponibili, è necessario far crescere l'efficienza nel loro uso, in modo sobrio e coerente con la 'mission' sindacale. Diventa quindi imprescindibile arrivare ad una adeguata distribuzione delle risorse fra i vari livelli dell'organizzazione, con particolare attenzione al livello territoriale.

I servizi del sindacato fra tradizione e innovazione

Un ragionamento in prospettiva sui servizi del sindacato (entro cui vanno compresi anche quelli offerti dagli Enti Bilaterali) deve necessariamente considerare i cambiamenti che stanno interessando il mercato del lavoro, il sistema di welfare e il rapporto tra lavoratori e impresa.

In questi anni di crisi e di profonde trasformazioni, la Cisl di Belluno e Treviso ha visto crescere la domanda di servizi di tutela individuale e collettiva, e un'intensa attività degli uffici vertenze. Ma ha anche sviluppato,

tra le prime in Italia, un innovativo servizio per l'orientamento e il sostegno alla ricollocazione lavorativa dei lavoratori.

La sfida che ha di fronte la nostra organizzazione è quella di riuscire a interpretare i bisogni emergenti (nell'ambito della previdenza, della formazione, della ricerca del lavoro, della consulenza fiscale, ...) e di strutturare una sistema di offerta di tutele e servizi che sia efficiente ed efficace.

Vanno sostenute e promosse le specifiche professionalità e le competenze degli operatori dei servizi e degli operatori sindacali, con la necessaria collaborazione e integrazione fra le diverse figure, anche attraverso comuni percorsi di formazione e innovativi modelli organizzativi.

Donne e uomini per la Cisl del 2017

Il gruppo dirigente deve evolvere al passo con i profondi cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e nella società. Questo va fatto principalmente in due direzioni: attraverso la coerente attualizzazione dei valori fondativi della Cisl e attraverso il ripensamento dei ruoli e delle funzioni dirigenziali, con particolare attenzione a favorire e garantire ovunque una adeguata presenza di genere.

Per questo la formazione continua assume rilevanza strategica, nel senso che deve diventare elemento imprescindibile per qualsiasi 'percorso di carriera', dal rappresentante RSU, all'operatore a pieno tempo, al segretario Generale.

La formazione deve assicurare la crescita e il consolidamento di competenze di base, accanto alle competenze più specifiche di settore, nonché deve essere funzionale alla specializzazione dei ruoli di staff, perché quest'ultimo diventi sempre più un valido supporto alla confederazione e alle categorie.

Una particolare attenzione deve essere dedicata ai processi di condivisione di problematiche fra Confederazione e Categorie e tra Categorie e Categorie, assicurando una puntuale circolarità delle informazioni.

Va infine promossa una maggior mobilità dei dirigenti e degli operatori tra le strutture, valutandone gli aspetti operativi e le criticità da superare.

CONFERENZA ORGANIZZATIVA PROGRAMMATICA 2015

venerdì 9 ottobre 2015 - VIEST HOTEL - Vicenza

PER UN SINDACATO DEL XXI SECOLO - LE IDEE E LE SCELTE DELLA FLAEI DEL VENETO

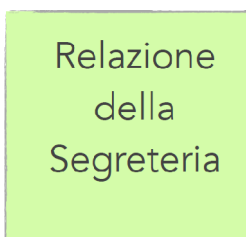
Relazione della Segreteria

Il mio intervento non vuole avere un carattere formale ed una durata da enciclica, tradirei la mia storia e le mie origini, ma non può non toccare molti temi che, mi auguro, saranno oggetto di riflessione e di approfondimento.



CONFERENZA ORGANIZZATIVA
PROGRAMMATICA 2015

Per un sindacato del XXI secolo
Le Idee e le scelte della Flaei del Veneto



venerdì 9 ottobre 2015
VIEST HOTEL
Vicenza

Intendo infatti stimolare un dibattito franco tra di noi per consentirci, alla fine della giornata, di fare una sintesi che permetta, ai livelli superiori dell'organizzazione, di proseguire su un cammino di innovazione e di riforma, consapevoli dell'appoggio e della condivisione delle strutture di base.

Siamo tutti consapevoli di ciò che ci sta investendo ma, se mi permettete una chiosa, dobbiamo chiarire il significato del termine.

Essere investiti può significare che, cavallerescamente, qualcuno che ne ha il potere ci ha appoggiato una spada sulle spalle e, con questo gesto ci ha delineato un futuro di impegno, gloria, sacrificio e onore. Può significare anche che, consapevolmente o inconsciamente un TIR ha cambiato direzione e ci ha schiacciato come le patate per fare gli gnocchi.

Alla luce di tutto questo vediamo se siamo cavalieri o gnocchi o se, nei fatti, non siamo un po' l'uno e un po' l'altro e come possiamo fare ad

essere di più ciò che ci conviene.

Detto questo passiamo alle cose serie: nella cartellina che vi è stata consegnata troverete un documento della Segreteria Nazionale della CISL con le linee guida del dibattito che si dovrà sviluppare nelle assemblee organizzative che si stanno svolgendo in tutte le articolazioni della CISL e che questa volta saranno veri e propri "cantieri di Lavoro" per gettare le fondamenta della costruzione di un sindacato nuovo e più funzionale alle esigenze di rappresentanza di un mondo del lavoro che è cambiato e si evolve con una rapidità che ci è inconsueta.

Questo documento, in verità lungo e complesso, è però una finestra importante su ciò che probabilmente ci aspetta e che diventeremo; saremo e che pertanto vi invito a leggere con attenzione.

Lo scenario di crisi, nazionale ed internazionale, i cui contorni ormai ci sono drammaticamente chiari, non ci dimostra con altrettanta chiarezza quali saranno i suoi effetti finali.

In questo contesto però è opportuno che focalizziamo la nostra attenzione su ciò che ci interessa più da vicino, e che merita di essere considerato per i suoi effetti diretti sul nostro agire come sindacato: cioè la politica nazionale.

Possiamo affermare di essere in presenza di un quadro politico frammentato, tenuto assieme dalla pervicace volontà di non perdere i privilegi legati alla conclusione della legislatura e quindi disposto a qualunque compromesso per perpetrarne la durata.

Una politica di basso profilo con rigurgiti populistici travestiti da decisionismo che ha emarginato il sindacato (e la partecipazione democratica) ed ha alimentato un clima di sospetto e di ostilità, nel tentativo di delegittimare i corpi intermedi e mitigare, in un clima di "tutti colpevoli", la motivata disaffezione verso di essa.

In un energico abbraccio la politica ha, poi, cinto l'imprenditoria che, forte di questo, attraverso il suo presidente, ha addossato le colpe della crisi ai movimenti sindacali senza fare le dovute distinzioni e i mea culpa per la miope capacità di leggere un futuro industriale in questo paese della maggior parte dei suoi associati.

A questa imprenditoria, fatta di pochi veri imprenditori e di molti finanziari, non possiamo concedere un generico assenso a caricarci di responsabilità, senza che si adottino adeguati contrappesi ed un vero coinvolgimento nei processi decisionali affinché la partecipazione non sia solo un termine vuoto nei documenti che si lasciano comunque scrivere.

Il nostro mondo, quello elettrico, non è sfuggito a tutto questo. Ci siamo dovuti svegliare da un sonno durato quanto quello della bella addormentata e scoprire che attorno a noi è cresciuta una foresta aspra e piena di insidie e che per uscire a "riveder le stelle" avremmo dovuto, e stiamo, attraversando questa foresta oscura.

Una foresta fatta di chiusure, ricollocazioni, casse integrazioni, mobilità e ristrutturazioni.

Il nostro passato, basato su un sostanziale equilibrio di rapporti di forza, dove la concertazione ed il dialogo ci hanno garantito un ottimo contratto ed una posizione stabile, si sta trasformando e l'erosione di risorse e di consensi a cui siamo sottoposti, ci deve condurre a pensare nuove strategie ed una diversa organizzazione.

Il lavoro stesso nel settore sta cambiando, che lo vogliamo o no; si assiste al pericolo di una deriva di precarietà, con relazioni di lavoro più dispotiche e discriminatorie che vanno di pari passo con l'internazionalizzazione delle aziende e l'applicazione di quelle che esse chiamano "migliori pratiche", ma che altro non sono che l'involuzione verso il minimo dei trattamenti ed il massimo dello sfruttamento.

Questi sono dunque, in concreto, i pericoli dai quali ci dobbiamo guardare e la domanda da porci è: come possiamo agire per non venirci stritolati e diventare solo elemento di testimonianza?

Le ricette non sono di facile portata e non sono neanche indolori; stanno tutte nei ragionamenti che dobbiamo iniziare a fare oggi, secondo il nostro sentire, la nostra esperienza, anche la nostra capacità di rappresentare nei nostri contatti con i colleghi.

Anzitutto dobbiamo riflettere se il modello che abbiamo assunto al congresso è stato funzionale alle nostre esigenze e come questo modello vada perfezionato.

Avuto riguardo al fatto che anche le qualità e l'impegno dei singoli giocano un ruolo fondamentale nel successo dei modelli organizzativi e che, per la nostra idea cultura non riteniamo che il principio guida nella scelta dei responsabili siano la competenza, l'attitudine e l'impegno messi in campo siamo adusi a sostituire le pedine più deboli, possiamo esprimere un primo giudizio sostanzialmente positivo sull'una organizzazione regionalizzata che ha cercato di focalizzarsi sulle specificità, evitando dispersioni di professionalità e fornendo occasioni di approfondimento e di formazione.

Il cammino, però non è ancora concluso; anzi, rimane ancora molto lavoro da fare per arrivare a dare completezza al progetto di creazione di filoni il più possibile omogenei e seguiti da un responsabile unico.

Metto dunque i piedi nel piatto e vi faccio una proposta: per un completamento del percorso non sarebbe auspicabile la creazione di un organismo consultivo che si affianchi al comitato esecutivo congressuale e garantisca la presenza di tutte le società di cui si compone il nostro panorama associativo? A voi un giudizio di merito sulla questione. Valutiamo percorsi di miglioramento in questa direzione.

Altro problema che si può intravedere è la responsabilizzazione dei rappresentanti FLAEI delle articolazioni territoriali nei confronti delle strutture orizzontali, che non essendo su base chiaramente elettiva potrebbero sentirsi non riconosciuti e deboli nel loro ruolo, soprattutto nel futuro quando le figure storiche di riferimento dovessero lasciare il posto a nuovi responsabili. La legittimazione di queste figure dovrà avvenire per un processo condiviso con le strutture orizzontali, santificato dalla CISL Nazionale, superando le ritrosie territoriali che abbiamo riscontrato nel periodo di avvio della nostra struttura.

Sempre in tema di futuro, sapete bene che le indicazioni della Confederazione e le nostre determinazioni congressuali porteranno ad un processo di aggregazione categoriale ed alla formazione di nuove e più grandi categorie.

Per noi si è deliberato un percorso che, attraverso una prima fase di affiliazione, ci porterà, assieme a FIT e FISTEL alla creazione di un nuovo soggetto la CISL RETI.

E' un percorso non privo di ostacoli e, come dico da sempre, che inizia dalla coda; ovvero si mettono assieme realtà diversissime con culture e contratti che manco si assomigliano e che fanno mestieri assai diversi.

Siccome nei programmi, sia delle organizzazioni sindacali che di Confindustria, c'è la semplificazione del panorama dei contratti, ritengo che si sarebbe dovuto attuare quel progetto arrivando alla creazione di un numero limitato di contratti cornice, omogenei per attività attorno ai quali aggregare le federazioni di riferimento.

Penso così che il processo si sarebbe potuto esaurire più rapidamente e con meno tensioni dando luogo ad un virtuoso scambio di esperienze e di professionalità.

Ora invece vanno vinte le difese corporative delle prerogative settoriali che necessariamente richiedono più pazienza e capacità di negoziazione e mediazione. Tant'è che ci dobbiamo applicare per fare quel salto che potrà garantirci continuità e autorevolezza nell'azione sindacale.

La dimostrazione che sia indifferibile un processo di aggregazione lo possiamo scorgere negli esiti dell'accordo siglato da FEMCA FLAEI e FIT per la creazione di un'unica voce di rappresentanza nelle Multiutility, che segna un punto di partenza per un futuro tutto da scoprire, ma che ha sicuramente dato dei vantaggi nella credibilità con cui la CISL si siede ai tavoli.

La strada da percorrere però non può dunque concludersi in una sorta di "fusione fredda", ma dovrà procedere in un processo di scomposizione e di riaggregazione in filiere contrattuali omogenee.

Una 'altra insidia che si intravede nel nostro futuro e che ben si evidenzia nei tra grafici che trovate in cartellina, è la crisi delle vocazioni sindacali e la disaffezione dei giovani verso il sindacato.

Le questioni sono molteplici e l'analisi sociologica del problema troppo complessa da dipanare nella modesta relazione presentata da un non più giovane segretario di categoria.

Però vorrei condividere alcune considerazioni con voi:

1. Il tentativo della CISL di svecchiare la schiera truppa dei dirigenti sindacali limitandone rigidamente i mandati è incompleto in quanto non fornisce degli strumenti certi per la ricollocazione indolore dei perdenti posto;
2. Non esistono principi che prevedano sistemi di valutazione misura del merito, delle competenze e delle capacità, che formino o riprofessionalizzino le risorse e favoriscano le migrazioni tra i ruoli, lasciando al Segretario Generale di turno possibilità di una liberalità nella buona gestione delle risorse;
3. Non è stato preso in considerazione un sistema di "rottamazione dei vecchi sindacalisti" che sfrutti le possibilità offerte dall'articolo 4 della legge Fornero e che demolisca lo strenuo attaccamento al ruolo di potere di un gran numero di quadri sindacali;
4. Non ho rilevato la volontà di lanciare una riflessione di come si possa bilanciare l'apporto dei molti "volontari" in distacco sindacale retribuito, destinati a ridursi progressivamente, con i "funzionari" in legge 300, la cui attenzione è naturalmente sbilanciata verso la conservazione del posto.

Sui giovani, poi, si è detto molto e fatto poco. Dobbiamo avere un altro approccio al proselitismo rivolto a loro; abbiamo tentato con le festicciole, i panini e le pizze, ma non abbiamo combinato un gran che! Allora bisogna cambiare registro.

Dobbiamo stimolare anzitutto alcune risorse giovani ad impegnarsi, dedicando più tempo all'azione sindacale offrendo loro spazi, garanzie e prospettive economiche che bilancino la perdita degli elementi retributivi accessori e le mancate opportunità di carriera, così da ricreare un quadro dirigente nuovo e allineato con la diminuzione dell'età media presente nelle aziende.

Solo così il sindacato potrà parlare ai giovani col loro linguaggio, avvicinarli con i loro strumenti di comunicazione, capire le loro esigenze ed aspirazioni, fargli intendere che senza supporto sindacale le lusinghe che le aziende fanno sono specchietti per le allodole e si traducono in un complessivo arretramento dei diritti e delle tutele.

Altra strategia da porre in campo è un coordinato e capillare processo di formazione che deve accompagnare il ricambio generazionale, per non cadere nell'errore compiuto dalle aziende che, nel ricambio, hanno creato un buco generazionale e un altrettanto grave buco di competenze.

Evitiamo di dover compiere faticose scalate alla riconquista di professionalità mature ed efficaci ed avviamo una staffetta graduale dove sia evitato un brusco passaggio del testimone, ma che il ricambio sia consapevole ed armonioso.

Altro punto che vorrei offrire alla comune riflessione è IL TERRITORIO.

Non dobbiamo abbandonare una nostra bandiera che spesso il centralismo imperante, sia nelle aziende che nel sindacato, ha appannato.

La cura dei rapporti diretti con gli iscritti nel territorio e nei posti di lavoro è da sempre stata la chiave del nostro successo.

Vero motore del proselitismo deve dunque essere l'attenzione rivolta al territorio mettendo in discussione l'impostazione piramidale dell'organizzazione, stimolando, a tutti i livelli, una conformazione orizzontale che crei una rete, ai cui nodi paritari vengano posti i luoghi di lavoro, che devono essere punti di confronto e di proposta per un nuovo protagonismo dell'iscritto, della persona.

La realizzazione di tutto questo richiede che le risorse dedicate ai territori, in termini economici e umani non subisca contrazioni. Ben sappiamo che la situazione di crisi del settore non favorisce certo le possibilità di sviluppo delle agibilità sindacali quindi lo sforzo che dobbiamo fare è quello di una razionalizzazione delle risorse, comprimendo le spese non finalizzate al raggiungimento degli scopi che abbiamo indicato e scegliendo con cura gli uomini da porre ai vertici di predetti nodi.

Non possiamo più permetterci di distribuire le risorse basando il criterio su principi matematici (ho tanti iscritti quindi voglio tanti delegati), ma su basi funzionali (là possiamo crescere e quindi là investiamo).

E proprio in relazione al presidio dei territori dobbiamo chiarirci una volta per tutte quale sarà il nostro approccio alle RSU. Seppur non siano elemento nel nostro dna, dobbiamo decidere come approcciare questo strumento anche in relazione alla realtà dove si insediano. Nelle grandi aziende potranno essere la sentinella vigile dei problemi e del rispetto degli accordi, nella altre realtà un reale tavolo di confronto. Credo che la scelta sia impegnarle al meglio. E sulla scorta di questa scelta farle crescere al meglio.

Per quanto detto ed in stretto contatto con la Segreteria Nazionale dobbiamo quindi guardare al futuro della nostra regione.

Le notizie su un rinnovato intervento di esodo in ENEL ci pongono l'esigenza di guardarci attorno per costruire quei ricambi necessari alla prosecuzione della nostra azione sindacale e per non perdere il peso e l'autorevolezza che una grande regione come la nostra deve mantenere.

Non è questo il luogo né il momento per prendere decisioni definitive, tanto che nulla è ancora avvenuto e non si conoscono i termini della questione, ma non facciamoci cogliere prendere "con la coda sotto alla porta". Interrogiamoci su quale potrà essere la nostra disponibilità di ciascuno di noi verso ruoli più impegnativi; guardiamo verso chi potrà affrontare l'impegno, no meglio, il sacrificio di prendere il nostro posto.

Stiamo preparati e senza paura, sappiamo fare il nostro lavoro e non temiamo di confrontarci con gli altri; adesso vedo più cavalieri che gnocchi.

So che non deluderete la vostra FLAEI!

**Documento conclusivo
della Conferenza Organizzativa FLAEI del Veneto
9 ottobre 2015
Viest Hotel Vicenza**

La Conferenza Organizzativa rappresenta l'occasione per rinnovare il modello organizzativo, consapevoli che questo appuntamento va visto come un appuntamento funzionale ad analizzare, a valutare e ridisegnare il nostro agire in relazione agli eventi che condizionano ed attraversano la nostra società ed il mondo del lavoro.

Gli interventi organizzativi devono essere pensati attraverso la lettura delle realtà supportata da elementi oggettivi.

Dobbiamo avere presente che la crisi ha inciso sull'economia reale modificando i comportamenti delle aziende anche nel nostro settore, che si sono aperte ai mercati internazionali, creando una profonda revisione dei processi lavorativi con una progressiva riduzione del coinvolgimento responsabile dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

Grazie a questo continuo mettersi in gioco, la Flaei, ha assunto negli anni il ruolo di sindacato di maggioranza nelle aziende del nostro settore dimostrando grande intuizione nell'interpretare i cambiamenti e le necessità che il contesto ci pone davanti.

In questa ottica e fatte proprie le premesse, i Delegati Flaei del Veneto:

- **Condividono** il percorso di cambiamento organizzativo proposto dalla Segreteria Nazionale Confederale Cisl, così come delineato nel documento nazionale.
- **Affidano** alla Segreteria Nazionale Flaei, pur nelle difficoltà del momento, a tracciare le migliori strade per raggiungere gli obiettivi fissati nel documento Cisl.
- **Auspicano** che il percorso di chiarezza e trasparenza attivato dalla Segreteria Nazionale Confederale e della Flaei, a garanzia del rispetto delle regole diventi, realmente espressione di un'organizzazione vestita di responsabilità sociale che pratica la sobrietà organizzativa.
- **Accettano** di proseguire nel percorso di riorganizzazione della Cisl in termini di creazione di nuove entità organizzative, sia Territoriali che Categorie, con particolare attenzione al miglior impiego delle risorse sia economiche che umane con vantaggio del territorio.
- **Proponiamo** sulla scorta della nostra esperienza di estendere a tutte le aziende multiutility il progetto di rappresentanza unica Cisl.
- **Credono** che la valorizzazione della partecipazione dei lavoratori all'interno delle imprese sia la vera strada di un cambio culturale per il nostro mondo del lavoro attraverso la riaffermazione e la valorizzazione dei nostri principi e dei nostri valori.
- **Chiedono** un rafforzamento del livello territoriale di contrattazione prefigurando un ruolo di maggior coinvolgimento e potere negoziale delle rappresentanze dei lavoratori nei luoghi di lavoro.
- **Chiedono** di sviluppare, per meglio sostenere la sfida del cambiamento, percorsi di formazione continua per il gruppo dirigente, gli operatori e i delegati.
- **Ritengo indispensabile** valorizzare il rapporto con gli iscritti attraverso un contatto diretto e continuo che richiede maggiori risorse, specie di tempo, destinate al territorio e ai luoghi di lavoro.

- **Chiedono** di dare voce alle istanze dei giovani, obiettivo primario del nostro paese, creando iniziative per avvicinarli e coinvolgerli in prima persona nell'esperienza di vita associativa e sindacale anche attraverso un percorso di ristoro economico per la perdita delle opportunità offerte dalle aziende.
- **Ritengono necessario** aumentare la valorizzazione dell'iscritto individuando possibili strumenti di riduzione dei costi nell'accesso ai servizi e di miglioramento dell'accessibilità degli iscritti, rispetto ai non associati, ai nostri uffici (ad esempio corsie preferenziali).
- **Valutano negativamente** un incremento della contribuzione da parte degli associati in ragione del particolare momento economico.
- **Credono** sulla base dell'esperienza delle aziende municipalizzate e del mondo Enel che la scelta della RSU non possa essere la sola chiave di presidio dei luoghi di lavoro.

USR VENETO - IL SINDACATO PROTAGONISTA DEL CAMBIAMENTO

Conquiste del Lavoro del 20 ottobre 2015

In Veneto la Cisl ha avviato molte esperienze di contrattazione sulle flessibilità scambiando quelle finalizzate a migliorare le performance delle aziende con quelle utili a migliorare le condizioni dei lavoratori e dando vita ad un Manifesto sulla contrattazione nuova.



Se si vuole allargare l'area della rappresentanza, per Onofrio Rota segretario generale aggiunto Usr Veneto, occorre rispondere a due necessità organizzative: disporre di un numero sufficiente di operatori sindacali per intercettare il lavoro che le aziende hanno esternalizzato verso forme occupazionali precarie o comunque non sindacalmente tutelate e per fornire risposte alla domanda di tutela che arriva da Partite IVA, lavoratori in cerca di occupazione, immigrati e

alte professionalità Usr Veneto.

Furlan: anche nel Pubblico impiego serve una forte contrattazione a livello decentrato

*o*o*o*

Mogliano Veneto (*nostro servizio del 19 ottobre 2015*). Oltre 200 i delegati presenti alla Conferenza Organizzativa Programmatica del Veneto, che è iniziata con un applauso agli amici del sindacato tunisino, l'Union Generale Tunisienne du Travail, che nei giorni scorsi ha ricevuto il Nobel per la Pace.

In apertura è stata ricordata la rivoluzione dei gelsomini, dovuta alla crisi, che ha coinvolto in primo luogo la colonna portante dell'economia (l'industria manifatturiera), ma anche il settore terziario (servizi, banche e turismo) e quello primario.

L'associazionismo, in quel contesto, ha fatto la differenza dimostrando di essere il cuore della coesione sociale. Ma anche nel nord est si rivela come una chiave di volta per la società nel suo complesso.

In Veneto la Cisl ha avviato molte esperienze di contrattazione sulle flessibilità puntando a scambiare quelle finalizzate a migliorare le performance delle aziende con quelle utili a migliorare le condizioni dei lavoratori e dando vita ad un Manifesto sulla contrattazione nuova.

“La contrattazione nuova è un dato di fatto, è quella che io definisco una “azione parlante” – ha dichiarato Onofrio Rota segretario generale aggiunto Cisl Veneto -. Se vogliamo anche allargare l'area di rappresentanza reale dobbiamo rispondere a due necessità organizzative: disporre di un numero sufficiente di operatori sindacali per intercettare tutto quel lavoro che le aziende hanno negli anni esternalizzato verso forme occupazionali precarie o comunque non sindacalmente tutelate, disporre di operatori sindacali specializzati nel fornire risposte alla domanda di tutela che arriva da specifici settori del lavoro come le Partite IVA, i lavoratori in cerca di occupazione, gli immigrati, le alte professionalità”.

“Ora puntiamo a rilanciare in Veneto un patto che potenzi al massimo gli spazi di azione concreta che spettano alle Regioni con la riforma del sistema istituzionale in materia di lavoro, formazione, innovazione, di sanità e servizi sociali organizzazione del lavoro pubblico.

Ci rivolgiamo anche agli imprenditori, che durante la crisi hanno trovato nel sindacato un forte alleato.

Ora – ha aggiunto Rota – è il momento di rilanciare un patto per la ripresa”.

La segretaria generale Annamaria Furlan, intervenuta a chiusura dei lavori, ha commentato i punti positivi e negativi della legge di stabilità.

“Il primo aspetto positivo – ha detto - è la detassazione del secondo livello di contrattazione, che era stata tolta e che viene ripristinata al 10%. Come Cisl - ha sottolineato - l'avevamo chiesto con forza, perché serve a rilanciare questo livello di contrattazione, rende competitive le nostre imprese e più pesanti le buste paga dei lavoratori facendo di conseguenza ripartire i consumi. Altra cosa che come Cisl avevamo chiesto e che finalmente trova una risposta, seppure dal 2017, è l'equiparazione tra pensionati e lavoratori e lavoratrici del livello di esenzione fiscale.

Oggi per i lavoratori è di 8mila euro, per i pensionati è molto inferiore.

Crediamo sia un'azione di equità e va riconosciuto.”

“Come aspetto negativo - ha continuato Furlan - c'è la proposta di Poletti per la cosiddetta staffetta generazionale. Dalle notizie che abbiamo dai media, però, nelle agevolazioni sul part time per i lavoratori 63enni non è in alcun modo specificato che debbano servire alla staffetta generazionale, e quindi a nuove assunzioni. Se dovesse essere così, noi abbiamo detto subito che è assolutamente limitativa.

Altro problema – ha proseguito

Anna Maria Furlan - è il rinnovo del contratto pubblico. Serve una forte contrattazione a livello decentrato, dopo 6 anni di blocco del contratto, dove i lavoratori hanno perso mediamente 2.500/2.800 euro, fare una proposta di contratto stanziando 200 milioni di euro, significa prospettare un aumento medio di 10 euro lordi al mese, quindi praticamente nullo. Un'altra delusione è stato il non trovare, cosa più volte annunciata dal Governo, la fiscalità di vantaggio per il Sud, che rimane invece fondamentale per agevolare le imprese che vogliono andare ad investire nel sud Italia, con un credito d'imposta che si rivelerebbe necessario.

E' su questi punti – ha concluso Furlan – che come Cisl dobbiamo continuare ad esercitare un ruolo chiave di dialogo e di indirizzo, a tutela dei lavoratori e lavoratrici che rappresentiamo.”

Elena Mattiuzzo

*o*o*o

Crescono servizi di tutela per lavoratori Artigianato e per orientamento al lavoro

In Veneto la rete a maglie strette dei servizi di tutela che la Cisl dispone in tutto il territorio regionale si completa con gli sportelli dedicati ai lavoratori dell'artigianato che vogliono accedere alle tutele offerte dall'EBAV (l'Ente Bilaterale Artigianato Veneto) e di Sani.In.Veneto (Fondo per la sanità integrativa).

Le adesioni, sia da parte delle imprese che dei lavoratori, vanno oltre al 90% dell'intero settore. Nel caso di EBAV, che ha superato un quarto di secolo di attività, gli iscritti, con la crisi, si sono stabilizzati in oltre 35mila imprese e poco meno di 145mila dipendenti.

Poco meno quelli del più recente fondo sanità.

Gli Sportelli della bilateralità artigiano sono da anni attivi in moltissime sedi locali della Cisl e vengono curati da operatori specializzati.

Tra questi Daniele Cerato, già delegato aziendale della Fim Cisl padovana e attualmente componente della Segreteria Fim del Veneto: “Ho cominciato a impegnarmi nel settore dell'Artigianato dal 1999 e oggi mi occupo, per l'Unione di Padova Rovigo, di 7 sportelli tra cui quello di Padova. Dal lavoro allo sportello ho avuto modo di conoscere meglio il lavoro nell'artigianato, dove la professionalità del singolo lavoratore è la sua migliore assicurazione occupazionale oltre che fattore di successo dell'impresa”. Una esperienza tutta particolare quella degli sportellisti: “In certi periodi, specie in questi anni di crisi (EBAV eroga anche contributi in caso di sospensione del lavoro, ndr), teniamo aperti gli sportelli fino a sera tardi per far fronte a tutte le richieste di assistenza. In tutti questi anni ho conosciuto migliaia di lavoratori dell'artigianato ma non tutti ancora conoscono e quindi sfruttano le assistenze offerte dalla mutualità: dobbiamo moltiplicare gli sforzi sulla comunicazione”. L'attività svolta nel corso di quest'anno dagli Sportelli è riassunta in tre numeri: 10.000 pratiche per sussidi EBAV, 4.977 pratiche per contributo Sani.In.Veneto e 10.636 adesioni sindacali.

Intanto, da oltre un anno e dopo sei mesi di sperimentazione, lo Sportello Orientamento Lavoro della Cisl di Belluno Treviso (in parte finanziato dalla Regione Veneto) ha avviato a pieno la sua attività. La responsabile dello sportello è Simona Berlese che commenta così le attività e i risultati. “Da Settembre 2014 all'agosto 2015 lo sportello ha registrato 173 giornate di apertura, con 695 ore di consulenza a 331 persone. Il 24% dei soggetti disoccupati o inoccupati che si sono rivolti a noi, pari a 73 persone, ha trovato un lavoro subordinato alla fine del percorso di tutoraggio.

Crediamo – prosegue Berlese – che sia un risultato davvero importante che conferma la bontà del progetto e dell'attività svolta.

Durante gli incontri diamo informazioni generali sul lavoro, con appositi incontri di formazione sul Job's Act, segnaliamo le offerte disponibili in banca dati dei centri per l'impiego, diamo orientamento professionale, supporto operativo nella stesura di strumenti per la ricerca di lavoro e un tutoraggio nella ricerca a attiva di una professione. E' stato significativo capire quanto le persone abbiano bisogno di accompagnamento per reinserirsi nel mondo del lavoro, e per individuare con chiarezza le proprie competenze e la propria professionalità. Altro elemento da sottolineare – conclude Simona Berlese – è il tipo di approccio dato alla consulenza. Si è infatti passati da un modello burocratico/amministrativo ad un vero e proprio accompagnamento e supporto, anche emotivo, del soggetto che si rivolge al servizio.”

E.M.