



**ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA CONFEDERALE**

**LINEEE GUIDA AL DIBATTITO**

**ROMA**

**5 - 7 NOVEMBRE 2007**

## LE RAGIONI DEL CAMBIAMENTO

### 1. La CISL oggi

#### 1.1.

- Negli ultimi venti anni l'adesione alla CISL ha subito un significativo e costante ampliamento della propria base associativa, che è stato fortemente influenzato dal fenomeno delle iscrizioni alla Federazione Nazionale Pensionati, che ha progressivamente triplicato le proprie iscrizioni dal 1985 ad oggi.
- Ciò significa che la CISL è sempre più presente nella società italiana e che non ha subito, pesantemente, quella crisi che ha colpito gran parte dell'associazionismo italiano, anche d'impresa.
  - Però occorre tenere presente che ad oggi la quota degli iscritti attivi sulla popolazione in età lavorativa (da 15 a 64 anni) è passata dal 6,1% del 1985 all'odierno 5,5%;
  - ed il recupero degli ultimi anni non è proporzionale alla crescita dell'occupazione.
- Quest'ultimo fenomeno, molto rilevante, deve imporci serie riflessioni:
  - sull'adeguatezza del nostro modello di presidio delle categorie professionali e soprattutto dei nuovi lavori e dei modelli produttivi che si stanno affermando
  - sull'efficacia dell'attività di proselitismo (e più in generale di presidio) nei luoghi di lavoro
  - sulla capacità di valorizzare il lavoro delle nostre società di servizi.
- Una quota importante degli attivi (poco più del 10%) è rappresentata da lavoratori immigrati, a testimonianza dell'ottimo lavoro svolto negli anni dall'ANOLF:
  - che rappresenta un investimento importante per il futuro,
  - ma anche un modello da "esportare" in altre situazioni.
- Il cambiamento della società si rispecchia nel cambiamento sociale della nostra base associativa e non deve essere subito senza interventi, ma deve essere accompagnato:
  - da una riflessione più ampia e senza pregiudizi sulle nuove energie e forze della nostra società (i giovanissimi, i giovani lavoratori, i lavoratori atipici e le donne che ancor oggi partecipano al lavoro molto poco rispetto agli altri Paesi evoluti) che oggi sono scarsamente rappresentati dalla nostra organizzazione (e nei vertici sindacali),
  - ed insieme da una conoscenza più estesa e molto più approfondita della nostra organizzazione, delle persone che ci lavorano e di quelle di cui rappresentiamo un riferimento, in modo da comprenderne meglio attese e bisogni e valorizzare al meglio le nostre energie.

- Queste sono le premesse per sviluppare, progressivamente, un nuovo modello di associazionismo che veda il ruolo dell'iscritto divenire quello del "socio", ovviamente interpretando e descrivendo bene questa funzione ed adeguando di conseguenza l'organizzazione confederale ed il sistema di relazioni che ne deriva.

### 1.2. L'erosione delle motivazioni culturali

- I risultati relativi ad una sostanziale tenuta delle iscrizioni non possono far dimenticare che oggi l'associazionismo (non solo sindacale) vive un momento di riflessione e per certi versi di crisi. Nel nostro caso vi sono delle ragioni profonde, che vanno prevalentemente ricercate in **un processo di lento imborghesimento della dirigenza sindacale**:
  - si privilegia la gestione delle posizioni consolidate rispetto allo sviluppo,
  - ci si concentra sui processi di rappresentanza consolidati e formalizzati rispetto al presidio delle situazioni più aperte e problematiche: ci si dimentica che l'adesione al sindacato è direttamente proporzionale alla dimostrazione di una presenza effettiva: si può essere contestati, ma non si può essere assenti,
  - la concentrazione delle deleghe di rappresentanza e delle cariche in poche mani porta necessariamente ad una presenza nella quale la capacità di portare innovazione, convinzione, competenza lascia il posto alla capacità ed alla volontà di controllo.
  - si accetta come naturale ed irreversibile un progressivo invecchiamento della classe dirigente.
- Più grave è la conseguenza di questa dinamica nel tono generale della vita interna del sindacato. Ci si abitua progressivamente alla logica della *routine*: e **si rinuncia ad uno dei valori fondanti del nostro modo di fare sindacato: la confederalità**.
- Senza volerlo **sostituiamo la neutralità della professione** (il fare bene le cose tecniche) **alla individualità della vocazione** (il saper portare testimonianza).

### 1.3. Confederalità ed efficienza economica

- La Confederazione ha però bisogno di maggiore consapevolezza sotto tutti i profili per conseguire gradi sempre maggiori di efficacia di spesa ed efficienza nella gestione delle risorse, perché ciò significa maggiore garanzia nei confronti degli associati e di tutti quelli che lavorano con noi.
- Indispensabile appare a tale proposito lo sviluppo di strumenti tecnici e tecnologici sempre più adeguati, sia a livello nazionale che a livello territoriale.
- A tutti i livelli, appare necessaria un maggiore responsabilità dei diversi centri di spesa, rilevandosi ancor oggi situazioni non sotto controllo ed in cui ricavi e costi non sembrano commisurati alle effettive possibilità ed attività svolte.
- E' indispensabile inoltre, sempre nella ricerca dell'efficienza e del risparmio delle risorse, riflettere operativamente:
  - sulla possibilità di creare a livello territoriale delle situazioni in cui massimizzare le sinergie attraverso il lavoro comune di più strutture.

- Tutto questo può consentire non solo una maggiore efficienza ed efficacia nella gestione economica ma anche significativi risparmi di risorse che possono essere impiegate:
  - andando a stimolare la produzione di progetti specifici di particolare valore che i territori, le nostre Federazioni e la stessa Confederazione possono realizzare con il supporto finanziario nazionale
  - a realizzare investimenti di interesse generale (partire dalla stessa formazione dei nostri quadri) che possano sviluppare la nostra presenza nella società civile e la qualità dell'azione di rappresentanza.
- La ricerca di maggiore efficienza gestionale non può essere slegata da una tensione continua a sviluppare nuovi servizi che possono consentire al tempo stesso:
  - di realizzare attività economicamente importanti,
  - di fidelizzare maggiormente la nostra base associativa,
  - di attrarre nuovi iscritti soprattutto nelle giovani generazioni.
- Una riflessione evoluta andrà fatta anche nella direzione di integrare maggiormente nella vita e nello spirito confederale le nostre società di servizio e soprattutto le persone che lavorano in esse, in modo anche da valorizzarne le conoscenze e la capacità di sviluppo di nuovi servizi.

#### 1.4. Efficienza e sviluppo dell'organizzazione

- Una Confederalità sempre più professionale efficiente rappresenta un obiettivo imprescindibile dei prossimi anni, perché solo un'organizzazione adeguata potrà consentirci di raggiungere gli obiettivi che ci poniamo e accrescere il valore della nostra presenza nella società.
- In questo senso appare anche indispensabile continuare ad agire sulla professionalizzazione continua dei nostri sindacalisti e di quanti lavorano in tutta la nostra organizzazione, rafforzandone la competenza e la motivazione.
- Una migliore e più efficiente organizzazione si costruisce dotandosi anche degli opportuni strumenti di conoscenza delle persone che lavorano con noi, andandone ad analizzare le caratteristiche, le attese ed i bisogni, ma anche le proposte, in modo da valorizzare quanto – ed è molto – abbiamo al nostro interno, ed in modo anche da definire quali gap di competenze mancano al nostro interno.
- Una maggiore apertura ai più giovani, ed in particolare agli studenti, rappresenta un importante obiettivo che deve trovare delle formule di rappresentazione adeguata nella nostra organizzazione.
- Va infine confermata la necessità di un presidio stabile di competenza e rappresentanza politica a Bruxelles, dove una parte troppo rilevante di norme e regolamenti viene decisa ed approvata ed influenza in modo estremamente significativo la nostra azione.

## 2. Una società nuova

### 2.1. Il nuovo ciclo di vita delle persone e delle famiglie

- **Il mutamento socio-demografico della popolazione italiana è una componente strutturale fondamentale ed oggi necessita di una nuova interpretazione:**
  - bassa natalità, squilibrio demografico tra italiani e cd. stranieri (seconda e terza generazione),
  - trasformazione della forma-famiglia,
  - paradossale perdita di senso sociale degli ultimi 20-30 anni della vita delle persone in un Paese in cui la cosiddetta “popolazione attiva” rappresenta comunque una minoranza.
- A fronte di ciò è **necessaria una rilettura integrata dei cicli di vita delle persone e delle famiglie:**
  - l’equilibrio tra i tempi complessivi della formazione, del lavoro, delle obbligazioni sociali, della gratuità nell’arco di vita della persona,
  - gli equilibri economici tra individui e famiglie da un lato e collettività dall’altro.

### 2.2.

- Tutto questo porta a sottolineare che **le persone devono poter intravedere nuove opportunità all’interno di un percorso non solo individuale, ma connesso alle reti di appartenenza primarie:**
- Se non si affronta con serietà il tema della reinterpretazione dei cicli di vita **la vera emergenza sociale è la distanza generazionale.**

## 3. Il mercato si trasforma

### 3.1. Le filiere produttive come nuovo modello organizzativo

- La competitività del nostro sistema industriale deve coniugarsi con **una fisiologia caratterizzata da una prevalenza di medie e piccole imprese.**
- La necessità di riposizionamento dell’Italia implicitamente richiede **una modifica strutturale del modello produttivo del nostro Paese.**
- Si tratta cioè di sviluppare un modello organizzativo che consenta ad un insieme di organizzazioni di piccole e medie dimensioni di operare sul mercato con la forza di una azienda di medio-grandi dimensioni.
- **Il modello a tendere è quello della filiera** che può essere definita come la rete di organizzazioni specializzate che concorrono alla realizzazione del prodotto (o del servizio)

finale - a partire dalla definizione delle regole fino ad arrivare alla sua distribuzione e vendita al cliente finale - orientata al presidio strategico di mercati specifici:

- la filiera presidia ed organizza in modo mirato l'intera catena del valore:
  - ✓ la gestione dei mercati finali,
  - ✓ la gestione della produzione
  - ✓ la gestione dei meccanismi di rinnovo delle competenze ai fini di garantire livelli elevati e costanti di innovazione.
- Questo modello organizzativo di presidio del mercato simula quello delle grandi organizzazioni di impresa.

## *1. Parte Seconda*

### *1.1. Riaffermare una identità forte e moderna*

L'identità CISL è una componente forte e distintiva, ma non altrettanto vissuta consapevolmente e non sempre coerentemente collegata con l'operatività. Iniziative e progetti:

- il centro di formazione CISL di Firenze come luogo di elaborazione culturale innovativa, di segno forte del valore assegnato alla formazione;
- un programma annuale di analisi e reinterpretazione della società italiana (i nuovi profili valoriali, le nuove basi sociali, i nuovi desideri di essere rappresentanti, ecc.) come grande evento interno e di dialogo intenso e continuativo con i tanti mondi esterni alla CISL;

### *1.2. Rappresentare, tutelare, promuovere i nuovi cicli di vita*

Estendere la rappresentanza dal lavoro all'intero ciclo di vita della persona e della famiglia. Iniziative e progetti:

- avviare una nuova esperienza di associazionismo giovanile a partire dalle scuole superiori e dall'Università offrendo: formazione, organizzazione del tempo libero, indirizzo ed accompagnamento al lavoro, ecc.,
- valorizzare il progetto "accoglienza" come luogo di ascolto dei nuovi bisogni e base per un sistema di presenza solidale nei momenti critici delle persone (iscritte e non)

### *1.3. Sviluppare il nuovo modello di relazione: da iscritto a socio*

Riportare il socio al centro della vita sindacale. Iniziative e progetti:

- allargamento della platea di iscritti che hanno responsabilità nell'organizzazione (una persona – una delega),
- analizzare in profondità ed in modo strutturato il sistema delle attese, dei bisogni e dei valori della società italiana, in modo da sviluppare consapevolmente il nuovo modello di rappresentanza;
- analizzare in profondità ed in modo strutturato il personale dell'organizzazione sindacale, per valorizzare le tante competenze e le forti energie che il nostro sistema esprime

- intensificazione e qualificazione dell'attività formativa verso livelli di eccellenza,
- intensificare l'attività assembleare nei posti di lavoro,
- intervenire nel funzionamento degli Organismi per incentivare la partecipazione,
- estendere progressivamente il progetto accoglienza, con le opportune correzioni che verranno dal monitoraggio dei test effettuati, sia a livello territoriale che ampliandone la funzione (l'ascolto, la proposta).

#### 1.4. Una nuova azione di proselitismo

Riprendere un'azione di promozione dell'identità CISL mirata sui nuovi target e finalizzata a costituire una base sociale più in linea con gli attuali profili della società. Iniziative e progetti:

- revisione profonda della stampa sociale (troppo frammentata, redatta con linguaggi autoreferenti, spesso povera di contenuti),
- istituzione di una funzione centrale di *marketing* e promozione dell'associazionismo, che faccia attività di ideazione e proposta ed insieme di coordinamento delle molte iniziative già presenti
- avvio di una campagna di sensibilizzazione sui "valori CISL",
- revisione ed estensione della gamma di servizi offerti,
- sviluppare strumenti di informazione continuativa a basso costo (newsletter, forum, ecc.).

**Conferenza Organizzativa Nazionale**  
**Ottobre- Novembre 2007**

**Temi**

**Rilancio della Confederalità**

- Integrazione
- Coordinamento
- Anagrafe

**Accorpamenti**

- Analisi pregresse
- Sicurezza
- Energia
- Trasporti

**Nuovi confini di rappresentanza**

- Rediscrivere la mappatura dei confini delle Federazioni
- Evoluzione dei mercati
- Il solo aspetto merceologico non è più sufficiente

**Aspetti Amministrativi**

- Utilizzo mirato delle risorse
- Migliorare la efficacia

**Servizi**

- Nuove regole di funzionamento
- Processi di integrazione
- Nuovi Prodotti

**Rilancio del Proselitismo**

**Effetti Interni**

- Scarsa presenza nei luoghi di lavoro
- Imborghesimento dei gruppi dirigenti
- Calo della tensione ideale
- Si guarda più alla gestione del potere

**Effetti Esterni**

- Evoluzione della società
- Evoluzione dei mercati
- Nuova frontiera dei diritti

**Le proposte**

- Avviare un ampio progetto di rinnovamento dei gruppi dirigenti
- Definire piani formativi mirati al rilancio delle tensioni ideali
- Accoglienza
- Sito / Cisl
- Uff. di Collocamento

## Valori e Regole dell'Associazione

- Rapporto – Iscritto – Socio
- Ruolo e coinvolgimento dei soci nella vita interna all'Organizzazione
- Funzionamento degli Organismi
- Formazione motivazionale
- Assemblee sui posti di lavoro

## Formazione

- Conferenza Annuale
- Investimenti in formazione
- Competenza Differenziate su tre livelli  
(Ust/Usr – Fed. Naz. – Segr. Conf.)
- Formazione di base
- Campo Scuola
- Formazione Quadri / Dirigenti
- Aggiornamenti annuali

## Informazione / Comunicazione

- Cosa comunicare
- Come comunicare
- Chi deve comunicare
- Seminario studio di preparazione

## Donne

- Rilancio dell'attività di coordinamento
- Sviluppo e potenziamento delle politiche di Pari Opportunità

## Attività Internazionali

- Rilancio Attività Internazionale
- Migliorare la presenza
- Separare le attività Internazionali da quelle Europee
- Costituzione Ufficio Bruxelles

## Giovani

- Costituzione Coordinamento Giovani
- Costituzione Ass. Giovani
- Progetto integrato per assistere ai Giovani

## Percorso di lavoro

### La Segreteria

- Elabora le proposte

### La Commissione Consiliare

- Approfondisce ed integra le proposte

### Consigli Generali UST

### Consigli Generali USR

### Consigli Generali Fed. Nazionali

### Consiglio Generale Confederale

- Allargato alla partecipazione dei Segr. Territoriali
- Durata 3 gg.
- Approva la decisione finale

## *INTRODUZIONE ALLA LETTURA DELLE SCHEDE*

Tutto il sindacalismo dell'occidente, e perciò anche la nostra CISL, è interpellato da fenomeni che richiedono una revisione delle sue strategie di tutela del lavoro.

Conosciamo da tempo i processi che differenziano e articolano il lavoro umano, attraversano le barriere tra lavoro dipendente e autonomo, disegnano percorsi professionali che solo per una minoranza si svolgono ancora all'interno di organizzazioni grandi e stabili. Quelle organizzazioni che ci avevano consentito, dopo aspre lotte, l'affermazione del sindacalismo industriale e del pubblico impiego, guidato da forti federazioni di categoria e di settore.

Le trasformazioni del contesto economico e produttivo poggiano su cambiamenti ancora più profondi che interessano la popolazione e i cicli di vita.

L'età giovane si prolunga e tarda ad incontrare il lavoro come esperienza centrale dell'esistenza.

La terza età diventa una realtà sempre più estesa, cruciale per l'apporto che dà alla società e all'economia, destinata inevitabilmente a prolungare la vita attiva, sempre che si risolvano i problemi che ostacolano l'utilizzo sensato e utile dei lavoratori anziani.

La quarta età rappresenta un invidiabile primato della nostra civilizzazione ma esprime un volume e una qualità di domanda di cure e di cittadinanza un tempo sconosciuto.

Intanto la popolazione cambia rapidamente con l'ingresso di nuovi cittadini da ogni parte del pianeta, ingresso assolutamente necessario che naturalmente modifica i tratti delle nostre comunità nel momento stesso in cui gli "utili invasori" ne salvano le premesse economiche.

L'immigrazione dopo l'ondata tutt'altro che esaurita della femminilizzazione del lavoro, arricchisce il sindacato ma non gli consente di perpetuare il proprio modello organizzativo.

E' un ritorno al futuro. Come ai primordi della sua esperienza storica, una parte consistente della tutela sindacale si svolge nei territori, si rivolge a persone che operano e si muovono fuori dal mondo delle "cattedrali" storiche dell'azione rivendicativa e contrattuale.

La CISL si conferma il sindacato delle autonomie, categoriali e locali, ma deve organizzarsi con nuovo spirito confederale per varcare i confini di una tutela che si restringe ad una minoranza, per portare la sua proposta a tutto il lavoro del nostro tempo.

## 1. RILANCIO CONFEDERALITA'

### ➤ *Situazione attuale:*

La Cisl, nel suo essere Confederazione di sindacati, sin dalle sue origini ha adottato un modello associativo incentrato sulle Federazioni di categoria e sulla valorizzazione delle azioni sindacali sui luoghi di lavoro.

Un modello così articolato conferisce ai settori una caratterizzazione soggettiva marcata che con la ricerca costante del punto di equilibrio di confederalità ha consentito alla nostra organizzazione di diventare forte ed affermare il suo ruolo di grande attore politico.

Oggi dobbiamo constatare che in molti casi anziché apparire un'organizzazione forte delle sue articolazioni, ci mostriamo come un insieme di organizzazioni, separate in casa, caratterizzate da forte litigiosità.

Ora in un momento in cui la società ed i mercati richiedono l'applicazione di sistemi integrati ed omogenei dobbiamo assumere il principio di confederalità non come fattore alternativo all'essenza Cislina ma quale elemento di valorizzazione dell'autonomia esercitata secondo un forte connotato di coordinamento ed integrazione.

### ➤ *Proposta organizzativa*

Di qui la risposta organizzativa di rilancio della Confederalità caratterizzata dallo sviluppo di tre elementi principali:

- **Integrazione:** valorizzare la cultura dell'integrazione, la cui percezione non deve essere intesa come un appiattimento delle singole realtà federali, e men che mai come una lesione della loro autonomia, ma quale positivo e funzionale arricchimento delle singole realtà in un'ottica di maggiore efficacia dell'azione complessiva della Cisl. Ciò può essere realizzato con la costruzione e sviluppo di reti, di sistemi integrati che interagiscano consapevolmente per uno stesso fine.
- **Coordinamento:** un modello integrato quale substrato organizzativo della confederalità richiede coordinamento e propulsione, a tutti i livelli orizzontali e verticali dell'Organizzazione. L'integrazione organizzativa orientata all'efficacia del nostro sistema associativo nulla deve togliere all'originaria autonomia categoriali ed alle prerogative di cui esse sono titolari. Tale azione, armonizzando l'azione delle federazioni, concilierà le esigenze di funzionalità con quelle di rispetto delle autonomie, qualificandosi anche come stanza di compensazione e risoluzione delle distonie interne che dall'azione di singole realtà potrebbero prodursi.
- **Anagrafe degli iscritti:** se si vuole un reale rilancio della confederalità occorre agire su quello che è l'elemento conoscitivo fondamentale di ogni organismo la conoscenza della nostra consistenza e del nostro profilo organizzativo mediante la realizzazione e lo sviluppo dell'anagrafe degli iscritti. Questo strumento appare imprescindibile non solo per gli aspetti meramente organizzativi, ma soprattutto perché, attraverso la valutazione delle tipologie dei nostri iscritti, si possono esprimere punti di forza e debolezza dell'organizzazione da cui ricavarne sollecitazioni per nuovi margini di sviluppo.

➤ *L'applicazione della proposta ai vari livelli comporta:*

- **UST:** anche in riferimento alle analisi prodotte, le Ust - quali centri di prossimità- si porranno come reali fattori di coordinamento delle politiche sindacali territoriali. Il mutamento dei sistemi di produzione (dai distretti industriali alle filiere produttive – sistemi merceologicamente integrati, dalle piccole e Medie Imprese, Pubblica Amministrazione e Terziario -) rendono necessaria una riqualificazione dell'azione delle strutture orizzontali, imponendo una sostanziale evoluzione delle loro funzioni tendente a rafforzare sul territorio l'azione sindacale nelle politiche sociali ed economiche nel quadro delle autonomie amministrative, nonché assicurare un potenziamento della capacità negoziale intersettoriali. In particolare ciò si può estrinsecare rispetto alla filiera produttiva. Difatti a questo nuovo modello produttivo come definito sopra deve necessariamente corrispondere un forte ed integrato soggetto negoziale che può essere rappresentato dalle Ust .

Sul fronte della leva gestionale, un ulteriore percorso di integrazione funzionale correlato anche all'esigenza di rispondere, da un lato ad un'azione contrattuale sempre più efficace e dall'altro ad un corretto utilizzo delle risorse economiche disponibili, conduce ad ipotizzare un ricorso sempre più ampio a risorse umane polivalenti, a processi consortili tra federazioni e costituzione di casse comuni all'interno delle Ust.

Ricerca dunque forme di collaborazione e sinergie al nostro interno.

Quelle menzionate, sono tutte operazioni che esaltano il concetto di confederalità ottimizzando contestualmente l'utilizzo delle risorse e la riduzione dei costi.

- **USR:** i processi di decentramento sempre più incisivi e di graduale consolidamento dei progetti di riforma istituzionale, rappresentano sempre più le linee di definizione del nuovo assetto del Paese.

In tale quadro di riferimento si inserisce il nuovo percorso organizzativo delle Usr quali strutture centrali nel governo politico della concertazione regionale e non solo di coordinamento delle strutture territoriali. In questa logica sarà necessario rivedere qualora se ne avvertisse la necessità poteri e risorse in maniera consona all'espletamento di questo fondamentale ruolo.

- **FEDERAZIONI:** in questo processo, le federazioni consolideranno le loro funzioni di progettazione delle linee di sviluppo del proprio settore, valorizzando il loro ruolo di presidio politico nelle rispettive aree di competenza, gestendo le politiche contrattuali e promuovendo azioni efficaci di proselitismo atte ad intercettare gli iscritti sui luoghi di lavoro, sempre meno circoscritti.

## 2. ACCORPAMENTI

### ➤ *Situazione attuale:*

Sino ad oggi i processi di accorpamento che hanno caratterizzato le federazioni della Cisl sono stati effettuati principalmente in virtù di mere finalità organizzative, con scarsi riferimenti ad obiettivi di sistema, coinvolgendo molto spesso strutture culturalmente differenti, spesso incompatibili, che hanno generato il più delle volte problemi di gestione e non sortito gli effetti attesi., tranne qualche importante esperienza maturata, che ci convince della opportunità di procedere su terreni di nuovi accorpamenti. Oggi, occorre ripensare le logiche degli accorpamenti, assumendo come obiettivo la migliore rispondenza dell'azione sindacale ai bisogni dei lavoratori, all'evoluzione della società e del mercato, per aumentarne la capacità rappresentativa attraverso una copertura costante ed efficace di tutti i settori produttivi.

A tal riguardo, si propongono specifiche operazioni in settori strategici e nevralgici interessati a processi di innovazione:

- **Sicurezza:** in un contesto sociale ove la sicurezza e la sua percezione hanno assunto una valenza fondamentale, la presenza organizzativa di settore della Cisl si presenta tuttavia molto scarsa.

Ad eccezione del comparto dei vigili del fuoco, infatti, la rappresentanza della nostra organizzazione risulta assente nella Polizia di stato, e “demandata” alla Federazione Funzione Pubblica in relazione ai settori della polizia penitenziaria e forestale.

Da un punto di vista istituzionale, questo settore si presenta fortemente contrattualizzato, regolamentato da una specifica area contrattuale “difesa e sicurezza”. Ciò posto, l'azione della Cisl dovrà orientarsi da un lato a garantire la presenza in un settore delicatissimo della vita del Paese, caratterizzato da attività connotate da altissimi rischi che per evidenti ragioni esigono una presenza negoziale forte; da un altro, più organizzativo, a costituire una Federazione della Sicurezza, rappresentativa di tutti i corpi coinvolti (P.S., polizia penitenziaria, forestale e vigili del fuoco).

Si può anche pensare all'ipotesi di costituire un sindacato di seconda affiliazione all'interno della FP.

- **Energia:** la rilevanza strategica del settore energetico è evidente, costituendo uno snodo fondamentale per lo sviluppo ambientale e produttivo del Paese, ed anche per il futuro tale tematica è destinata a rimanere al centro del dibattito internazionale.

In tale ambito la Cisl non ha una federazione unificata, un presidio negoziale univoco e compiuto che tuteli i soggetti in esso coinvolti.

Per tali ragioni è necessario avviare un processo di accorpamento delle Federazioni interessate (Flaei e Femca), anche mediante soluzioni graduali come la costituzione di un sindacato di seconda affiliazione in seno alla Femca.

Sarà altresì opportuno costituire, all'interno della stessa federazione, un sistema di reti atte a coordinare l'azione del sindacato di seconda affiliazione ed evidenziare le specificità del settore e rendere così efficace il nostro presidio nell'area dell'energia.

Appare evidente come il patrimonio conoscitivo acquisito negli anni dalla Flaei costituirà un imprescindibile valore aggiunto per l'arricchimento del ruolo politico della nostra Organizzazione e pertanto dovranno prevedersi le adeguate modalità di acquisizione di tali competenze al fine di armonizzare ed ottimizzare la compiutezza della rappresentanza in questo delicatissimo settore.

- **Trasporti:** a fronte del rilievo assunto dal settore trasporti e delle complesse dinamiche ad esso sottese (specie in termini di ricadute sulla cittadinanza), il presidio negoziale della Cisl che ne corrisponde appare, tuttavia, incompiuto.

La Fit ha difficoltà a rappresentare compiutamente il proprio settore a causa della frammentazione oggettiva del settore che si riflette sulla struttura organizzativa. L'assenza di Segreterie a tutti i livelli di Federazione e la presenza di ben 7 settori (coordinamenti) che presidiano, in maniera spesso autonoma, specifiche aree dedicate pone delicate questioni di ordine politico-funzionale, che evidentemente pregiudicano la reale capacità di amministrare un settore così complesso.

Ciò premesso, stante anche la centralità del settore in un quadro di riferimento più ampio (in considerazione cioè delle implicazioni economiche e di sviluppo del Paese connesse al trasferimento merci ed al trasporto in genere) si pone la necessità di una graduale trasformazione della Federazione, potenziando il suo ruolo in termini di univocità ed armonizzazione decisionale, attraverso la costituzione di Segreterie rappresentative di un più razionale coordinamento dei comparti nonché di specifici processi di accorpamento, riportando ad unità questo complesso settore, garantendo contestualmente unità contrattuale e coesione organizzativa.

### 3. NUOVI CONFINI DELLA RAPPRESENTANZA

#### ➤ *Situazione attuale:*

Il presidio merceologico da sempre ha contraddistinto la struttura organizzativa e funzionale della Cisl e delle sue Federazioni. Attualmente, l'evoluzione dei mercati, i profondi mutamenti dell'organizzazione del lavoro, i processi di riorganizzazione e ristrutturazione produttiva, impongono un ripensamento del sistema fondato su questo criterio, che, di fatto, è ancorato al pregresso modello produttivo.

Tale impostazione, infatti, adeguata in un contesto nel quale l'aspetto merceologico correlato alla produzione di beni e servizi assorbiva ed identificava compiutamente il campo di azione della federazione, risulta oggi inefficace e generatrice peraltro di grandi tensioni tra le singole Strutture. L'intreccio tra tecnologie moderne, sempre più invasive, e frantumazione del ciclo produttivo ha fatto saltare i tradizionali confini merceologici, facendo emergere l'inadeguatezza della rappresentanza basata su esclusivi parametri di settore.

La tecnologia, agendo trasversalmente ai segmenti produttivi, fa sì che il campo di intervento delle Federazioni si arricchisca lambendo anche altre aree merceologiche diverse da quelle di competenza. Ciò, non solo impone una rivisitazione del raggio d'azione delle federazioni ma implica la gestione di un sistema che, per l'evanescenza dei confini, necessita di essere regolato al fine di evitare l'acuirsi di questioni di competenza e litigiosità, e soprattutto preservare la capacità di presidio del campo delle tutele e dei diritti..

#### ➤ *Proposta Organizzativa:*

Alla luce di tali premesse occorre ridisegnare la mappatura delle Federazioni, potenziando la loro rappresentanza di tutti quegli elementi che arricchiscono ed estendono i confini delle rispettive azioni negoziali, ridisegnando le relative aree di intervento.

Per far questo è opportuno integrare gli aspetti tradizionali – differenziazione merceologica – con elementi più innovativi e assicurare al criterio merceologico elementi complementari quali la prevalenza dell'attività di produzione o servizio, la complementarietà o sussidiarietà di altre funzioni. Gli strumenti classici dell'azione sindacale, infatti, non risultano obsoleti ma necessitano di essere arricchiti al fine di dar voce e tutela ad un mondo del lavoro sempre più complesso e differenziato.

La Segreteria deve orientare delle azioni in questo versante anche al fine di evitare sia la possibilità di subire fenomeni di dumping contrattuale, lasciando alla controparte la facoltà di scegliersi il contratto meno oneroso, sia la radicalizzazione dei conflitti tra Federazioni.

Occorre dunque non solo definire le idee del cambiamento ma condividerle e darne una traduzione pratica all'interno di tutta l'Organizzazione, poiché solo affrontando questo generale processo di trasformazione produttiva saremo in grado di affrontare con maggiore efficacia il nuovo mercato del lavoro.

#### 4. ASPETTI AMMINISTRATIVI

1. Maggiore visibilità e trasparenza nella gestione amministrativa a tutti i livelli.
2. Il bilancio deve essere, non solo strumento contabile ma anche uno mezzo di governo politico dei bisogni e delle esigenze di sviluppo dell'Organizzazione. Occorre quindi tendere alla impostazione di bilanci consolidati, che consentano non solo una migliore raffigurazione dei dati amministrativi e contabili, ma offrono all'Organizzazione elementi utili nella gestione finanziaria delle risorse e nelle attività di sviluppo organizzativo.
3. Dare pieno coinvolgimento alla Commissione consiliare amministrativa nella gestione delle risorse.
4. Definire un capitolo di spese per la gestione “*di progetti mirati*” da investire per lo sviluppo e la crescita dell'organizzazione con obiettivi predefiniti e risultati verificati.
5. Incentivare nelle strutture a tutti i livelli principalmente in quelli territoriali **servizi comuni** – **operatori multicategoriali** , **consorzi fra le federazioni più piccole** – per realizzare le economie necessarie ad allargare le possibilità di investimento. Avviare a livello di Ust la realizzazione delle *Casse Comuni*.
6. Prevedere sistemi incentivanti nell'area del finanziamento contributivo Confederale, privilegiando quelle strutture che abbiano adeguato ed armonizzato la loro attività ai contenuti di cui ai punti precedenti.

## 5. I SERVIZI

Il ruolo dei servizi nell'attività sindacale sono un fattore centrale, completano la nostra missione. In quanto tendono ad assolvere il ruolo di tutela individuale dei bisogni dei lavoratori. Attualmente le nostre strutture dedicate alla gestione dei servizi sono efficaci nel soddisfare una domanda standardizzata meno nel proporre nuovi prodotti. Occorre combinare modelli organizzativi integrati e d'immagine uniformi, layout delle sedi – sistemi informativi comuni e beni selettivi affinché il non iscritto possa essere riconosciuto e indirizzato in un percorso che lo avvicini alla CISL.

### *Gli uffici vertenze una realtà da potenziare*

Gli Uffici vertenze sono diventati un punto di contatto tra un mondo del lavoro con enormi difficoltà ad incontrare il sindacato, primo, per il tipo di impresa in cui opera, al di sotto dei quindici dipendenti, secondo per la frequente mobilità a cui è sottoposto prima di trovare una certa stabilità. Gli attuali uffici vertenze della CISL oltre ad essere un settore ricco di competenze contrattuale e giuslavorista, si compone di circa 350 operatori con una età media di 38 anni con oltre il 35% di laureati, impegnati nel dare risposte alle decine di migliaia di contenziosi accesi dai lavoratori. Oggi questa struttura per l'ampiezza del mercato per le complessità delle materie necessita di essere potenziato e sviluppato pertanto si propone:

1. Attivare un coordinamento a livello nazionale e regionale degli uffici vertenze territoriali;
2. Promuovere l'assistenza di SINDACARE in tutti i punti dove la CISL opera con i propri servizi, il territorio è la carta vincente per intercettare i lavoratori;
3. Diffondere un sistema informatico già predisposto per gestire velocemente e con professionalità, informazioni, consulenze e vertenzialità.
4. Costruire e aggiornare la banca dati della contrattazione a supporto e in collaborazione con le categorie
5. Far crescere professionalmente i propri operatori attraverso corsi di formazione permanenti
6. Costruire la banca dati delle vertenze individuali, come supporto informativo alla contrattazione.
7. Coordinare la rete degli uffici vertenza.

### *Rafforzare il rapporto con le categorie*

I cui delegati, con efficaci processi formativi, si possano definire i promoter dei servizi e nello stesso tempo rilanciare il proselitismo.

Ipotizzare una espansione verso nuove attività coinvolgere l'esperienza di più servizi in progetti integrati, rispondendo all'esigenza di fare tutela sia alla persona sia al lavoro.

Sarà inoltre necessario esprimere maggiore responsabilità dei diversi centri di spesa, rilevandosi ancor oggi situazioni non sotto controllo ed in cui i ricavi e costi non sembrano commisurati alle effettive possibilità economiche delle strutture.

Sarebbe necessario pensare alla possibilità di costruire a livello territoriale regionale Server Comuni per determinare economie di scala.

## 6. RILANCIO PROSELITISMO

### ➤ *Situazione attuale*

Il ruolo strategico che il proselitismo riveste per il sindacato è noto, tuttavia negli ultimi anni abbiamo avvertito una crisi costante nell'azione di proselitismo e di promozione associativa.

Questa tendenza è dovuta a due fattori uno interno ed un altro esterno.

a) fattori interni quali: scarsa presenza sul luogo di lavoro, calo di tensione nel gruppo dirigente, con un progressivo imborghesimento del ruolo del dirigente che appare proteso a gestire il consolidato (potere) rispetto alle esigenze di sviluppo.

b) elementi esterni: società in continua evoluzione, nuova ricomposizione dei mercati, evoluzione del mercato del lavoro, frammentazione e parcellizzazione di nuove figure professionali e relative implicazioni.

Tali elementi pongono al sindacato l'arduo compito non solo di mantenere e consolidare l'azione di tutela ma anche di identificare ed intercettare i nuovi soggetti del mercato, rispondendo alle loro esigenze, predisponendo un sistema di tutele e garanzie atte al loro soddisfacimento.

Queste trasformazioni pongono alla nostra organizzazione delle istanze sempre più pressanti in termini di adeguamento organizzativo.

### ➤ *Proposta organizzativa*

Le analisi delle tendenze della sindacalizzazione e dei relativi punti di sviluppo mostrano come in questa fase storica il rilancio delle adesioni passi obbligatoriamente attraverso lo sviluppo di una nuova capacità di coinvolgere i soci alla vita dell'organizzazione.

- **Presenza del sindacato nei luoghi di lavoro** più pervasiva, sperimentando campagne di sindacalizzazione localmente e settorialmente mirate, effettuando monitoraggi sistematici per ricavarne indici di performance e buone pratiche.
- **Rinnovamento e potenziamento delle SAS** quale modello centrale di presenza Cisl all'interno dei posti di lavoro.
- **Definizione di piani di formazione mirati al recupero delle tensioni ideali.** L'adesione alla nostra Organizzazione è generata sia da fattori socio-culturali sia da esigenze di tipo strumentale, pertanto è necessario sviluppare un'azione sinergica tra promozione dell'identità Cisl e relativa capacità di risponder concretamente alle domande sociali. Ciò è possibile solo attraverso l'implementazione di un sistema formativo finalizzato all'accrescimento delle proprie conoscenze valoriali e funzionali dell'Organizzazione.
- **Conquista delle aree meno sindacalizzate attraverso specifici progetti quali:**
  - **Accoglienza:** attivando processi di promozione associativa (cultura, valori e funzioni) mediante l'intercettazione di nuovi soci tra gli utenti recatisi presso le nostre sedi per fruire dei relativi servizi e fidelizzando le relazioni già in essere.

Infondendo con ciò la cultura dell'accoglienza ed integrazione funzionale, quale fattore chiave del nuovo sistema organizzativo.

- **Sito Cisl:** riqualificazione del sito orientandolo verso un nuovo target -giovani, donne, famiglie, anziani ed immigrati- mantenendo la centralità della comunicazione istituzionale; revisionandone i contenuti e grafica in un ottica di maggiore accessibilità; promuovendo maggiore interattività mediante sistemi che facilitino il contatto e la fidelizzazione; potenziandone, infine, l'aspetto informativo.
- **Società per il lavoro:** intercettando l'associato potenziale nella fase di inserimento del mercato del lavoro, attraverso la costituzione di un soggetto che si inserisca direttamente nell'incontro domanda-offerta di lavoro fornendo servizi e pavimentando la strada all'adesione associativa.

Occorre dunque capire che non si tratta di un cambiamento nella difesa dei lavoratori ma di un ampliamento del processo di tutela, che deve necessariamente avvenire integrando, a quelli già disponibili, nuovi servizi centrati sul cambiamento, cioè attività di assistenza e tutela a quella dell'aiuto concreto nell'inserimento lavorativo e di intercettazione di nuovi soggetti.

## 7. VALORI E REGOLE DELL'ASSOCIAZIONISMO

Occorre porre al centro della nostra riflessione il rapporto socio-organizzazione.

Verificare se nella attività nel funzionamento delle dinamiche della nostra Organizzazione il Socio assume quell'importanza ed è destinatario delle giuste attenzioni, che una Organizzazione con la CISL deve esprimere.

Valorizzare la platea della base associativa in modo da fidelizzarla e da renderla sempre più partecipe della nostra vita associativa, rafforzando gli strumenti di costruzioni di comunità esistenti e sviluppandone di nuovi, anche grazie alle nuove tecnologie.

Riportare il socio al centro della vita sindacale deve rappresentare un impegno imprescindibile per la nostra Organizzazione.

- **Conferenza annuale del socio** in tutte le Unioni territoriali si dovrebbero tenere ogni anno un incontro con i soci quale momento di verifica dell'attività svolta e promuovere ulteriori iniziative. I "grandi dirigenti" nazionali dovrebbero partecipare a questi importanti appuntamenti.
- **Corretto funzionamento degli organismi**, in cui il coinvolgimento di più soggetti costituisce un momento di arricchimento dell'Organizzazione atto sviluppare una cultura del dialogo e garantire un corretto svolgimento della democrazia sindacale nei processi decisionali delle strutture.
- La riproposizione di **assemblee degli iscritti sui luoghi di lavoro**, ripristinando un contatto stabile con i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro al fine di garantire un rapporto diretto con la base associativa, consentendo un efficace trasferimento di informazioni e valori, riportando così ad un rapporto umano il legame associativo che in questi ultimi anni si è lentamente ma costantemente affievolito.
- Un piano vigoroso di rivitalizzazione delle assemblee, che quando non devono deliberare, possono servire da informazione-formazione su questioni vitali come previdenza, salute, scuola tutela delle famiglie.
- Gli addetti ai servizi dovrebbero essere impegnati nelle assemblee.
- Alla base è bene vegliare sul corretto andamento del tesseramento.
- La tessera va consegnata in tempo utile e valorizzata. L'anzianità di tesseramento va premiata.
- L'elaborazione di **programmi di formazione motivazionale**, trasferendo al socio non solo informazioni di tipo nozionistico ma facendogli sviluppare una capacità critica di leggere ed interpretare i mutamenti sociali. Spirito di tali interventi sarà anche quello di accrescere e consolidare il legame affettivo-motivazionale con l'organizzazione, agendo sugli aspetti emozionali e di gratificazione che l'attività di militanza può offrire.

## 8. FORMAZIONE

E' necessario richiamare l'attenzione dell'organizzazione su una ridefinizione del sistema, definendo competenze, ruoli e responsabilità, con l'obiettivo di evitare vuoti, duplicazioni, dispersione di risorse.

Se concordiamo sul fatto che la formazione per la Cisl è una politica strategica, questa ha bisogno di una definizione chiara delle risorse che vi vengono destinate a tutti i livelli, della verifica dell'impiego di tali risorse per l'attività formativa, di operatori addetti alla formazione competenti sui contenuti ma anche sulle metodologie, di un sistema di riconoscibilità dei percorsi formativi effettuati, a partire dall'istituzione di una banca dati formativa che consenta il dialogo e lo scambio di conoscenze fra le strutture dell'organizzazione.

Inoltre va trovato un luogo nel quale si discuta la politica formativa, che delinei gli obiettivi, gli interessi, le aspettative della dirigenza.

E' una discussione che non va lasciata ai formatori, che sono gli attuatori della politica, il supporto progettuale, ma che ricevono dalla committenza gli obiettivi organizzativi che verranno poi declinati in risposte formative e in obiettivi didattici.

Il luogo può essere una sessione apposita del consiglio generale? Un incontro biennale in occasione dell'assemblea organizzativa e del congresso? Oppure una conferenza annuale sul tema specifico della formazione. E' necessario ad ogni modo che sia un momento di discussione ed elaborazione vero e non di "esposizione" dei programmi formativi delle diverse strutture.

La Conferenza annuale sarà la sede dove programmare l'attività futura e dove saranno valutate con precisioni i risultati dell'anno precedente.

Le competenze formative si concentreranno su tre livelli

1. UST –USR
2. Federazioni Nazionali
3. Segreteria Confederale

I bilanci delle strutture orizzontali e delle federazioni Nazionali dovranno prevedere precise voci e stanziamenti dedicati alla formazione.

Nel caso in cui i riscontri proveranno il corretto utilizzo delle risorse destinate si potranno prevedere incentivi alle strutture interessate.

La formazione di base ha due livelli :

- la formazione di primo accostamento
- la formazione destinata al ruolo delle RSU – RSL e delle SAS

La prima riguarda l'accoglienza e la socializzazione dell'iscritto nella e alla Cisl. Ha l'obiettivo di fornire a iscritti e militanti una conoscenza di base, ma completa, dell'organizzazione, di renderlo consapevole delle proprie motivazioni valoriali e cognitive all'adesione alla Cisl.

Laddove questo livello di formazione venisse gestito dalla Ust e Federazioni territoriali, per una platea intercategoriale, i contenuti principali dell'iniziativa sarebbero i seguenti:

- **socializzazione alla Cisl** (storia, concezione sindacale, scelte organizzative, strategie e ruoli confederali, valori di riferimento, sistema di relazioni sindacali, sistema servizi Cisl, le federazioni di categoria);
- **socializzazione al territorio** e alle sue caratteristiche socioeconomiche.

Laddove il momento formativo fosse promosso e gestito per un target di Federazione di categoria, ai contenuti sopra elencati andrebbero aggiunte:

conoscenze di base relative all'azienda, il contratto, la struttura di categoria, il settore produttivo, elementi di salute e sicurezza.

Per quanto attiene invece la formazione al ruolo di Rsu, Rls e Sas, dando per acquisiti gli obiettivi e i contenuti sopra descritti, il percorso formativo ha l'obiettivo di agire sull'area del saper fare, rafforzando le conoscenze di base e declinandole in base alla responsabilità del ruolo assunto, con particolare attenzione ai seguenti temi:

- contrattazione e partecipazione;
- proselitismo e accoglienza;
- comunicazione;
- funzionamento delle strutture sindacali aziendali (per Rsu e Sas)
- salute e sicurezza sul lavoro (per Rls).

Anche in questo caso, l'approccio può essere più trasversale se il target è composto da delegati provenienti da diversi settori, o più specifico se ci si rivolge a un gruppo proveniente da una singola categoria.

La competenza è delle USR e delle Federazioni Nazionali di categoria.

## IL CAMPO SCUOLA

Il rilancio del campo scuola della CISL vuole offrire a chi muove i primi passi nell'organizzazione (iscritti, militanti, giovani delegati) un momento di incontro, scambio, apprendimento e formazione in una dimensione ampia, "mitica ed esaltante", in cui vengano trasmessi messaggi di motivazione, azione e strategia sindacale in modo forte, visibile a tutta la Cisl, allora, il rilancio di un grande campo scuola nazionale ha un forte significato per chi lo promuove e chi vi partecipa.

Il campo scuola deve quindi essere ricondotto nell'alveo della formazione motivazionale e di base, ed essere di conseguenza destinato a coloro i quali iniziano il loro percorso nella nostra organizzazione, ai quali va offerta una occasione unica e per questo significativa e forte.

Ciò non toglie che le strutture regionali e/o di categoria possano proporre proprie iniziative in tal senso, tenendo conto però che la Confederazione destinerà le proprie risorse al campo scuola confederale.

Il Campo scuola in futuro dovrà coinvolgere, per avere un effetto traino, almeno 250 giovani rappresentati di base, scelti con criteri stringenti.

## **LA FORMAZIONE DEI QUADRI E DEI DIRIGENTI**

Oggi i quadri e i dirigenti che operano sul territorio ai diversi livelli necessitano di una formazione al ruolo, che comprenda sia lo studio e l'aggiornamento su temi e politiche di attualità sia la costruzione di un set necessario di competenze trasversali (comunicative, di leadership, di gestione organizzativa, di auto formazione, ecc.) che gli permettano di esercitare appieno il proprio incarico.

La competenza per la gestione della formazione e l'aggiornamento dei dirigenti è della Segreteria confederale.

## 9. INFORMAZIONE / COMUNICAZIONE

La Cisl intende riorganizzare la sua politica informativa-comunicativa e gestione dell'immagine alla luce delle nuove esigenze del mondo del lavoro e delle trasformazioni tecnologiche in atto nel mercato della comunicazione. Questo impone uno sforzo organizzativo capace di aggiornare la formazione e semplificare il linguaggio dei quadri sindacali, collegando, sempre più e meglio, gli strumenti di comunicazione della Confederazione (Conquiste del lavoro, Conquiste on line, sito Web-Cisl, First Class, Uffici Stampa) con i vari organi informativi presenti nei territori e nelle categorie. Un sistema volto ad ottimizzare la comunicazione interna ed esterna non può oggi prescindere dalla costituzione di una "cabina di regia" confederale che agirà come nucleo organizzativo di livello nazionale per la cura di una immagine coordinata e distintiva della Cisl.

L'obiettivo è quello di raccogliere e distribuire in maniera adeguata fatti e notizie, incentivare il proselitismo (soprattutto nei confronti dei giovani e delle donne), far sì che la gente sappia le cose importanti che la Cisl ha da dire, ed abbia una giusta immagine del sindacato e del lavoro dei sindacalisti.

In tale prospettiva, il quotidiano "Conquiste del Lavoro" deve diventare più funzionale alla produzione d'informazione non solo dentro ma anche fuori della Cisl, fonte di dibattito e di discussione sulle grandi questioni economiche, sociali, politiche, fino ad estendersi ai temi di costume o di cronaca che si muovono nel nostro Paese.

Questo pone la Cisl di fronte all'opportunità di una scelta netta tra due opzioni: puntare ancora ad una pubblicazione a circolazione interna all'organizzazione, oppure proporsi anche ad un potenziale lettore esterno.

Una nuova configurazione del quotidiano sarà accompagnata anche da una trasformazione della testata "on line" in agenzia di informazione, le cui peculiarità e caratteristiche di immediatezza devono essere sfruttate per un più sinergico ed armonico rapporto ed una maggiore efficacia dell'attività complessiva.

In questo contesto vanno inserite le necessarie ricollocazioni della produzione della casa editrice Edizioni Lavoro e la produzione rinvigorita dell'Ufficio studi quale strumento di aiuto alla lettura di una realtà sempre più complessa.

Al tempo stesso sarà necessario operare affinché si verifichi una comunicazione tra gli organi centrali della Cisl e le tante testate operanti sul territorio nelle diverse strutture Cisl. Da ciò discende la necessità di riconfigurare il sito della Cisl, come una "agenzia" quotidiana, per far **conoscere** l'organizzazione ad un maggior numero di persone e di creare con loro un rapporto continuativo

## 10. DONNE

1. La recente decisione assunta dall'Organizzazione di procedere verso l'inserimento di almeno una donna nelle Segreterie ai vari livelli non può considerarsi esaustiva dei bisogni di sviluppo, crescita ed inserimento delle donne nel sindacato.
2. Sarà necessario rilanciare la mission dei Coordinamenti ai vari livelli.
  - Potenziare l'azione dei coordinamenti nelle attività di sensibilizzazione delle donne alla vita sindacale (percorsi formativi – seminari di studio - convegni su specifiche materie)
  - Rafforzare la riflessione lo studio l'Impegno dell'Organizzazione sui temi delle Pari Opportunità.
  - Migliorare il coinvolgimento dei coordinamenti nella gestione delle problematiche sindacali definendo ambiti ampi d'intervento e di impegno operativo.

L'allargamento della presenza femminile all'interno del sindacato è una esigenza non più rinviabile.

La maggiore presenza della donna nelle dinamiche operative del sindacato sarà sicuramente un fattore di successo da cogliere al volo.

## 11. GIOVANI

Costituire il coordinamento confederale giovani ai vari livelli iniziando con un nucleo interno di Under-Trenta fra addetti ai servizi, rappresentanti aziendali, i pochi sindacalisti giovani. Il coordinamento può rappresentare il primo nucleo organizzativo da cui partire per arrivare rapidamente alla costituzione dell'associazione giovani.

Hanno il compito di coinvolgere in modo approfondito nel territorio gli "altri" giovani gli studenti e non.

Entrare nelle scuole, dialogare con le famiglie degli iscritti adulti, offrire servizi, adattare la sede a queste nuove presenze organizzare campi estivi, orientare.

Intervenire nella fase prelaborativa, per costruire una coscienza sindacale.

Costituire l'associazione giovani CISL - accompagnando i giovani alle esperienze lavorative – offrendo loro, il sostegno delle nostre strutture, dei servizi e delle nostre Federazioni.

L'Associazione avrà nella sua missione l'obiettivo dichiarato di affrontare le difficoltà del passaggio dalla scuola al lavoro, attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti a ciò predisposti, quali preparazione post-scolastica, tirocini, stage, orientamento, servizi per l'impiego e potrà svolgere una fattiva funzione di stimolo per l'iniziativa delle istituzioni.

Per questi motivi la realizzazione dell'associazione non può che essere individuata a livello di UST e dovrà avere un forte e stretto collegamento con le nostre realtà già attive in questo contesto (ALAI, IAL, Cisl Scuola, Federazioni con esperienze già in essere, la costituenda società per l'incontro domanda-offerta di lavoro); essa però dovrà rapidamente estendersi a tutte le federazioni di categoria.

Il Sindacato del futuro non può aspettare che i giovani diventino lavoratori per iniziare con loro un dialogo – occorre intervenire nella fase prelaborativa per accrescere il loro coinvolgimento all'attività sindacale.

## 12. UFFICIO INTERNAZIONALE

- Il tema delle attività internazionali, non può continuare ad essere considerato fattore marginale nella nostra attività, né la sua gestione può essere affidata alla buona volontà ed alla ottima professionalità della struttura tecnica.
- La Segreteria Confederale deve assumere nell'ambito della propria competenza il governo della attività internazionali considerandole fattore determinante per il futuro del mondo del lavoro.
- Occorre inevitabilmente superare ogni tendenza al provincialismo, oggi fortemente presente nella nostra Organizzazione.
- In un mondo sempre più globalizzato l'attività Internazionale non è una scelta occasionale ma diventa un fattore centrale per il ruolo futuro del sindacato nella difesa degli interessi dei lavoratori.
- In questo senso e per essere più organizzati e dettagliati nelle presenze e nella gestione delle vicende internazionali sarà necessario separare la questione Internazionale da quella Europea.

L'Europa è il nostro mondo il nostro mercato di riferimento e sarà necessario in questo senso pensare ad un Sindacato Europeo – e ad vertenzialità Europea sempre più marcata e visibile. Riteniamo opportuno sottolineare la necessità di costituire un ufficio Cisl a Bruxelles unificando tutte le varie presenze in una sede unica direttamente collegata con la Segreteria Confederale.