

DOCUMENTO DELLA FNP-CISL LOMBARDIA PER L'ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA DEL 17-18-19 OTTOBRE 2011

PREMESSA

Nei giorni 8, 9 e 10 novembre è convocata l'Assemblea organizzativa della nostra Federazione Nazionale, momento finale del percorso elaborativo che ci impegnerà per i prossimi mesi.

La scelta della Fnp di indire l'assemblea, dopo che la Confederazione ha deciso di non convocarla e di procedere organizzando iniziative sostitutive, è indotta dalla lettura della situazione sindacale e dalla consapevolezza che la fase storica che attraversiamo, richiede un supplemento di analisi, una puntuale verifica dello stato dell'organizzazione, di attivare efficaci pratiche progettuali e realizzative.

Pertanto, la convocazione dell'assemblea scaturisce da reali esigenze e non è riconducibile ad un burocratico omaggio formale alla norma statutaria.

La nostra struttura intende onorare l'appuntamento con il massimo impegno senza nulla concedere ad un ritualismo inefficace e inefficiente.

Al riparo dalle inevitabili e comprensibili tensioni riferite agli organigrammi, che connotano i momenti congressuali, possiamo impostare un confronto impegnativo e utile per noi e per la Cisl.

La nostra assemblea assume, di fatto, un significato straordinario; metà Cisl che mobilita dirigenti e strutture per ridefinire gli obiettivi e adeguare le strategie, è un evento che si riflette, inevitabilmente, sull'intera organizzazione.

D'altronde, c'è la consapevolezza che l'evoluzione maturata nel tempo, da sindacato per i pensionati, a sindacato dei pensionati è compiuta e consolidata; ma oggi è richiesto un di più, occorre ripensare l'organizzazione e ripensarci come dirigenti, per delineare un nuovo modello in grado di reggere l'impatto dei mutamenti politici, istituzionali, sociali e culturali.

La rilevante crescita organizzativa, la vocazione negoziale e il peso politico della Federazione impongono l'assunzione di considerevoli responsabilità; un impegno continuo e irriducibile per tutelare la popolazione anziana, unendo gli interessi della nostra categoria con quelli dei lavoratori attivi, per contrastare i maldestri tentativi di insinuare inesistenti contrapposizioni generazionali.

Il fattore di successo della nostra federazione è riconducibile, in larga parte, all'intuizione consolidata nel XII° Congresso Nazionale Fnp che indicò la strada della contrattazione locale, che nel tempo si è sviluppata su svariate tematiche e a tutti i livelli.

“La contrattazione territoriale con i comuni avviata da oltre decennio fa sì è articolata secondo la tradizionale metodologia sindacale, in tre fasi: la predisposizione delle richieste ...”; rinviamo al quaderno “INFORMA” n°2 del maggio 2010 per la documentazione sulla materia.

L'attività contrattuale, riassunta nel quaderno, mostra l'imponente impegno delle strutture, denota l'evoluzione che ha avuto la contrattazione, evidenzia le competenze acquisite dai dirigenti; competenze riferite alle materie negoziali, accompagnate da capacità relazionali inedite, tenuto conto della complessità dovuta alle molte variabili in gioco quando ci si rapporta alle rappresentanze politiche/istituzionali.

RESPONSABILITA' E IMPEGNO

La scelta della Federazione di commissionare lo studio sulla situazione organizzativa al Prof. Mauro Salvato, denota la serietà dell'impostazione e l'importanza assegnata al percorso.

Sulla qualità e sull'utilità della ricerca, attuata interpellando i dirigenti delle Federazioni regionali e con l'apporto del gruppo di lavoro appositamente costituito, ognuno avrà modo di valutare e di farsi un'idea compiuta nel corso del dibattito.

In ogni modo, dal rapporto di ricerca e dal documento nazionale, tolti alcuni aspetti sui quali la nostra struttura ha compiuto passi avanti, emerge una fotografia dettagliata e obiettiva; le problematiche più cruciali sono sviscerate, ordinate e rese facilmente fruibili.

Ma il lavoro non finisce qui, anzi inizia; ora spetta a noi proseguire, andare in profondità, valorizzare le informazioni, le analisi e le proposte; far fruttare l'investimento in termini d'incidenza sulle scelte e sul corso della vita organizzativa.

I numeri che emergono, dai confronti con le altre organizzazioni, dai dati riferiti alle strutture su base nazionale e locale, dicono molto sui punti di forza e di debolezza, sulle eccellenze e sulle criticità.

Sarà il dibattito e il confronto, "un dibattito franco e senza pregiudizi anche provocatorio", ad analizzare in profondità il materiale e decidere i sentieri dell'iniziativa dopo aver scelto le priorità.

Siamo solo all'inizio e quindi ci soffermiamo su alcuni aspetti emersi dalla ricerca attraverso sottolineature, senza l'assillo di vagliare burocraticamente i vari punti.

La lettura della ricerca e del documento predisposto dalla Segreteria Nazionale, ci conforta nella convinzione che negli anni, la Fnp lombarda ha fatto molto; non partiamo da "zero". Partendo da questa constatazione possiamo evitare di disperderci su inutili ripetizioni per concentrarsi su aspetti ritenuti cruciali.

E' buona norma impostare il processo decisionale passando al vaglio le decisioni assunte nelle ultime assise, per apprezzarne le realizzazioni e i punti di sofferenza. La verifica è un'operazione "verità" ineludibile, il presupposto per impostare un percorso elaborativo e decisionale plausibile.

Esaminare criticamente, senza sconti, le scelte e le azioni compiute, evidenziando risultati e limiti, ci legittima, ci dà la credibilità per giocare un ruolo in tutti gli ambiti dell'organizzazione; proporre ad altri quello che non riusciamo a fare, per difficoltà o mancanza di volontà, è esercizio opportunistico e deleterio.

AFFRONTARE LA COMPLESSITA'

La complessità organizzativa che connota la nostra federazione, che vale per la generalità delle organizzazioni sociali, impone un approccio nuovo più consono alla realtà. Non si tratta di fare un "po' di più e un po' meglio" quanto facciamo da sempre, procedendo per aggiustamenti marginali, serve ripensare il sindacato, il senso della nostra missione e di ripensarci come dirigenti, per fare bene le cose giuste.

Spesso scambiamo le intenzioni con gli obiettivi, termini che usiamo indifferentemente ma che non sono sinonimi; darsi obiettivi implica conseguenti decisioni e scelte operative, l'adozione di un progetto di sviluppo organizzativo.

La ricerca dell'omogeneità organizzativa e operativa, frutto della sindrome omologante, è paralizzante, la complessità richiede un approccio flessibile.

L'unità va ricercata e rafforzata sulle scelte valoriali e sugli obiettivi, l'omogeneità sul "cosa" è indispensabile, mentre sulle scelte organizzative e operative sul "come", si dovrebbero applicare criteri meno rigidi, adattabili, a maglie larghe.

"In sintesi, serve orientamento al risultato in un contesto di pluralismo organizzativo". (M.Salvato)

Non solo, le nostre scelte devono ispirarsi a criteri di sussidiarietà, ogni scelta politica e organizzativa deve essere ricondotta a questo criterio; tra sussidiarietà e crescita delle capacità di autogoverno esiste un nesso inscindibile.

"Il decentramento prefigurato dai Temi per il dibattito della Fnp nazionale fa perno sulle strutture regionali. Sarebbe auspicabile pertanto che anche dal punto di vista della comunicazione e dei rapporti politici, organizzativi oltre che finanziari, si consolidi un modello secondo il quale le Fnp Regionali siano interlocutori della Fnp Nazionale, e a loro volta, le Fnp territoriali abbiano interlocutori le Fnp Regionali e così le strutture zonali e le leghe con le Fnp Territoriali".

Quanto è stato scritto quattro anni fa indica una modalità di rapporto funzionale, va però integrato assumendo il criterio di sussidiarietà e adottando lo schema del decentramento possibile e dell'accentramento necessario.

OLTRE LA NORMA

Con l'introduzione della norma regolamentare che prevede la presenza della donna in ogni Segreteria si è superata una lacuna storica, ed è iniziato un processo di riequilibrio della rappresentanza di genere, da completare, con l'applicazione regolamentare delle quote di rappresentanza negli organi a tutti i livelli.

Partendo anche dai dati emersi dalla ricerca, il documento della Segreteria Nazionale formula alcune linee guida condivisibili che ricalcano quanto la nostra struttura ha deciso all'VIII° Congresso Regionale di Bormio.

In sintesi i tre aspetti evidenziati riguardano:

- ❖ l'obiettivo di diffondere e consolidare la presenza femminile, le segreterie devono farsi carico di promuovere i coordinamenti, l'addove non è possibile occorre individuare la risorsa di segreteria che deve, temporaneamente, supplire;

- ❖ a tutti i livelli dovrà essere individuato un momento di riflessione sulla condizione femminile propedeutico all'impostazione di politiche di genere, e finalizzata anche all'attività negoziale;
- ❖ impostare politiche attente alla gestione e utilizzo del tempo in funzione della partecipazione; dalla presenza sempre più significativa delle donne, l'organizzazione non potrà che trarne beneficio.

POTENZIARE I SERVIZI

I servizi sono la principale porta di accesso delle persone all'organizzazione, ne consegue che i diversi aspetti che concorrono alla loro qualità, accoglienza, accessibilità, aspetti logistici, competenza ecc. sono cruciali nel determinare risultati di efficienza ed efficacia e decisivi per il successo in termini di proselitismo.

“Questo vuol dire che l'organizzazione deve ruotare intorno all'associato e alle sue esigenze individuali e collettive (e non viceversa), cioè che l'associato venga posto al centro dell'azione organizzativa e costituisca il principale movente dell'integrazione”.

La realtà ci mostra che esiste un rapporto di causa effetto, tra efficacia dell'azione collettiva e capacità dei servizi di rispondere alle domande di tutela individuale.

Siamo consapevoli che i servizi vanno gestiti con criteri e tempi diversi dalla normale attività sindacale; in primis, Caf e Inas, che hanno rapporti con la pubblica amministrazione. In genere si devono comunque misurare con la concorrenza, quindi il modello di gestione non può sottostare ai rituali delle decisioni politiche mosse da ragioni e prassi operative diverse.

Di tutto ciò esiste consapevolezza nella nostra federazione, si denota dal consistente apporto di risorse e persone che la Fnp fornisce a supporto del funzionamento del sistema servizi.

Anche su questo capitolo occorre affinare l'analisi e gli interventi tenendo conto delle diverse tipologie delle strutture; parliamo genericamente di servizi ma sappiamo che ci riferiamo ad un sistema composito (servizi, enti, associazioni) che richiede approcci differenziati.

Il ruolo della Confederazione, in termini di indirizzo e coordinamento è essenziale affinché i servizi operino efficacemente come sistema, valorizzando le peculiarità e realizzando, insieme, integrazione e sinergie.

Gli aspetti sottolineati nelle linee guida del documento Fnp Nazionale al punto 4.1, sono utili e confermano le nostre analisi ed esperienza.

Sulla materia, il “Dispositivo del Consiglio Generale Confederale sull'attuazione degli orientamenti della Conferenza dei Servizi”, del 9 e 10 marzo 2010, indica le scelte organizzative, le responsabilità e le tappe per la realizzazione dell'integrazione strategica e funzionale dei servizi; occorre solo accelerare i tempi di attuazione delle delibere. Al riguardo la Cisl Regionale ha definito un puntuale percorso attuativo nella Conferenza Regionale dei servizi Cisl del 19 maggio 2010.

Come Fnp, mentre sollecitiamo la realizzazione delle scelte, dobbiamo garantire il nostro fattivo apporto in tutti gli ambiti; un impegno specifico andrà dedicato alla realizzazione dei protocolli tra Fnp/ Inas e Fnp-Cisl-Anteas.

NUOVA FRONTIERA

L'intuizione che ha portato alla costituzione di Anteas si sta dimostrando indovinata e utile; le potenzialità di sviluppo dell'associazione, in varie direzioni e attività, sono percepite e praticate, con modalità differenziate, nei territori.

L'Anteas, nelle sue distinte articolazioni, può arrivare, e già accade, laddove la Fnp e la Cisl non arriverebbero mai.

Confrontando quanto è stato elaborato in passato, si evince che sono stati raggiunti risultati importanti; ma c'è ancora molto da fare per coprire gli spazi potenziali di Anteas.

L'aspetto sul quale dobbiamo concentrare la nostra attenzione, poiché rappresenta il punto critico e la sfida, riguarda le modalità operative e di rapporto.

Come realizzare il modello, ritenuto più efficace, dell'integrazione strategica nella distinzione di compiti e ruoli, è l'aspetto da mettere a fuoco e sul quale dedicare momenti di approfondimento specifico.

Registriamo come fatto rilevante, che si muove nella direzione indicata, il protocollo firmato da Cisl-Fnp-Anteas, del 7 luglio 2010. I contenuti del documento delineano obiettivi, strategie, forme organizzative e di rapporto tra le strutture, coerenti con la missione dell'associazione e con le esigenze della Fnp e della Cisl.

Tra gli obiettivi indicati nel Protocollo, il punto 5° recita: "Giungere al progressivo riconoscimento di Anteas come associazione della Cisl a pieno titolo"; una decisione importante con rilevanti implicazioni organizzative.

LA FNP NELLA CISL

Il documento nazionale inquadra la situazione evidenziando una sostanziale collaborazione tra le strutture e con i servizi, con sovrapposizioni e surroghe; le situazioni sono molto differenziate e dipendenti da molteplici variabili.

L'aspetto critico è circoscritto ai rapporti organizzativi, riferiti in primis alle categorie, e riconducibili all'annoso problema della "continuità associativa" che, come si osserva nella ricerca, non è in cima alle priorità delle categorie, impegnate su "fronti" assai più problematici.

Su questo capitolo sono state compiute, nel tempo, molte e originali sperimentazioni, con esiti deludenti.

Gli accordi imperniati sullo scambio tra risorse economiche e impegno sul tesseramento a favore della Fnp non ha prodotto risultati apprezzabili, in particolare quando si è operato a livello regionale e nazionale.

Il documento nazionale sostiene che la materia va ripensata in termini pragmatici.

Al riguardo è razionale sperimentare una maggiore collaborazione attraverso la presenza di operatori Fnp che agiscano in rapporto con quelli delle categorie degli

attivi, per favorire contatti, il monitoraggio sulla tipologia degli associati, impostando progetti comuni; si può procedere valorizzando le esperienze in essere.

PROMOZIONE ASSOCIATIVA

La crescita associativa registrata negli ultimi decenni, conseguente anche al progressivo aumento dell'età anagrafica della popolazione, è dimostrativa della bontà del nostro modello organizzativo scelto nel lontano 1952.

In oltre mezzo secolo i sindacati dei pensionati si sono radicati ed hanno raggiunto tassi di rappresentanza non raffrontabili con altre esperienze.

Esistono ancora margini di sindacalizzazione, ma per allargare la platea degli iscritti, tenuto conto del sensibile e previsto declino del flusso di pensionati, serviranno risorse e fantasia organizzativa.

L'area dei potenziali iscritti è ormai relegata in alcune zone territoriali, in primis le aree metropolitane e le città capoluogo, alle persone che hanno scelto consciamente di astenersi, e al settore pubblico.

Il documento nazionale elenca un mix di interventi, alcuni già sperimentati, altri innovativi che meritano di essere approfonditi.

Tuttavia, siamo consapevoli, come si evince dalle iniziative prodotte in alcune Fnp territoriali, che il proselitismo, in quanto esclusiva fonte di finanziamento, è un'attività da praticare con continuità, che la categoria, a tutti i livelli, deve assumere, in proprio e come priorità assoluta. La promozione associativa deve diventare obiettivo di tutte le strutture a tutti i livelli, le scelte e le azioni devono essere finalizzate al proselitismo.

Sarà inevitabile assegnare alla promozione associativa uno spazio maggiore che in passato, affinando le capacità di formulare piani di lavoro e progetti, frutto di analisi delle situazioni territoriali e categoriali specifiche; al riguardo la nostra la Fnp Regionale ha sensibilmente aumentato l'entità delle risorse a sostegno dei progetti finalizzati al proselitismo.

Una riflessione specifica andrà effettuata sui raggruppamenti tecnici con l'obiettivo di superare alcune criticità registrate. Infatti, le motivazioni con cui a suo tempo sono stati costituiti sono abbastanza superate in relazione alle modifiche intervenute nelle contrattazione e con la normativa legislativa. Per affrontare le difficoltà conseguenti alle difformità dei sistemi previdenziali, l'attività dei raggruppamenti tecnici dovrà integrarsi sempre più con l'Inas.

Si ritiene importante la costituzione in Fnp di un Comparto Sicurezza, per dare anche visibilità, tutela e rappresentanza ai lavoratori in pensione provenienti dalla Forze dell'Ordine. L'esperienza organizzativa praticata tra SIULP-FNP, merita, in questo contesto, di essere rivisitata, rilanciata e inserita in un progetto complessivo che renda queste persone, a tutti gli effetti, parte della Fnp. Per questo intendiamo realizzare una sperimentazione in Lombardia coinvolgendo tutti i territori.

L'area metropolitana, nonostante i ragguardevoli risultati raggiunti negli ultimi anni, permane una situazione critica; un ambito dove sono più acute le contraddizioni e più impellenti i bisogni delle persone

Poiché l'area ha grandi potenzialità occorre continuare sulla linea indicata dall'XIII° Congresso regionale.

CONTRATTARE NELLA COMPLESSITA'

La dimensione organizzativa va valutata e impostata ricercando i nessi tra obiettivi contrattuali e organizzazione, poiché le strutture si legittimano in base alla loro attività, in primis alla capacità di negoziare e di conseguire risultati.

Va anche osservato che, la differente propensione alla contrattazione nei territori, che si evidenzia, dal n° di accordi e dalle materie affrontate, (quaderno n° 2 INFORMA), non dipende, solo, dalla disponibilità dei nostri interlocutori.

I dati numerici anche recenti, in fase di sistemazione, in vista del prossimo appuntamento (Fiera della contrattazione) confermano rilevanti differenze territoriali che sono, ragionevolmente ascrivibili, anche, a limiti e carenze nostre.

Non a caso lo sviluppo "esponenziale" in termini organizzativi e di legittimazione del sindacato dei pensionati coincide con la diffusione delle pratiche negoziali.

E' pertanto ineludibile affrontare le problematiche della contrattazione nell'ambito dell'assemblea organizzativa, analizzando la tipologia, le dinamiche, valutando i risultati in termini di "estensione" e di "profondità".

In ogni caso, dalla ricerca emergono interessanti indicazioni riguardo all'approccio alla contrattazione, alla necessità di conoscere i territori, le istituzioni, i loro poteri; competenze da affinare anche attraverso il costante ricorso alla formazione dei quadri. Su questo capitolo sono stati fatti rilevanti passi avanti sulla formazione specifica, con l'apporto di Bibliolavoro e il supporto di uno staff dedicato

La crescita quantitativa e qualitativa della contrattazione richiede una sempre maggiore integrazione con la Confederazione, per affrontare i nuovi temi (es.federalismo), per valorizzare l'associazionismo dei comuni nell'esercizio di alcune funzioni e interloquire con nuovi ambiti, come i consigli tributari.

Un aspetto importante riguarda la sistemazione e verifica della contrattazione svolta; le carenze nell'analizzare e apprezzare i risultati, nonché della loro socializzazione, è riconducibile alla scarsa formalizzazione e alla sistematizzazione dei risultati.

La nostra struttura può vantare di aver iniziato il lavoro di lettura e tabulazione della contrattazione anni fa.

Il n° 2 di "INFORMA del maggio 2010", intitolato "Contrattazione sociale per un welfare di comunità", predisposto in occasione della prima edizione della "Fiera della contrattazione" ,27 e 28 maggio 2010, offre un dato quantitativo e qualitativo della contrattazione sociale effettuata negli anni.

La contrattazione svolta nel tempo è stata riordinata e raggruppata sulla base dei contenuti e resa facilmente fruibile consultando l'archivio della contrattazione sul nostro sito internet.

Il lavoro andrà ulteriormente affinato, sia per cogliere la reale incidenza dei negoziati sulle scelte degli interlocutori, sia per verificare il grado di applicazione delle intese, valutando i benefici reali, e percepiti, dai nostri associati e non solo.

PARTECIPARE COME? PER COSA?

L'analisi sintetizzata nel documento nazionale evidenzia i motivi organizzativi e culturali che frenano la partecipazione. Le persone, si afferma, sono più selettive, partecipano se percepiscono il significato e l'utilità concreta del loro impegno.

La propensione a partecipare riconducibile ad aspetti ideologici e a rituali legati all'appartenenza è scemata, oggi "prevale il carattere laico e funzionale", l'utilità della partecipazione deve essere percepita; è nostro compito operare affinché il nesso fra partecipazione e incidenza nel processo decisionale sia tangibile.

"La partecipazione dei soci in via diretta alle decisioni e alle consultazioni sindacali può avvenire solo attraverso riunioni, assemblee e momenti di incontro, che diano ai nostri soci la certezza che le loro opinioni sono ascoltate e contano nelle scelte a livelli più alti e comunque di ciò che viene deciso ne avranno una informazione argomentata". "Ma sappiamo bene che la democrazia diretta può funzionare solo a livello di base. L'organizzazione pertanto funziona nel suo complesso con la democrazia della rappresentanza. Tale rappresentanza, tuttavia, non può essere definita una volta ogni quattro anni e gestita tra un Congresso e l'altro, senza alcun vincolo di mandato". (Ass. Reg. 2007)

Il dibattito, su democrazia rappresentativa e democrazia diretta non deve diventare paralizzante; le due forme, come si evince da quanto scritto sopra, possono convivere, sono complementari.

Purtroppo, per difficoltà oggettive e per nostri limiti, entrambe le modalità non sono praticate e utilizzate nella loro reale potenzialità.

E' possibile e necessario immaginare, e praticare, forme di coinvolgimento e partecipazione, alcune sono indicate nel documento e sperimentate in alcuni ambiti territoriali.

L'applicazione dell'art. 6 dello Statuto Confederale che fissa le prerogative dei soci e indica le modalità di rapporto, è il modo concreto per dare sostanza all'obiettivo di "trasformare" l'iscritto in "socio".

E' ineludibile la valorizzazione delle prerogative degli organi decisionali, attuabile attraverso una puntuale convocazione, la trasparenza dei processi decisionali e la pratica della verbalizzazione delle decisioni.

SAPER FARE E COMUNICARE

Sulla comunicazione abbiamo svolto qualche considerazione in seguito alla pubblicazione del libro "Il sindacato nella rete". (di S. Guglielmino EL)

Su questo aspetto abbiamo compiuto qualche riflessione che andrà perfezionata con l'obiettivo di definire obiettivi e una strategia.

All'Assemblea Organizzativa del 2007 si affermava: "Siamo solo all'inizio di un sistema informatico che dovrà svilupparsi creando una vera e propria rete nella quale i flussi di informazione interna possono percorrere la rete in tutte le direzioni e quindi rendano possibili non solo informazioni, ma anche consultazioni e pareri su ipotesi di decisione, con un evidente miglioramento della vita democratica interna".

Rispetto a questa analisi molte cose sono state delineate all'VIII° Congresso Regionale e poi realizzate: sulla diffusione di nuovi strumenti informatici interni nella realizzazione di una propria rete informatica, nel rapporto con i media, ma ancora molto può essere fatto.

Nelle ultime due righe del punto sulla comunicazione del documento nazionale "Proposte per il dibattito" si afferma: "In sostanza vi è l'esigenza di creare una cultura della comunicazione nei gruppi dirigenti a tutti i livelli dell'organizzazione, mediante iniziative formative ad hoc".

A livello nazionale è stato definito il nuovo progetto editoriale del giornale "Pensionati" precisando temi, coinvolgimenti dei territori, soggetti e periodicità.

Anche su questo aspetto occorre compiere una valutazione complessiva delle attività di informazione e progettare una adeguata strategia comunicativa sia della Fnp che della Cisl. Occorre passare dagli intenti agli obiettivi, modulando e raccordando l'attività d'informazione e comunicazione ai bisogni dell'utenza.

A livello regionale si sta approntando un nuovo portale del nostro sito internet, arricchito di notizie e più accessibile agli utenti o a quanti consultano le nostre pagine.

POLITICA DEI QUADRI E FORMAZIONE

Si percepisce e nelle linee del documento nazionale è evidenziato, che i dirigenti a tutti i livelli dovranno misurarsi con problematiche sempre più complesse, nei vari ambiti organizzativi e negoziali.

Servono politiche e programmi per gestire il ricambio, non si può sopperire ricorrendo alla buona volontà delle persone disponibili e pressati dall'emergenza.

Una politica dei quadri all'altezza della situazione non s'improvvisa, per questo servono scelte lungimiranti, per contrastare le eccessive stabilizzazioni e abbattere le barriere all'ingresso, che impediscono la valorizzazione delle competenze disponibili nei territori.

Sulla politica dei quadri l'8° Congresso Regionale Fnp-Cisl dell'aprile 2009, si è soffermato ed ha assunto l'impegno di mettere in campo iniziative adeguate e coerenti con l'obiettivo di continuare l'opera di rinnovamento, tra le quali emerge il corso con l'Università Cattolica che ha assunto una struttura ancor più rilevante che in passato.

Nelle "Proposte per il dibattito" predisposte dalla Fnp Nazionale si formulano indicazioni condivisibili e da sperimentare.

Di particolare interesse è la proposta di individuare i "quadri potenziali", valutandone le attitudini e la disponibilità, sui quali investire con momenti formativi; si tratta, in altre parole, di individuare le persone e programmare i percorsi.

La politica dei quadri, come sottolineato nel documento nazionale, deve essere affrontata insieme al problema dei "compensi e dei rimborsi". "E' questione delicata, perché da un lato va salvaguardato il valore della volontarietà e della gratuità dell'impegno, dall'altro bisogna confrontarsi con il contesto esterno che può offrire altre opportunità".

Su questo capitolo sarà effettuata una verifica delle situazioni in essere allo scopo di valorizzare le migliori pratiche, consolidare un modello condiviso, basato su criteri di equità e di trasparenza.

Sulla formazione sono stati raccolti i programmi e le istanze di formazione predisposti dai territori; sulla base di questi dati si procederà alla definizione di un piano complessivo valutando quanto dovremo svolgere direttamente e quanto tramite Bibliolavoro.

La politica delle risorse deve seguire un'impostazione rigorosa e trasparente, gestita con competenza e collegialmente, a tutti i livelli; va rafforzato il fondamentale ruolo di verifica e revisione, a garanzia e rispetto delle normative civilistiche e statutarie, dei Collegi dei Sindaci.

Occorre verificare se l'attuale allocazione delle risorse è funzionale agli obiettivi o se merita di essere rivisitata in funzione del rafforzamento dei territori, i nostri terminali che hanno il gravoso compito di leggere, presidiare e progettare le risposte ai bisogni. "Nei processi di transizione verso le nuove forme organizzative l'autonomia e il decentramento delle responsabilità rappresentano una strategia di mobilitazione più rapida delle risorse".

Una maggiore destinazione di risorse al territorio, andrà accompagnata da correttivi gestionali per evitare dispersioni e aumentare la capacità progettuale; in altre parole occorre che maggiori risorse siano finalizzate ad una attività progettuale mirata al proselitismo e al rafforzamento dei servizi.

RAFFORZARE LA BASE

Le comunità sono l'ambito in cui occorre radicarsi, le leghe sono le nostre strutture di base i terminali sui quali poggia tutta la struttura, ogni progetto dovrà essere orientato al loro rafforzamento.

Il documento nazionale dedica ampio spazio all'analisi delle leghe e alle loro differenti configurazioni territoriali

Dalla lettura si evince una realtà organizzativa variegata, le strutture si sono modellate in conformità a variabili territoriali, socio/economiche, organizzative, negoziali e istituzionali.

"L'analisi compiuta ci porta a dire che non esiste un modello organizzativo ottimale della lega ..." (M. Salvato).

Comunque sulle leghe l'organizzazione si confronta da sempre, ciò emerge anche dai riferimenti dettagliati sullo Statuto e regolamento, che definiscono prerogative e funzioni.

Sull'articolazione organizzativa sub territoriale, confermiamo la nostra scelta consolidata e sperimentata con la regolamentazione delle zone.

La flessibilità organizzativa modellata e adattata alle variegate realtà territoriali è la strada più coerente ed efficace per affrontare i problemi, è tuttavia gestibile e può dispiegare tutte le potenzialità, in un contesto di regole chiare e condivise.

Gli aspetti originali che emergono dalla ricerca rispetto al dibattito consolidato, riguardano i riferimenti alle leghe nelle aree urbane e l'esperienza delle zone.

Le aree urbane sono un punto critico riconosciuto, sul quale vanno impostate risposte specifiche, delineate nella proposta nazionale e che l'esperienza di alcune realtà ci suggerisce.

RIASSUMENDO

I ripetuti riferimenti alle precedenti assise dimostrano, la rilevante capacità di analisi raggiunta dalla Fnp lombarda, che ha saputo giocare d'anticipo su molti temi; evidenziano anche il cospicuo contributo che i dirigenti della nostra regione hanno dato alla crescita della categoria.

Si evidenziano anche alcuni aspetti critici che andranno approfonditi, allo scopo di riformulare gli obiettivi, scegliere le strategie e ripartire con rinnovato impegno.

Dobbiamo continuare su questa strada con lo stesso spirito critico e costruttivo, con impegno e serietà.

Il percorso non prescrittivo dell'Assemblea organizzativa lascia margini all'iniziativa autonoma delle strutture, tuttavia, gli obiettivi che vogliamo raggiungere non sono meno impegnativi del momento congressuale. Oltre al riferimento all'art.6 dello Statuto Confederale, nel nostro regolamento, agli art.46 e 49, troviamo indicazioni chiare riguardo alle prerogative dei soci e al ruolo delle leghe; indicazioni che impongono di gestire l'assemblea organizzativa evitando dispendiose e inutili ritualità.

Per concludere, l'assemblea dovrà essere vissuta e gestita come:

a-evento organizzato con un impegno straordinario;

b-momento di riflessione utile per i territori, per la nostra struttura regionale, nonché per l'apporto che dobbiamo portare in ambito nazionale, nella Confederazione e nel sistema servizi;

c-occasione per contribuire al consolidamento di un modello chiaro e coeso su valori e contenuti, flessibile nelle forme organizzative;

d-ambito per individuare obiettivi, priorità e azioni organizzative coerenti;

d-opportunità per impostare sistemi di supporto operativo e di verifica dei risultati.

Vediamo così l'azione della Fnp: una categoria alla quale sta a cuore una propria autonomia e persegue obiettivi di tutela delle persone anziane. Un'autonomia da giocare e da mettere in campo per costruire un'azione confederale che tenga conto delle nostre priorità, pur in una visione più generale dei problemi. Sosteniamo con decisione i nostri obiettivi, ma siamo consapevoli che per conseguirli dobbiamo agire, sempre, di concerto con la confederazione.

Maggio 2011