

Relazione all'Assemblea Organizzativa e programmatica della FNP-CISL Asse del Po del 23-09-2015.

#### Premessa

Finalmente è arrivata la data di celebrazione della nostra Assemblea Organizzativa e Programmatica (d'ora in poi A.O.P.) tanto agognata.

Effettivamente questa volta cade in un momento quanto mai opportuno perché siamo nel bel mezzo della Riorganizzazione del nostro sindacato e quindi è necessario fare il così detto punto della situazione per valutare se procede tutto secondo i programmi, se sono stati commessi errori, se siamo ancora in tempo a porvi rimedio modificando la rotta.

Tengo a precisare che l'A.O.P. non è un Congresso quindi non si parlerà di strategie, di politica sindacale anche se la tentazione è forte in un periodo come l'attuale denso di avvenimenti che ci riguardano e vi saranno da eleggere Organismi e dirigenti. Si parlerà unicamente di organizzazione o meglio di riorganizzazione e si potranno fare proposte sul nostro assetto interno a tutti i livelli. Il documento finale sarà il risultato di questo nostro lavoro.

#### Accorpamenti

La prima riflessione riguarda le motivazioni che hanno spinto la CISL a decidere nel 2012/13 il riassetto. Secondo noi sono ancora valide, in estrema sintesi: se vogliamo sopravvivere e continuare a svolgere le funzioni di rappresentanza, tutela, servizio degli associati nel mondo circostante completamente cambiato nell'arco dell'ultima generazione (non faccio citazioni a supporto perché ne abbiamo già parlato e ritengo che tutti siano a conoscenza del radicale cambiamento politico, economico, sociale avvenuto nella nostra società nell'arco di tempo citato e delle conseguenti ricadute) occorre tenere ben fermi i valori fondanti oggi più che mai validi ma mettere mano, come si è iniziato, profondamente al nostro assetto organizzativo a tutti i livelli.

Le ragioni, dunque, sono pienamente valide, se mai ci siamo imbarcati nell'avventura in un modo piuttosto affrettato senza un approfondito lavoro di preparazione nelle strutture e con le persone. E' altrettanto vero che, come è stato osservato, se si fosse indugiato troppo si sarebbe corso il rischio di non partire mai.

Quindi ha cominciato il livello confederale sapendo che se si fosse iniziato con le Categorie (gli eventi successivi hanno dato pienamente ragione a questa tesi) saremmo ancora fermi. L'USR, avuto il mandato, ha ridisegnato i confini dei territori lombardi in questo modo è nato, assieme agli altri, l'Asse del Po.

Effettuare una riorganizzazione non è un'azione semplice, anzi! Occorre tener conto di tante variabili interagenti tra di loro, come il diverso assetto delle UST accorpate, i diversi usi, costumi, tradizioni, modalità operative, sensibilità dei dirigenti, degli attivisti ed ancora di condizioni economiche, di attività più o meno sviluppate nei territori di competenza e cercare di metterle (le variabili) in sintonia, omogeneizzarle dopo aver fatto un'attenta analisi e messo a punto un piano ritenuto idoneo allo scopo.

Non era possibile fare una mera sommatoria delle situazioni in essere oppure non modificare i comportamenti, occorre fare scelte, adottare le migliori pratiche, creare squadre motivate ed efficienti per portare avanti con determinazione la "Mission".

Inoltre occorre tener conto delle persone coinvolte, evidentemente come sindacato non possiamo permetterci azioni comunemente prese dalle aziende!

Non dimentichiamo inoltre la vastità del nuovo territorio lungo circa 200 Km. Ciò determina problemi di carattere logistico per i segretari (in primo luogo per il segretario generale) se vogliono mantenere i "contatti" (chiaramente non bastano i mezzi di telecomunicazione).

Abbiamo da misurarci con un territorio di dimensioni quasi regionali ma che deve essere gestito come territorio quindi con esigenze diverse, cioè con contatti il più possibile frequenti e capillari con la nostra base, con le istituzioni, con i cittadini richiedenti aiuto ai nostri sportelli di segretariato sociale, di qui la complessità anche della gestione quotidiana delle attività.

Nella fase pregressuale i segretari territoriali videro nel progetto di riassetto della bassa lombarda l'asimmetria esistente tra una provincia sola, Pavia, e le altre 3 Lodi, Cremona e Mantova assieme. Furono manifestate perplessità, immediatamente liquidate con un "si fa così perché lo ha stabilito il livello competente".

Conciliare tutti questi aspetti è difficile e ad un primo sguardo si potrebbe pensare di non trarre alcun beneficio dalla riorganizzazione, a tal proposito vi è da osservare che siamo solamente a metà del guado o forse la metà non è ancora stata raggiunta (vedi situazioni delle Categorie: nessuna si è ancora accorpata!) quindi occorre tempo, e la volontà ferrea di lavorare al perseguimento degli obiettivi prefissati.

In questi 2 anni e mezzo abbiamo cercato di realizzare quanto esposto sopra come propositi, non senza difficoltà derivanti dalla natura dell'operazione, assolutamente nuova per caratteristiche e vastità ma anche di natura diversa legata ai clamorosi esiti del Congresso di unificazione del 2013.

Oggi pare vada affermandosi l'idea di un riequilibrio territoriale nella bassa Lombarda ritenuto maggiormente rispondente agli obiettivi della riorganizzazione. Il

dibattito è in corso e sarà uno degli argomenti da affrontare nel corso della attuale tornata assembleare.

Pur restando la decisione di scorporare Lodi per unirlo a Pavia in capo all'USR, potremo esprimere pareri e se si deciderà, meglio non aspettare troppo in quanto più passa il tempo e più il processo di unificazione si consolida e diventa difficile il riassetto, comunque se alle A.O.P. si prenderà la decisione, l'orizzonte di realizzazione diventerà il Congresso del 2017.

#### Situazione

A che punto siamo? Ho avuto occasione nei precedenti C.g. di relazionare sull'operato della Segreteria ma è opportuno rammentare, se pur brevemente, le azioni di maggior rilievo intraprese.

Prima di tutto è stata posta in essere una conduzione della Struttura il più possibile collegiale nel rispetto dei ruoli e responsabilità, non poteva che essere così data l'opera di omogeneizzazione da portare avanti per creare il nuovo territorio dell'Asse con il maggior consenso possibile.

Sono stati unificati i bilanci, le azioni amministrative e contabili fatte in totale trasparenza, nel rispetto scrupoloso delle norme, operazione complessa, direi pienamente riuscita, tanto da meritare un encomio dal revisore regionale, anche per la competenza e dedizione dello staff amministrativo a cui va il ringraziamento della Segreteria. Le uscite sono improntate ad un criterio di sobrietà come deve essere per un sindacato responsabile.

E' stata rivisitata la rete di presenza sul territorio dei nostri Agenti sociali, l'azione è in divenire in quanto si deve valutare caso per caso l'opportunità di essere presenti in relazione ai costi in rapporto all'affluenza del pubblico ed al proselitismo.

E' stato adottato un criterio univoco di applicazione dei contratti con i collaboratori articolati in 2 tipi: Co.Co. oppure LOA (tra i primi in Lombardia ad averlo sperimentato quest' ultimo) a seconda della necessità o meno di muoversi nel territorio.

E' stata implementata una gestione degli iscritti assolutamente aderente alla realtà, rispetto a cui dobbiamo segnalare una costante flessione complessiva, anche se diversificata per territorio (Lodi è stato meno coinvolto). Questo è un campo a cui dovremo dedicare una particolare attenzione, le analisi delle cause sono già state fatte, qualche azione intrapresa ma non sufficiente a riportare all'equilibrio.

Si dovranno coinvolgere maggiormente per raggiungere lo scopo i nostri dirigenti, gli attivisti oltre ai Servizi della CISL, compito estremamente difficile se la situazione non cambierà a partire dai livelli nazionali.

Abbiamo sviluppato la "Contrattazione sociale" su tutto il nuovo territorio dopo aver constatato che la situazione era molto differenziata. La C.s. È una parte importante anche se non abbastanza conosciuta della nostra attività (ho già detto il perché)

richiede applicazione e competenza. E' stata costituita una squadra, addestrata e nel 2015 ha cominciato a lavorare sul campo. Occorrerà tempo per arrivare ad una copertura più ampia ma la strada è stata imboccata ed i primi risultati ottenuti, infatti alla 5° Fiera della Contrattazione della CISL Lombarda abbiamo ottenuto il primo premio per l'accordo firmato con l'amministrazione comunale di Lodi.

Abbiamo cercato di sviluppare l'informazione sul nostro operato, notoriamente carente, stipulando accordi con emittenti televisive locali e giornali quotidiani o settimanali. Non basta, cerchiamo di aumentare i collegamenti informatici per comunicare direttamente con attivisti ed iscritti.

E' anche in gestazione l'edizione di un giornale FNP regionale con pagine dedicate ai territori. Sarebbe opportuno anche attivare un sito UST da tenere costantemente aggiornato, ci dicono che stanno lavorando al progetto, per ora attendiamo.

Abbiamo finalmente ultimato la trasformazione delle Leghe/Interleghe in RLS, compito affidatoci dal Congresso del 2013. Anche in questo campo non sono mancate le difficoltà per la novità dell'operazione non accompagnata da direttive precise su come gestire la fase di transizione. Ciò ha determinato qualche inciampo, superato quando si è chiarito come operare.

L'imperativo disceso dal Congresso era di creare RLS di dimensioni maggiori delle vecchie Leghe/Interleghe per i noti motivi già illustrati, si è dovuto procedere quindi ad accorpamenti non

sempre graditi da alcune persone, anche se coinvolte nelle discussioni preliminari, in qualche caso ritenute insufficienti.

Può essere vero ma ci siamo trovati di fronte a situazioni di desertificazione e difficoltà nel reperire persone motivate a formare gli Organismi. Abbiamo impiegato in questa operazione un anno ed i progetti sono stati approvati dal Consiglio generale in 3 occasioni: il 19-12-13, il 27-05-14 ed il 26-05-15.

E' chiaro che preventivamente non era possibile entrare nel minimo dettaglio data la situazione di incertezza di partenza e le modifiche da apportare di volta in volta a seconda delle valutazioni ritenute più congrue.

E' stato un percorso impegnativo anche dal punto di vista fisico, comunque la missione è compiuta, a conclusione del percorso siamo passati da 64

Leghe/Interleghe di partenza a 38 RLS con i loro Organismi direttivi e Coordinatori.

Ora si tratta di farle vivere queste nuove Strutture! È un compito impegnativo in quanto occorre dedicare tempo e fatica ma esistono, sono formate da persone, sta a loro naturalmente con il supporto della Segreteria, renderle operative e veramente il cuore pulsante della FNP sul territorio

Sono stati assunti 3 giovani a tempo determinato e parziale con il progetto giovani sviluppato con la FNP Lombarda. Sono stati formati e inseriti nella rete FNP. Ci pare che l'esperimento sia positivo, svolgono il loro lavoro nel territorio a supporto degli iscritti ed in collegamento con i Servizi.

In autunno dovremo decidere la loro conferma. In relazione a ciò pensiamo che in futuro dovremo sempre più appoggiarci per le nostre attività di servizio ai giovani (tenendo sempre in conto i mezzi economici a disposizione) in quanto sarà sempre più difficile reperire, a causa dell'allungamento del nastro lavorativo, pensionati propensi a dedicarsi al faticoso, in tutti i sensi, lavoro di Agente sociale.

A tal proposito colgo l'occasione per ringraziarli (gli A.s.) per l'abnegazione e la pazienza (specialmente quest'anno) con le quali agiscono nelle sedi periferiche e nei recapiti, mostrando la loro faccia al pubblico in rappresentanza della CISL non sempre all'altezza con i suoi Servizi di soddisfare le richieste di aiuto.

Non mi dilungo oltre nel citare il lavoro svolto e non immediatamente visibile, composto di relazioni, telefonate, incontri, mediazioni per cercare di rinsaldare i legami, spiegare le situazioni, sviluppare attività, per cercare di dare un'identità alla FNP Asse del Po.

Lo sforzo prodotto è stato notevole tenuto conto anche dell'età di tutti noi. Si poteva fare di più? Certamente, personalmente ho il rammarico di non aver fatto abbastanza incontri, riunioni con gli attivisti, con i consiglieri ad ogni livello, la così detta "nostra gente" per discutere dei nostri problemi e di quelli degli anzianissimi per i quali pure ci battiamo con alterna fortuna per migliorare l'assistenza da recar loro, ma francamente mi è mancato il tempo materiale.

E qui sta uno dei limiti del territorio troppo vasto: l'impossibilità di avere frequenti e necessari contatti con la base da parte di una Segreteria numericamente troppo esigua e troppo impegnata per svolgere compiutamente anche tale funzione essenziale in modo accettabile. Consoliamoci,

molto probabilmente l'A.O. P. suggerirà a chi dovrà decidere, il rimedio a tale anomalia riducendo il territorio a dimensioni più umane.

Al di là di come si evolverà l'assetto geografico e Categoriale (non dimentichiamolo!) è stato aperto un grande cantiere per organizzare le nostre Strutture in modo nuovo,

sono state impostate azioni strategiche di lungo periodo da continuare per il raggiungimento dell'assetto ottimale. E' un compito gravoso ma nel contempo interessante, coinvolgente, che ci ha permesso di conoscere meglio il nostro sindacato

nei suoi molteplici aspetti e di vederne anche alcune pecche possibilmente da eliminare. Ci ha permesso di essere protagonisti di un nuovo corso (almeno nella fase iniziale) e questo lo considero un privilegio.

Resta ancora molto lavoro da fare ma almeno la strada è tracciata.

### Proposte

Da tempo nelle relazioni dei segretari, negli interventi dei partecipanti alle riunioni si sottolinea la necessità di caratterizzare il nuovo corso della CISL con il dare maggior rilievo al territorio. In altre parole se si hanno difficoltà di farsi ascoltare al centro, (tramonto della concertazione) diventiamo protagonisti in periferia attraverso la contrattazione aziendale e sociale, è una buona vecchia idea della CISL rispolverata.

Siamo completamente d'accordo con questa tesi: sempre più il baricentro del sindacato dovrà essere, decentrato, occorre però essere conseguenti, la prima linea per essere potenziata ed essere idonea a sostenere la nuova "Mission" ha bisogno di persone motivate e di maggiori risorse economiche.

Proponiamo perciò una diversa ripartizione della contribuzione (non è la prima volta) nel senso di aumentare la quota percentuale spettante al livello territoriale rispetto a quella attuale. Solo in tal modo si potrà sviluppare l'attività locale tenendo conto del fatto che già oggi le UST e le Categorie locali sono in sofferenza e stentano a sostenere il peso degli oneri connessi ad essere presenti in modo diffuso sul territorio. Tutto ciò mentre altri livelli ed altre Strutture si permettono spese non proprio in linea con la sobrietà che dovrebbe essere alla base di ogni nostra azione economica.

Contemporaneamente potranno essere snellite le Strutture regionali e nazionali facendo anche in questo caso valutazioni di opportunità. Ci faremo interpreti di queste necessità ad ogni livello delle A.O.P.

Si può anche pensare ad un assetto diverso delle Segreterie FNP territoriali. Attualmente secondo quanto stabilito dallo Statuto e dal Regolamento devono essere composte da pensionati impiegati a tempo pieno.

Pensiamo però all'evoluzione in atto dell'età pensionabile: se ieri si andava in pensione a poco più di 50 anni, rimanevano ancora tempo e forze per dedicarsi al lavoro sindacale anche se pensionati ma oggi ci avviamo ad una soglia di pensione posta a 67 anni! In tali condizioni mi chiedo quanti saranno disponibili e avranno la forza per dedicarsi a tempo pieno al faticoso lavoro nelle Segreterie.

Agiamo per tempo, inseriamo qualche sindacalista "attivo" nelle Segreterie senza aver timore di perdere legittimazione! Vi sono già esempi in altre sigle confederali e non mi risulta siano successi cataclismi, anzi! Favoriremo anche il ricollocamento di dirigenti liberati dalla riorganizzazione, problema non secondario in questa fase.

Consentiamo ai pensionati di offrire la loro opera a tempo parziale piuttosto di abbassare il numero di componenti di Segreteria. Dimostreremo saggezza ed avremo anche consenso non dando adito a polemiche sui compensi. Abbiamo un'occasione d'oro nelle A.O.P. per decidere di modificare gli Statuti al Congresso, sono però consapevole di trovare ostacoli quasi insormontabili, vale comunque la pena di provare.

So bene di toccare un tasto delicato ma il tempo è inesorabile e non potendo spostare ulteriormente l'età di collocamento definitivo in pensione già alto (74 e 76 anni) nel prossimo futuro ci troveremo a corto di risorse umane. In quella evenienza diventerebbero giustificabili interventi esterni alla FNP ancora più incisivi che non voglio nemmeno citare!

La FNP è inserita pienamente nell'organizzazione sindacale accanto alle altre Categorie nelle Unioni territoriali (UST) e regionali confederali (USR). Di questo sistema fanno parte anche i Servizi e gli Enti rendendolo sempre più complesso e composito.

Sino ad ora la regola aurea che ha informato i comportamenti è stata quella dell'Autonomia dei vari soggetti, pilastro fondativo della CISL.

Con il passare del tempo il sistema si è sempre più complicato: nuovi compiti, nuove funzioni, nuove articolazioni. Con l'evolversi delle situazioni nel tempo abbiamo notato fasi ascendenti e fasi discendenti di attività, penso al CAF oppure all'attribuzione di nuovi compiti non remunerati all'INAS con conseguenze non irrilevanti di carico di lavoro e di condizioni economiche. Si possono fare le medesime considerazioni con qualche variante per ANOLF, SICET, ADICONSUM.

Abbiamo notato anche il progressivo ritirarsi da parte del confederale, dopo un nobile tentativo fallito miseramente qualche tempo fa, dall'interazione con i Servizi forse in nome dell'Autonomia sempre sbandierata quando si è tentato di coordinare o forse più prosaicamente per mantenere poltrone.

Nello stesso tempo siamo continuamente sollecitati ad una maggior collaborazione con UST, Servizi e Categorie lasciando la questione all'iniziativa di singoli volenterosi. Questi appelli oltre che cadere nel vuoto sono contraddittori, da un lato si

invoca l'Autonomia dall'altro una più stretta collaborazione! E non sono nemmeno corretti da un punto di vista puramente organizzativo. Risultato: si lavora il doppio e si porta a casa la metà. A nostro avviso la questione è da affrontare.

La FNP da sempre collabora fattivamente con le UST, i Servizi e anche con le Categorie anche se con queste ultime vi sono difficoltà di raccordo non certo per indisponibilità nostra. Ci pare doveroso, essendo la FNP la Categoria più consistente sia per numero di iscritti sia per risorse economiche, ed anche perché siamo un po' confederali per la natura della nostra provenienza.

Notiamo però che siamo considerati più che altro fornitori di mano d'opera a costo zero (Agenti sociali) e di risorse economiche a fondo perduto. Notiamo inoltre la scarsa sensibilità dei Servizi rispetto alla questione associativa. Non pretendiamo certo che facciano gli iscritti al posto nostro però data la nostra collaborazione sarebbe auspicabile accrescere questa sensibilità (consapevolezza di essere tutti sulla stessa barca) magari lavorando in sede di assunzione durante la formazione dei giovani neoassunti.

In fin dei conti se sta bene la FNP stanno bene tutti: Confederazione e Servizi, basta guardare ai fatti. Con ciò non voglio assolutamente fare polemiche, vorrei solamente un maggior affiatamento di tutti ma proprio tutti gli addetti per far galleggiare la navicella in un mare tempestoso..

Secondo noi il sistema è da riformare, pur non toccando il tabù dell'Autonomia (la cosa sembra impossibile) occorre maggior coordinamento specialmente con i Servizi e questo non può che essere affidato alle UST si può fare riprendendo il vecchio progetto aggiornandolo se necessario, naufragato per resistenze corporative. Disegnando una chiara linea di responsabilità organizzativa si potranno superare diffidenze, parcellizzazioni che appesantiscono l'attività e i bilanci ed essere più efficienti.

Occorre fare molta attenzione a come si allocano le risorse, a come si fanno gli investimenti per non lasciare fardelli onerosi a chi sarà chiamato dopo di noi a gestire. Fare attenzione alla struttura dei costi di gestione: acquisti, abbonamenti, convenzioni, rimborsi, conti correnti, vi sono troppi centri di spesa, il risultato è che si spende troppo e male, è noto che il sindacalista non è un buon amministratore. Le conseguenze si vedono a posteriori quando magari i responsabili sono passati ad altro incarico (superiore) oppure sono usciti a vario titolo dall'Organizzazione.

Gli apparati di staff e burocratici di sostegno all'attività prettamente sindacale si sono appesantiti con il passar del tempo per varie ragioni non soltanto di necessità.

Dobbiamo eseguire ai vari livelli attente analisi per valutarne la rispondenza alle necessità per arrivare ad uno snellimento degli apparati, in questo modo si conterranno i costi e si libereranno risorse destinate a riequilibrare i bilanci.

Il recente regolamento economico confederale a carattere finalmente prescrittivo contiene interessanti spunti che ci potranno aiutare in questa complessa impresa. Sarebbe bene individuare linee di responsabilità precise ed affidare ad esperti il controllo di gestione affinché non si verificino episodi ai quali poi risulta difficile porre rimedio.

#### Etica e Regole

Da ultimo voglio toccare un argomento spinoso dal quale non possiamo assolutamente derogare. Tanti episodi accaduti ultimamente a livello confederale, regionale, territoriale, per alcuni dei quali siamo venuti a conoscenza in modo fortuito attraverso i media dimostrano come in alcuni casi si siano interpretati i ruoli in modo a dir poco disinvolto.

Tali comportamenti assurdi agli onori della cronaca hanno creato un enorme danno di immagine alla CISL, suscitano stupore ed indignazione, ci si chiede infatti come siano potuti accadere, producono frustrazione e demotivazione nei quadri, allontanamento degli iscritti, discredito per l'Organizzazione. In pratica una catastrofe.

Dobbiamo avere il coraggio e l'onestà intellettuale di attenerci alle regole, agli statuti, ai mandati, lavorare pensando al bene comune dell'Organizzazione, degli iscritti piuttosto che alla propria posizione o carriera.

L'A.O.P è una buona occasione ed allora mettiamo mano alle regole ritenute troppo lasche e modifichiamole: evitiamo gli incarichi multipli retribuiti, introduciamo controlli approfonditi sull'operato dei dirigenti non soltanto dal punto di vista formale ed un sistema sanzionatorio per chi tiene comportamenti non corretti.

Può accadere che in una organizzazione composta da uomini qualcuno per vari motivi approfitti della sua posizione oppure tenga comportamenti non consoni all'etica che ci impone come sindacalisti di essere irreprensibili se vogliamo denunciare le manchevolezze altrui.

In tali casi non si può far finta di niente, transigere o applicare le ragioni di opportunità, o addirittura mostrare segni di insofferenza verso chi denuncia certe situazioni incresciose, lo abbiamo fatto troppo spesso nel recente passato e questi sono i risultati! Non è più possibile mantenere tali atteggiamenti. Sono deleteri, a lungo andare portano danno in quanto tendono a far intendere come omologati comportamenti scorretti.

Dimostriamo all'esterno la non corresponsabilità dell'Organizzazione con le persone coinvolte, voltiamo pagina! Soltanto in questo modo potremo andare a testa alta e recuperare pienamente la fiducia ottenuta dai nostri militanti ed iscritti.

T. Salvato