



**Segreteria Organizzativa**

Via G. Vida n. 10 – 20127 Milano  
Tel. 02 89355300 – Fax 02 89355350  
E-mail: [pensionati\\_lombardia@cisl.it](mailto:pensionati_lombardia@cisl.it)

**ASSEMBLEA PROGRAMMATICA  
E ORGANIZZATIVA  
20 - 21 OTTOBRE 2015**



***GUARDANDO A IERI,  
VIVIAMO L'OGGI,  
PROGETTANDO IL DOMANI***

**ATTI DEI CONVEGNI  
2015**



**MILANO - PALAZZO PIRELLI  
Piazza Duca D'Aosta  
Auditorium G. Gaber**

La Segreteria Organizzativa

Tel. 02/89355300

[www.fnplombardia.cisl.it](http://www.fnplombardia.cisl.it)

[pensionati\\_lombardia@cisl.it](mailto:pensionati_lombardia@cisl.it)

ASSEMBLEA PROGRAMMATICA  
E ORGANIZZATIVA  
20 - 21 OTTOBRE 2015



*GUARDANDO A IERI,  
VIVIAMO L'OGGI,  
PROGETTANDO IL DOMANI*

ATTI DEI CONVEGNI  
2015



*MILANO - PALAZZO PIRELLI  
Piazza Duca D'Aosta  
Auditorium G. Gaber*

La Segreteria Organizzativa

Tel. 02/89355300

[www.fnplombardia.cisl.it](http://www.fnplombardia.cisl.it)

[pensionati\\_lombardia@cisl.it](mailto:pensionati_lombardia@cisl.it)





# SOMMARIO

<b>PREMESSA</b>	Pag. 5
-----------------	--------

## **GLI OVER 65 - ESISTE UNA SPECIFICITÀ DELLA FORMAZIONE PER GLI ANZIANI?**

Introduzione <i>Angelo Motta, Resp. Ufficio Formazione Fnp Lombardia</i>	Pag. 8
Relazione e presentazione slide <i>Maria Giovanna Garuti (ISMO)</i>	Pag. 10
Bibliografia	Pag. 19

## **PAROLE CHIAVE E VALORI ANTICHI PER ORIENTARE E COSTRUIRE IL FUTURO DEL SINDACATO**

Introduzione <i>Alfredo Puglia, Segretario Regionale Fnp Lombardia</i>	Pag. 21
Formazione oggi <i>Angelo Motta, Resp. Ufficio Formazione Fnp Lombardia</i>	Pag. 21
Relazione <i>Prof. Aldo Carera, Presidente Bibliolavoro e Docente dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano</i>	Pag. 23
Moderatore <i>Alfredo Puglia, Segretario Regionale Fnp Lombardia</i>	Pag. 32
L'esperienza di un giovane sindacalista <i>Daniel Zanda, Segretario Generale Felsa Lombardia</i>	Pag. 32
Moderatore <i>Alfredo Puglia, Segretario Regionale Fnp Lombardia</i>	Pag. 36
Dibattito <i>Biagio La Sala – Fnp Milano Metropoli</i>	Pag. 36
<i>Luigia Alberti – Fnp Milano Metropoli</i>	Pag. 38
<i>Luciano Gelpi – Fnp Bergamo Sebino</i>	Pag. 39
<i>Angelo Lazzati – Fnp Pavia</i>	Pag. 42
<i>Marco Goccini – Fnp Asse del Po</i>	Pag. 42
<i>Luigi Pentimone – Fnp Sondrio</i>	Pag. 44
Moderatore <i>Alfredo Puglia, Segretario Regionale Fnp Lombardia</i>	Pag. 45
Replica <i>Prof. Aldo Carera, Presidente Bibliolavoro e Docente dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano</i>	Pag. 46

NB: i testi del "dibattito" sono derivanti dalla sbobinatura della registrazione e non rivisti dai relatori.

## **LA CRESCENTE IMPORTANZA DEL PRESIDIO TERRITORIALE, BISOGNI, RISORSE E CONCERTAZIONE**

Premessa	Pag. 49
Introduzione <i>Valeriano Formis, Segretario Generale Fnp Lombardia</i>	Pag. 50
Relazione "Sindacato e territorio" <i>Appunti di Savino Pezzotta, già Segretario Cisl Nazionale</i>	Pag. 54
Sintesi interventi di <i>Luca Pesenti, ricercatore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano</i> <i>Giovanna Mantelli, Segretario Ust Cisl Brescia</i>	Pag. 63
Sintesi Discussione / Dibattito	Pag. 66
Link di riferimento	Pag. 67

## **VOLONTARIATO SOCIALE E VOLONTARIATO SINDACALE (UN RAPPORTO DA CONSOLIDARE)**

Una storia di solidarietà e volontariato <i>Marino Pattini, Presidente Anteas Lombardia</i>	Pag. 69
Volontariato e Sindacato <i>Sandro Antoniazzi, Presidente "Convivialità"</i>	Pag. 75
L'azione volontaria degli anziani attivi in Italia <i>Prof.ssa Giovanna Rossi, docente dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano</i>	Pag. 84
Volontariato sociale e volontariato sindacale <i>Sofia Rosso, Presidente Anteas Nazionale</i>	Pag. 97
Organigramma Anteas Lombardia	Pag. 101
Struttura Anteas Lombardia	Pag. 102
Protocollo d'intesa nazionale Cisl-Fnp-Anteas	Pag. 103
Protocollo d'intesa regionale Cisl-Fnp-Anteas	Pag. 107
Contributo dibattito Congresso Fnp Lombardia 2013 <i>Estratto Anteas e relazione della Segreteria</i>	Pag. 111
Contributo dibattito Congresso Fnp Nazionale 2013 <i>Estratto relazione Gigi Bonfanti, Segretario Generale Nazionale Fnp</i>	Pag. 114
Riflessione di Anteas Lombardia in preparazione all'Assemblea Nazionale 2014	Pag. 116
Documento conclusivo Assemblea Nazionale Anteas 2014	Pag. 123

## PREMESSA

In preparazione dell'Assemblea Organizzativa e Programmatica della FNP Cisl Lombardia, abbiamo promosso degli incontri su diversi argomenti, allo scopo di rafforzare le capacità elaborative su problematiche coerenti con i contenuti dell'Assemblea stessa.

Il fascicolo, che raccoglie il materiale relativo, può supportare il processo elaborativo in corso. Si tratta di riflessioni coerenti con le principali tematiche contenute nei documenti preparatori della prossima assise di categoria e Confederale.

Nel primo incontro: **“Gli Over 65 - Esiste una specificità della formazione per gli anziani?”** sono evidenziate le problematiche inedite e l'ambivalenza che connota la condizione anziana oggi. Il quadro che emerge aiuta a comprendere le potenzialità e la disponibilità delle persone anziane a gestire il cambiamento valorizzando il passato e riprogettando il futuro. La **formazione** è un mezzo importante per sostenere la progetti creativi delle persone; d'altronde è ampiamente documentato dalla ricerca che l'apprendimento non ha età.



Nel secondo: **“Parole Chiave e Valori Antichi per orientare e costruire il Futuro del Sindacato”**, il Professor Aldo Carera svolge una riflessione sulla Cisl soffermandosi su alcune parole chiave fondamentali e che rappresentano, a

distanza di oltre 60 anni, ineludibili punti di riferimento.

Parole che ci aiutano, ancora oggi, a comprendere dove siamo e conservano la capacità di orientare il nostro agire futuro.

Nel terzo: **“La crescente importanza del presidio territoriale, bisogni risorse e concertazione”** i relatori offrono una lettura articolata riguardo all’importanza del radicamento territoriale del sindacato, su come è evoluto questo rapporto nel tempo, indicando anche l’esigenza del necessario riposizionamento.



Tema di grande attualità e che trova ampio spazio nei documenti preparatori dell’assemblea Organizzativa, laddove propone la centralità del presidio territoriale, lo sviluppo di una presenza più capillare nelle comunità, in funzione di una maggiore capacità di tutela attraverso l’ulteriore estensione della contrattazione sociale.

L’ultimo: **“Volontariato Sociale e Volontariato Sindacale (un rapporto da consolidare)”** è relativo ad **Anteas** e raccoglie il materiale prodotto durante l’incontro dal quale si evince il processo di crescita dell’Associazione, la funzione complementare nel rapporto con la Fnp, insieme agli ampi margini di sviluppo, tenuto conto della propensione degli anziani verso specifiche attività di volontariato, non ultima la grande visibilità ottenuta con l’esperienza e la presenza in Expo 2015.



**La Segreteria Fnp Cisl Lombardia**  
*Valeriano Formis, Faustino Gritti,  
Alfredo Puglia, Anna Matilde Tombini*

# Gli Over 65

Esiste una specificità della formazione per gli anziani?

*Over*  
**65**  
*Years*

Milano, 17 marzo 2015

## INTRODUZIONE

**ANGELO MOTTA, Resp. Ufficio Formazione Fnp Lombardia**

### **CHI SONO GLI OVER 65 IN ITALIA?**

Il tema che trattiamo oggi non appartiene ai classici della formazione sindacale: è però collegato alla Fnp, un sindacato che riunisce una aggregazione anagrafica e non professionale. Mi è stato chiesto di introdurre le ragioni di questo incontro, con l'invito, in breve e in premessa, a raccontare lo stato delle attività formative della Fnp Regionale. Da responsabile dell'ufficio, affiancando Mario Clerici, cui resto grato per il comune percorso, abbiamo tenuto conto anche dalle aspettative di apprendimento emerse dalla ricerca sullo sviluppo organizzativo del sistema Fnp Cisl. Abbiamo alle spalle un anno, il 2014, che ha promosso corsi in quantità superiore a quella dell'ultimo quinquennio, con 14 iniziative che hanno interessato oltre 300 utenti (giovani, donne, operatori di RLS, di Anteas o dei servizi ...) sui temi più urgenti (contrattazione sociale e riforma organizzativa soprattutto, poi comunicazione, accoglienza...). Sono molto aumentati i corsi voluti dalle donne sul loro ruolo nella società e nel sindacato. Curati da Mussetola, abbiamo anche tenuto 8 incontri, uno per territorio, con gli operatori impegnati nell'inserimento dei dati lombardi della contrattazione decentrata nell'Osservatorio Nazionale. A questi nostri percorsi, va aggiunta la nostra collaborazione con Bibliolavoro sui suoi corsi, molto partecipati dai nostri operatori. Quest'anno, visti anche i tempi dell'Assemblea Programmatica, dovremo forse frenare, ma non resteremo fermi. Ad aprile e maggio, cinque segretari territoriali e la coordinatrice delle donne, parteciperanno ad un corso nazionale sul welfare, in tredici giornate e quattro moduli, costruito anche con il nostro apporto. Alcuni Territori ci hanno già sollecitato a nuovi percorsi. Non ozieremo...

Passo al tema del giorno, gli over 65, la loro identità ed il loro ruolo, per individuare quali risorse formative possano sostenere il loro protagonismo sociale. Vivere la vecchiaia è una esperienza che ha mille facce, spesso per la stessa persona: è fatta di gioie e di dolori, di mortificazioni e di soddisfazioni, che si alternano a ritmi più serrati e meno controllabili di quelli del passato. I cambiamenti di una società che De Rita dice fondata sulla estraneità perfino in famiglia e che il Papa vede guidata dallo scarto di tutto ciò che non è congruo al profitto, hanno reso più sentito il tema della identità e del ruolo dell'anziano.

I prolungamenti di vita dei quali godiamo oggi rispetto a quelli di ieri sono fuori discussione, ma contrastano con il resto: alla maggior quantità della vita non corrisponde un pari incremento della sua qualità. In questo contesto, si finisce per considerare la vecchiaia solo per i problemi ed i costi sociali che presenta. Il tema di questo incontro è, senza giri di parole, quello della vecchiaia: ne abbiamo parlato spesso, Formis, magari per legittima difesa, ma molto per l'attualità dell'argomento! Abbiamo sentito autorevoli richiami alla nobiltà di questo tempo di vita: dall'ex Presidente Napolitano al Papa, ad altri che ci ricordano gli scritti

di Seneca e il ruolo dei biblici Patriarchi. Tutto questo per convincere gli under 65 che gli anziani meritano rispetto, ammirazione e ruolo. Mi fa naturalmente piacere, alla soglia dei miei 74 anni, ma queste belle parole si scontrano con una società che magari si commuove alle parole del Papa sui nonni, ma nello stesso tempo, presa da una forte schizofrenia, segue una cultura di vita che va nella direzione opposta! Infatti, una delle industrie più fiorenti, una di quelle che hanno meno risentito della crisi economica, è quella che ha fatto soldi con prodotti, servizi e interventi, per aiutare gli under 65 a ritardare la vecchiaia o per permettere agli over 65 di mascherarla e nascondersela. Per non diventare vecchi, o per non sembrarlo, si affrontano spese e sofferenze fisiche. Viviamo dentro una società che ha orrore e paura della vecchiaia: in un tempo nel quale aumentano gli anni da vivere, finiamo per avere paura di questo supplemento di vita, come fossimo davanti ad una incognita buia. Come possiamo pretendere che la stessa società che odia la vecchiaia, paradossalmente, sia capace di amare i vecchi? Viviamo l'estraneità come metodo di vita: il Papa parla di una società perversa nei confronti degli anziani, perché priva di prossimità. Gli anziani, anche quelli di casa, li senti ma non li ascolti, li vedi ma non li guardi, ti limiti ad una forzata convivenza ma eviti i rischi della condivisione. Manca il coraggio di una inversione culturale, cioè di un cambiamento di mentalità che attraversi tutta la società, non solo quella degli over 65! Manca oggi la consapevolezza che l'anziano è ognuno di noi: c'è chi lo è oggi e chi lo sarà domani, ma tutti dobbiamo imparare a guardare alla vecchiaia come ad un tempo nuovo, non come alla fine di un tempo felice. Ed è proprio su questo imparare che si fonda una prospettiva formativa. Se vogliamo essere amati per quello che siamo e non compatiti per quello che siamo diventati, abbiamo due fronti sui quali impegnarci. Il primo è quello sociale, nel quale promuovere quella pacifica rivoluzione culturale che tolga l'anziano dal luogo di raccolta degli scarti e lo porti a vivere questo tempo, non per quello che è stato, ma per quello che oggi è! Il Card. Scola ha detto ad un gruppo di giovani: "Diffidate da chi vi considera gli uomini del futuro e vi chiede di vivere l'oggi in preparazione del domani: pretendete di vivere il vostro tempo per ciò che esso è e per ciò che voi siete oggi". Penso anche ai bambini che incontro a scuola: non erano degli adulti in vitro, ma soggetti portatori di sensibilità e di risorse peculiari del loro tempo e col loro tempo finite. Con una disinvolta operazione di analogia, credo sia questo l'obiettivo al quale noi anziani dobbiamo puntare nella società: dobbiamo chiedere che sia così anche per noi, che non siamo adulti che appassiscono, ma anziani ricchi di una identità nuova e di un ruolo specifico, carichi di oneri che non ci piacciono ma anche di risorse nuove e peculiari, come certi fiori d'autunno, che non sono l'ultimo segno di una stagione finita, ma il primo di quella nuova! Noi non siamo quello che resta del passato, ma persone anziane che vivono il loro oggi in piena dignità. Accennavo prima ai Patriarchi biblici: erano autorevoli e rispettati, ma non perché fossero vecchi, ma perché, essendo vecchi, erano testimoni di esperienze e valori che erano risorsa per tutto il popolo. Nel contesto di questo nostro tempo e di questa nostra età, mi viene in mente un richiamo forte che Papa Ratzinger aveva fatto qualche anno fa e che mi

sembra oggi rivolta alla nostra generazione: disse, in quella occasione, che viviamo un tempo nel quale c'è più bisogno di testimoni che di maestri. Mi piace pensare che la vecchiaia ci sia stata data per questo: per essere testimoni, con la nostra esperienza, di quanto la sobrietà renda più felici dello spreco, di quanto la solidarietà rappresenti una risorsa e non un'opera buona, di quanto le fatiche possano far crescere più delle comodità, di quanto la compagnia abbia più gusto dell'egoismo e di tanto altro. Davvero, la società non ha bisogno di vecchi maestri che dicano ai giovani cosa devono fare, ma di testimoni che trasmettano a tutti che la vita è bella, che è bella sempre, che è bella comunque. A questo punto, inserisco una considerazione sul nostro Festival delle Generazioni: liberato da qualche orpello turistico-vacanziero, credo rappresenti una strada importante per rivendicare dentro questa società il nostro ruolo di persone che, avendo molto vissuto, molto possono dire e dare, dentro un nuovo rapporto tra generazioni. Vorrei anche dire, in chiusura, che non possiamo aspettare inerti che la società impari ad amarci: dobbiamo fare la nostra parte ed allontanare le immagini tristi di una vecchiaia mal vissuta, quella di troppe solitudini sfogate in un continuo abbaiare alla vita ed agli altri, quella di chi tira i remi in barca e si rassegna al decadimento, quella di chi predica a tutti il "come si stava bene una volta", quella di chi si chiude nella solitudine di casa per diffidenza e sfiducia, quella che mi dà tanta tristezza e che vedo sempre più diffusa anche al mio paese, degli anziani che, privati dei nipoti dal calo demografico, si accompagnano ad un cagnolino come al solo affetto ed alla sola ragione di vita. A partire da questa giornata, possiamo sentirci positivamente chiamati a qualcosa per cui valga la pena di costruire percorsi di formazione a vivere la vecchiaia come un tempo che è vita e non sopravvivenza.

## RELAZIONE

### MARIA GIOVANNA GARUTI (ISMO)

#### 1. *"Vecchio": ambivalenza semantica e antropologica*

Nella nostra cultura la parola "vecchio/a" è sempre segnata da ambiguità: da un lato abbiamo la rappresentazione della saggezza (Mosè quando scende dal Monte Sinai ha i capelli incanutiti, la sua figura ha la sacralità del profeta) e dall'altro quella della "laidità", il vecchio/la vecchia strega. Anche pensando agli oggetti si ritrova la stessa differenza: un vino "invecchiato" è buono, un mobile vecchio è da buttare oppure può diventare modernariato. Comunque in ogni società arcaica o moderna c'era un posto, un luogo, un immaginario che rendeva pensabile e contenibile questa età dell'essere umano.

La vecchiaia era proprio una delle età della vita, nel suo ciclo di nascita e di decadenza che connetteva le generazioni, permetteva l'eredità fra le stesse e le collegava all'ordine cosmico più generale. Ne sono testimonianza esplicita alcuni capolavori dell'arte.

Nell'era della tarda o post-modernità questa cornice di senso è crollata per effetto di fattori culturali, socio-economici e di tecnologia "medica". Le migliori condizioni di vita, lo sviluppo della scienza medica hanno notevolmente allungato le attese di vita; l'enfasi sulla produttività, la performatività, l'estetica hanno portato a rincorrere l'elisir di lunga giovinezza. La cura del corpo, la chirurgia estetica, i corpi perfetti della pubblicità contribuiscono a creare la figura del "non vecchio".



Le difficoltà a progettare tappe di vita a lungo termine, data l'aleatorietà del mercato del lavoro, hanno protratto nel tempo anche l'età della giovinezza, producendo una società che schiaccia di fatto l'adultità: come e quando invecchiare se non si sa nemmeno quando si diventa adulti?



Assistiamo, quindi, a una discordanza sempre più forte fra invecchiamento del corpo (dato biologico) e la percezione soggettiva della vecchiaia. Gli anni anagrafici non sempre corrispondono agli anni sentiti come propri: si soffre per una dissonanza fra la propria immagine allo specchio e la propria immagine interiore.

La frammentazione dei legami sociali e familiari, la frammentazione e la velocità degli eventi, rendono difficile per le persone anziane e vecchie il legame con la memoria e con il tempo della memoria. Alcune ricerche qualitative condotte su

campioni di over 65 (vedi ISTAT e "Non mi ritiro" condotto dall'Università Cattolica di Milano) evidenziano come non ci si senta testimoni, portatori di saperi storici utili alle nuove generazioni... la storia non trascende le proprie individuali esperienze, spesso poco elaborate e pensate.



La società degli individui e degli individualismi appare nella sua tragicità proprio nell'età avanzata quando il legame di appartenenza alla società e alla cittadinanza costituito dal lavoro si scioglie: si diventa vecchi in modo molto diverso a seconda della cultura individuale, della

ricchezza materiale disponibile, delle attività svolte, del genere ... La vecchiaia non c'è più, ci sono tanti singoli "vecchi" molto disuguali fra loro.

## **2. Il lavoro – le attività**

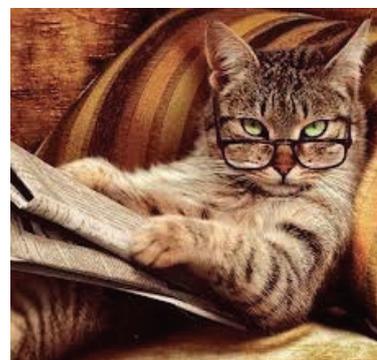
Nella società moderna il lavoro rappresenta, e soprattutto ha rappresentato, il legame fra l'individuo, la società, i suoi diritti/doveri di cittadinanza; ha dato valore al soggetto creando aspettative sociali collettive nei suoi confronti. Il lavoro, dall'avvento dell'era industriale fino ai nostri giorni, ci ha fatto sentire soggetti produttivi e utili, intorno al lavoro si sono catalizzate identità personali, professionali, politiche. Con la cessazione del lavoro (se va bene pensionamento) tutto questo si interrompe improvvisamente nella disattenzione generalizzata di quelle stesse istituzioni che ci hanno accolto, ma anche "usato" fino a un momento prima dell'ora X. Nemmeno un'ora di attenzione per uscire dal mondo del lavoro: il passaggio a questa fase della vita nel quale siamo destinati a incontrare alcune delle criticità più importanti della nostra esistenza, non è preparato da alcun tipo di formazione.

La fine del lavoro non è però, per chi è anziano in buona salute, necessariamente la fine delle energie e delle attività, soprattutto quelle che aiutano a costruire un nuovo senso di utilità per sé e per gli altri e a ridare nuova prospettiva al proprio tempo. Non l'anziano "agenda in mano" che passa da una mostra, a una gita, a una palestra, ma che sa gustare un nuovo tempo per sé, un tempo non alienato.

Noi possiamo sottrarci all'età per vivere il tempo.

"Noi ci immergiamo nel tempo, ne assaporiamo alcuni istanti, ci proiettiamo in esso, lo reinventiamo, ci giochiamo: ci prendiamo il nostro tempo o lo lasciamo scorrere: è la materia prima della nostra immaginazione. Di contro l'età è la spunta minuziosa dei giorni che passano, la visione a senso unico degli anni... il tempo è una libertà, l'età un vincolo" M. Augè.

**Bisogna imparare dai gatti!**



### 3. Età e apprendimento

La formazione diviene dunque un mezzo importante per sostenere *nuovi* e *creativi* progetti di vita, perché l'apprendimento non ha età (life long learning) come ci spiegano anche studi e ricerche condotti in diversi ambiti disciplinari.

Un pioniere in tale direzione è stato lo psicologo E. Erikson (1951) che ha proposto otto tappe di vita e di esperienza connotate da opposizioni e dilemmi che necessitano di integrazione e, quindi, di spazi per la riflessione e l'elaborazione.

Lo stato della senilità è connotato da ansie per il proprio decadimento fisico e per il pensiero più presente della morte, ma dall'altro c'è il desiderio di mettere a frutto il proprio passato e di ben vivere ancora la vita che resta. D'altronde anche la filosofia antica ci ha insegnato che bisogna pensare la morte (il limite finale) per progettare una buona vita.

J. Hillman, psicologo, psicoterapeuta e filosofo junghiano, ha dedicato un libro al "buon invecchiamento" (la forza del carattere) dove dimostra come permangano sempre attivi nel soggetto potenzialità di autosviluppo, desideri di continuare a vivere: il nostro puer convive con il senex che siamo diventati.

La *psicologia sociale* ha evidenziato due istanze complementari co-presenti nella persona anziana: il desiderio di disinvestire, ridurre alcune attività ma anche di potenziarne altre o di rispolverare vecchi sogni tenuti nel cassetto. E mantenersi "in attività" permette di sostenere auto-stima e reti vitali di relazioni. In particolare si è dimostrato come attività "di cura" (nipoti biologici e non, altri anziani, volontariato...) "arricchiscano" anche le nostre facoltà cognitive/emotive.

Le *neuroscienze* hanno fatto poi cadere alcuni stereotipi e pregiudizi sulle possibilità di apprendimento delle persone anziane.

Forse le arterie si induriscono un po', ma il cervello no. Infatti:

- ✚ Il cervello è plastico, compensa la perdita attivando nuove funzioni
- ✚ Cambia il tipo di "intelligenza": deperisce quella "fluida" mentre si conserva quella cristallizzata: capacità linguistiche, matematiche, diagnostiche...
- ✚ Anche la memoria mantiene buone potenzialità, soprattutto quella a breve termine, quella di lungo termine di tipo dichiarativo-semantic, quella di tipo procedurale e soprattutto quella autobiografica
- ✚ Gli aspetti emotivo-motivazionali non conoscono decadimenti. Il soggetto resta sempre soggetto di desiderio.

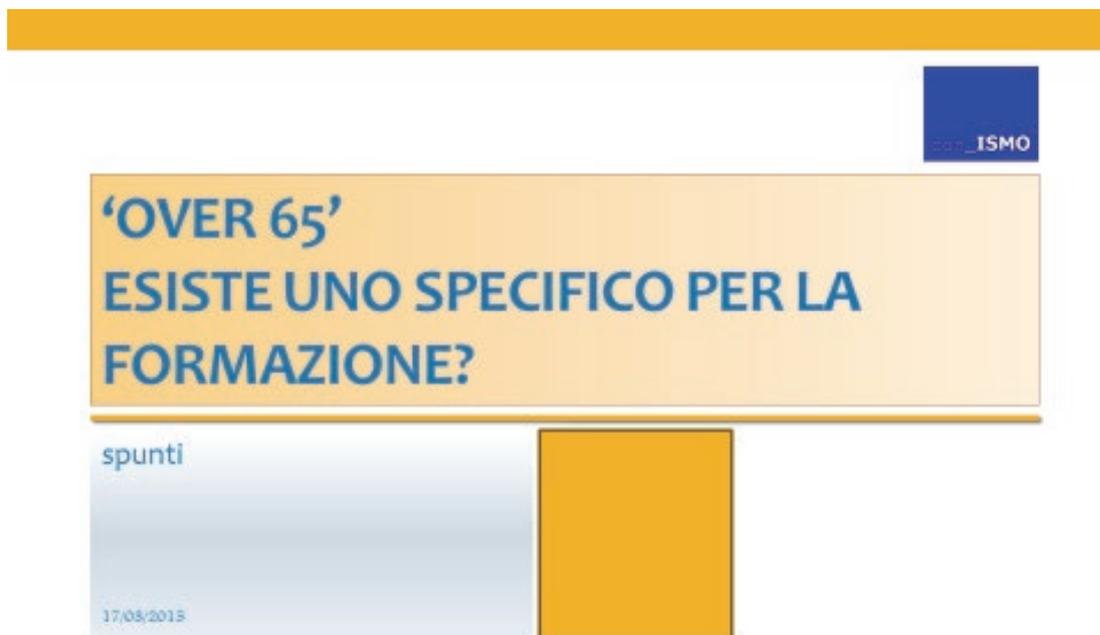
**In conclusione**

Alla domanda posta dal titolo possiamo rispondere positivamente in più modi:

- A. È doveroso rivolgere attività formative e di supporto alle persone anziane perché stanno attraversando un passaggio di vita e di cambiamento complesso e ineludibile;
- B. È possibile stimolare capacità, competenze, motivazioni, relazioni significative per sé e per gli altri: anziano non è sinonimo di rimbambito, essere anziani significa vivere una fase della vita che merita di essere pensata e rinforzata;
- C. Esiste uno specifico proprio perché si tratta di valorizzare il passato, il presente e futuro di questa tappa esistenziale almeno in tre direzioni:
  - i. A livello personale proprio per ricucire e armonizzare la propria identità (anima direbbe Hillman) attraverso pratiche autobiografiche ed espressive;
  - ii. A livello intergenerazionale (fare con...) per superare lo stereotipo “se gioventù sapesse, se vecchiaia potesse”;
  - iii. A livello sociale e collettivo per mettere a frutto le competenze maturate in nuovi progetti.

## PRESENTAZIONE SLIDE

MARIA GIOVANNA GARUTI (ISMO)



**'OVER 65'**  
**ESISTE UNO SPECIFICO PER LA FORMAZIONE?**

spunti

17/08/2015

ISMO



## DALLA PSICOLOGIA...

Lo spunto più interessante rimane quello di E. Erikson (1951) sugli otto stadi dello sviluppo connotati da opposizioni – integrazioni.

1. Infanzia
2. Fanciullezza
3. Età del gioco
4. Età scolare
5. Adolescenza
6. Giovinezza
7. Età adulta
8. Senilità. Connotata da angoscia per il decadimento fisico e la morte e integrità, accettazione della propria vita per come si è vissuta e si vuole/può ancora viverla.



Permanenza di potenzialità di sviluppo, autostima, motivazione. Si veda anche J. Hillman – la forza del carattere.



## DALLA PSICOLOGIA SOCIALE...

Propone diversi approcci al tema dell'invecchiamento e della vecchiaia:

- ❑ Teoria del disimpegno – disinvestimento e ripiegamento su di sé ed i propri interessi
- ❑ Teoria dell'attività – mantenersi in attività permette di sostenere auto-stima e una rete vitale di relazioni. In particolare attività di cura 'arricchiscono' in cervello.
- ❑ Teoria S.O.C – cioè selezione, ottimizzazione, compensazione → conosci te stesso e tieniti in esercizio!



3

## DALLE NEUROSCIENZE...



Giungono buone notizie e cadono stereotipi

- ❑ Il cervello è plastico, compensa la perdita attivando nuove funzioni
- ❑ Cambia il tipo di 'intelligenza': deperisce quella 'fluida' mentre si conserva quella cristallizzata: capacità linguistiche, matematiche, diagnostiche...
- ❑ Anche la memoria mantiene buone potenzialità soprattutto quella a breve termine, quella di lungo termine di tipo dichiarativo-semantic, quella di tipo procedurale e soprattutto quella autobiografica.
- ❑ Gli aspetti emotivo-motivazionali non conoscono decadimenti. Il soggetto resta sempre soggetto di desiderio.



3

## PROBLEMATICHE 'OGGI'

Il rapporto con l'età è sempre più rivelatore di disuguaglianze sociali: non si invecchia alla stessa età a seconda di un'origine sociale o il genere di attività.

Differenze sempre più evidenti fra gli individui anche perché è saltato il modello delle età della vita.

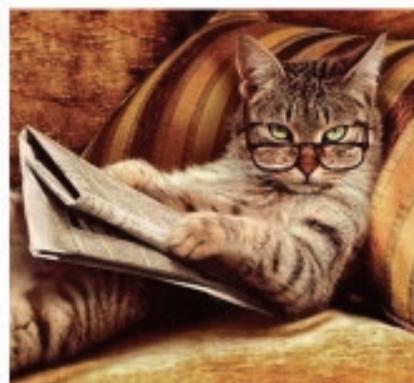


5

- ❑ Discordanza sempre più forte tra l'invecchiamento del corpo (aumento dell'età) ed il tempo lungo della psicologia soggettiva. Sono io ma non mi riconosco. So quanti anni ho compiuto ma non so la mia età.
- ❑ Come si fa ad invecchiare bene, se non si sa quando si è adulti?
- ❑ Il tempo 'alienato'. Le esperienze 'senza corporeità' o scommesse diventano tempo breve/breve esperienza senza memoria.



Non possiamo sottrarci all'età per vivere il tempo.  
 'Noi ci immergiamo nel tempo, ne assaporiamo alcuni istanti, ci proiettiamo in esso, lo reinventiamo, ci giochiamo; ci prendiamo il nostro tempo o lo lasciamo scorrere: è la materia prima della nostra immaginazione. Di contro l'età è la spunta minuziosa dei giorni che passano, la visione a senso unico degli anni... Il tempo è una libertà, l'età un vincolo.' M. Augé  
 Bisogna imparare dai gatti!



**nutri|menti**  
per lo sviluppo dei sistemi umani

**ISMO**      formazione consulenza coaching ricerca

piazza S. Ambrogio 16 - Milano, tel. 02.72030497, fax 02.50010721, info@ismo.org, www.ismo.org

## BIBLIOGRAFIA

TITOLO	AUTORE	EDITORE
Pedagogia e terza età	Elena Luppi	Carocci editore
Generazioni: età della vita, età delle cose	Remo Bodei	Editori Laterza
Vecchiaia	Domitilla Melloni	Piccole Tracce – Mursia
Aliénation et accélération: vers un théorie critique de la modernité tardive	Hartmut Rosa	Le Découverte
Il tempo senza età: la vecchiaia non esiste	Marc Augé	Raffaello Cortina Editore
La forza del carattere	James Hillman	Biblioteca Adelphi
Generazione in azienda: se gioventù sapesse, se vecchiaia potesse	Maria Cristina Bombelli	Guerrini e Associati



Parole Chiave e Valori Antichi per orientare e costruire il Futuro del Sindacato

PAROLE CHIAVE E  
VALORI ANTICHI PER  
ORIENTARE  
E COSTRUIRE IL FUTURO  
DEL SINDACATO

Lunedì 25 maggio, 9.30-13.00

Sede Regionale FNP CISL della Lombardia

Via Vida 10, Milano

## INTRODUZIONE

**ALFREDO PUGLIA**, Segretario Regionale Fnp Lombardia

Benvenuti e grazie della partecipazione. Come vedete, mancano Valeriano Formis e Sergio Marcello, perché essendo stato convocato l'Esecutivo Nazionale ed essendo entrambi componenti dello stesso, sono dovuti andare a Roma.

La loro presenza era importante: è in discussione tutta la partita relativa alle pensioni, e sappiamo quindi che la presenza della rappresentanza lombarda a quella assise è una cosa assolutamente fondamentale.

Ho il compito di introdurre velocemente questo momento, al quale partecipano il prof. Aldo Carera e Daniel Zanda, che è il giovane Segretario della FeLSA Lombardia.

Abbiamo voluto che a questo nostro incontro partecipasse un giovane per un motivo: siamo in una situazione oggettivamente complessa, presi da mille cose. Tuttavia, abbiamo ritenuto importante introdurre una riflessione condivisa anche con i giovani: ci sembrava importante, proprio quando ci sono tante cose da fare, fermarsi e riflettere su quali siano le ragioni di un'organizzazione come la nostra, che si approccia all'Assemblea organizzativa. Da qui, dobbiamo poi trarre le motivazioni per procedere, perché senza ragioni si finisce per brancolare e, alla fine, perdere le direttrici.

Questo è il senso dell'incontro di oggi. Prima di dare la parola al professor Carera, che farà la sua introduzione, chiederei ad Angelo Motta, responsabile del nostro Ufficio Formazione, di inquadrare la riflessione di questa mattina; procederemo poi con il professore e con la testimonianza di Daniel, al quale chiederemo come le cose che il professore dirà incontrino la sua esperienza di giovane sindacalista.

## FORMAZIONE OGGI

**ANGELO MOTTA**, Resp. Ufficio Formazione Fnp Lombardia

Non è autolesionistico pensare che il nostro Sindacato stia attraversando un momento difficile: credo sia una constatazione triste e ovvia, e che da qui debba partire un percorso di preparazione all'Assemblea Programmatica. Questo è il sano realismo dal quale

dobbiamo partire se vogliamo recuperare quella attrattività politica e quella credibilità sociale che abbiamo perso: non siamo più attraenti sul piano politico e non siamo più credibili, a parere di molti, sul piano sociale.

In preparazione di questa Assemblea, che è anche un forte momento formativo, o meglio, *ri-formativo*, io ho immaginato la nostra situazione simile a quella di un atleta che si prepara al salto in alto: parte bene ma poi lungo il percorso si distrae, perde il passo, si fa deviare da altri interessi o da altre tentazioni e così si trova sotto l'asta che non è più capace di saltare. Ha perso lo slancio iniziale!

Forse è capitato anche a noi di sbagliare passo e perdere serietà, di fare cose che non avremmo dovuto fare e di non averne fatte altre che servivano, di allontanarci dal cammino dei nostri padri e di trovarci quindi, alla fine, senza motivazioni e senza preparazione per saltare!

Cosa fa il bravo atleta, a questo punto? Si ferma, torna sui suoi passi, recupera la serietà e l'impegno necessari per ripartire dal punto giusto, cioè là dove i suoi piedi trovano sicurezza. Nel punto di partenza cerca la certezza che aveva perso lungo la strada: poi, riparte di nuovo, evita gli errori del passato e alla fine supera l'asticella. Questo dobbiamo fare anche noi per recuperare nel Paese le posizioni, la credibilità, la fiducia e l'interesse che avevano ottenuto i nostri padri.

L'Assemblea di programmazione è l'occasione giusta: come l'atleta in questione, recuperiamo le certezze e le solidità del punto da cui ripartire. Chiarire cosa sia questo punto di ri-partenza coinvolge il sapere e l'esperienza del professor Carera: a lui chiediamo di aiutarci a ritrovarlo, quel punto nel quale tutto ha un valore che va al di là di quello che può apparire.

Emarginati, come spesso siamo, dalla società e dalla politica, dove troviamo ragioni e ideali che ci aiutano a vincere l'estraneità alla quale siamo spesso relegati, anche dentro il mondo sindacale?

Vi propongo un pensiero del Papa che ci interessa oggi: "La grata memoria del passato ci spinge ad attuare in maniera sempre più profonda gli aspetti costitutivi della nostra storia, che sono gli aspetti costitutivi del nostro essere oggi". A me sembra proprio calzante con la nostra fatica e con questo incontro. Chiedo al professor Carera, che spesso ci accompagna sui nostri percorsi formativi, di aiutarci a recuperare questa fondamentale "grata memoria del nostro passato" e di aiutarci a vivere l'Assemblea che abbiamo davanti non come il

luogo dei sospiri e dei rimpianti, ma come il momento di una concreta ripartenza per noi e per tutta la CISL.

## RELAZIONE

**PROF. ALDO CARERA**, Presidente Bibliolavoro e Docente dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Io non ho tanta voglia di ringraziare chi mi dà un impegno di questo tipo! È dal 1979 che vado in giro a parlare di CISL e Sindacato per il mio lavoro; ne parlo da quando, nel 2001, è partita la collaborazione con Arnaldo Chianese: per non ripetere sempre le stesse cose bisogna però cercare di fare uno sforzo e andare oltre.

Mi sono sentito un po' come Ulisse che parte e non sa dove andare. Il titolo che ho messo, "La Cisl: fonti... [misteri... disastri]", è volutamente un po' forte; non ho identificato parole chiave in senso stretto, anche se poi vi proporrò tre concetti, e poi tre snodi, tre questioni. Ho scritto: "La CISL: fonti", perché per andare al punto di partenza di chi che deve fare il salto, come diceva Angelo, bisogna andare proprio alle fonti. Però quando uno guarda le fonti e vede la storia che viene avanti, vede i misteri, i disastri... e le cose belle! Io ho trovato anche cose negative, però non ne parlo, perché sono convinto che, riguardo alle fonti, ciascuno di noi è in grado di capire l'attualità del discorso e la problematicità delle cose. Dicevo, mi sono sentito un po' come Ulisse e allora parto proprio da Ulisse. Vediamo: Ulisse, la CISL e i miti.

Ulisse. Chi è Ulisse? Nel dire comune il mito del mare e della navigazione sono cominciati con lui: ma quest'uomo che gira il Mediterraneo era un navigatore audace o era un guerriero nostalgico? Era certamente uno che continuava a perdersi, perché il suo mestiere non era quello del navigatore ma quello del guerriero: era uno che, nel momento in cui cerca la strada per tornare a casa, si ritrova a fare un mestiere sbagliato. Questo è già uno spunto su cui fare qualche riflessione: chi siamo noi e che cosa facciamo in ragione della meta?

La nostalgia per tornare a casa può insegnare la rotta giusta, se sei uno che non sa navigare? Se non sai navigare vai dove ti portano i venti, sei passivo: e infatti lui è andato in mezzo ai pericoli, ai rischi, a cose belle e a cose tremende.

E allora parliamo di FNP e di pensionati. I vecchi sindacalisti – ha scritto qualcuno – tendono a fare oggi quello che facevano gli anziani di un tempo: raccontano i miti della tribù. Di chi è questa frase? Peccato che non ci sia Valeriano, è di Carniti. Ecco, Ulisse correva dietro ai miti e il suo non saper navigare ha reso mitico il rientro dalla sua famiglia. E allora, oggi, la CISL Pensionati è una tribù? Siamo qua a correre dietro ai miti o c'è qualcosa d'altro?

Ulisse era bravo, ma non come navigatore. Non che dipendesse tutto da lui, dipendeva anche dagli strumenti che aveva. Se uno è un guerriero che, per le ragioni della vita, si trova a navigare, ha bisogno degli strumenti giusti, e il primo strumento è avere una cartina, avere un portolano, avere qualcosa che ti indichi la strada. Altrimenti, se non hai la cartina, finisce così: parti da Troia, in Turchia, poi vai in Africa, poi vai sui confini dell'Oceano Atlantico, poi torni indietro, giri come un disperato di qua e di là, continui a vagare. Per questo servono gli strumenti giusti. Gli strumenti sono quello che ti dà, per esempio, l'organizzazione: puoi essere bravo, puoi saper far bene il tuo mestiere, ma non basta essere guerriero, devi essere anche navigatore: cioè devi avere gli strumenti giusti.

Uno dei problemi di Ulisse è che confidava sulla memoria, non sulla conoscenza; e qui non sono d'accordo con Angelo quando nella sua introduzione (che mi è piaciuta) usa la parola "memoria". La memoria è importante, però come la intendiamo? Come farsi i nodi al fazzoletto per ricordarsi qualcosa e poi scioglierli man mano? E alla fine che cosa resta? Ho fatto le cose, ma ora cosa mi resta come miglioramento della mia conoscenza? Dovevo comprare una cosa, dovevo andare in ambulatorio per prendere un appuntamento per fare un esame, ho fatto tutto oggi, ma nella mia memoria cos'è rimasto e quali fatti devo riconoscere?

Perché la memoria rischia di essere solo nodi da snodare; e quando hai finito di snodare i nodi, c'è lì il tuo fazzoletto come prima. Allora il rischio è che la memoria sia legata molto alla percezione, a un modo di intendere le cose e non tanto alla realtà; rischia di essere una cosa sentimentale, affettiva, parziale, che trasferisce emozioni (anche se ci vogliono nella vita, le emozioni!). Per usare un termine che si usa molto oggi, la memoria si accontenta di narrazione, la memoria si accontenta molte volte di raccontare le cose.

Quindi ci fermiamo ai miti o facciamo qualcosa d'altro? Lasciamo lì la memoria e andiamo ai fatti segnati nella storia, quello che è accaduto concretamente nel passato. Allora ecco un'altra frase: "D'altra parte, il futuro può costituire l'orizzonte dei problemi solo se il

passato è la terraferma sulla quale restano saldamente appoggiati i piedi. Quando ci si affida a null'altro che alle onde, è inevitabile finire alla deriva”.

Ecco allora il problema di Ulisse: non era radicato sulla terraferma, e la terraferma è il passato, è quello che hai dietro. L'autore della frase è lo stesso di prima: è Carniti nel 2004 che fa questo richiamo.

Allora la prima chiave che vi propongo, la prima parola chiave vediamo qual è. Spesso intendiamo la storia come scritta sulla pietra per cui, una volta che è scritta, è fissa lì e non cambia. Ma la storia è un'altra cosa, non è quello: la storia è dare ordine e senso alle cose. Siamo capaci di orientarci, di dare ordine e senso alle cose? All'interno di un'organizzazione, con responsabilità come quelle di chi lavora nel Sindacato, se io ho ordine e senso alle cose che ho nella testa, mi oriento io ma so anche orientare gli altri; se non sono ordinato io, se non ho io il senso delle cose, non sono in grado di orientare gli altri.

Ecco il primo impegno dal punto di vista intellettuale (ma non faccio un discorso intellettualistico, vuole essere un discorso anche legato ai fatti, alla sequenza dei fatti): la sostanza del metodo del lavoro storico. Faccio un esempio. Con BiblioLavoro stiamo avviando la sistemazione dell'archivio FNP. Cosa c'è nei documenti dell'archivio? Nell'archivio ci sono i fatti, ci sono le prove, le ragioni delle cose che sono accadute; nell'archivio si trovano i documenti che testimoniano le azioni. L'archivio consente di affacciarsi sulla vita reale, sulla vita dei singoli, sulla vita delle organizzazioni, sulla vita delle persone.

Vi mostro le fototessere degli studenti del primo corso tenuto al Centro Studi della CISL nel 1951-52. Negli archivi e nella storia dell'Organizzazione ci sono anche i legami tra le persone e, dunque, tra le generazioni, e molte volte ci dimentichiamo delle facce di coloro che non sono più riconoscibili perché non sono Pastore, Storti e così via.

Legami tra persone, tra generazioni... e allora, quando dicevo di dare ordine e senso alle cose per orientarsi e orientare, cos'è la storia se non la ricerca dei nessi tra le cose? Quello che lega le persone tra di loro, che rende le persone associazione, che le rende organizzazione, che le tiene assieme, che le mette dentro i legami fino a quelli più ampi, che sono quelli di un Paese. Che cos'è, se non quello?

Allora la prima chiave è **il senso del tempo**, quello che manca nella nostra società. Qualcuno dice perché si è perso il senso della morte. Siamo una società in cui tutto è fluido

e, se manca il confine definitivo, tutto il resto si perde; manca la percezione che c'è un prima e un dopo, che il tempo segna anche la vita degli uomini e delle organizzazioni e pertanto, come gli uomini, anche le organizzazioni possono morire. Devo avere la percezione di questo: tutto è possibile e ridisegnabile.

Questo diventa particolarmente importante per creare **identità**: l'intelligenza nelle cose crea identità, il capire le cose crea identità, e il senso del tempo aiuta a creare identità. È la storia di ciascuno di noi, che ci portiamo dietro. Se non c'è quello, come si fa ad avere un'identità? Però, quando la società cambia, che cosa succede? Che le cose cambiano. Ecco, il senso del tempo deve aiutare a capire che le cose non sono facili e per questo cito Snoopy: "La vita è fatta anche di rinunce. A volte capita di essere costretti a lasciare qualcosa che amiamo, come ad esempio il letto la mattina". Cosa vuol dire? Se si sta a letto si fa come Snoopy, si continua a dormire sulla cuccia. Invece nulla è gratuito, tutto dev'essere conquistato con impegno personale e costante.

Ci sono alternative a questo? Beh, le alternative sono false alternative. Una è quella dell'illusione. Se guardate questa immagine, cos'è?



È un ponte o una nave? Sto navigando da qualche parte o sono semplicemente una struttura rigida, ferma, che le onde attraversano e non cambiano? Le illusioni fanno parte del nostro modo di accostarci al tempo, per esempio non rendersi conto che le cose cambiano, fare finta che le cose non cambiano. Questa è la falsa alternativa. È falsa perché non rendersi conto vuol dire essere fuori dalla storia, vuol dire non contare niente in prospettiva. Quello che si deve fare, invece, è adeguare le azioni al moto della realtà. C'è vento, non c'è vento, che vento tira? Il vento dove porta Ulisse? Verso le Cicladi o verso casa? E io, dove sto andando?

Quindi le cose cambiano. “Per una CISL che cambia”, 1956, è un saggio di Romani cui tengo molto perché mentre inaugurava il nuovo padiglione del Centro Studi di Firenze si era già reso conto, dopo appena sei anni, che la CISL era una cosa complicata. A parte che se n’era accorto già nel giugno del ‘50, quando era in fondo alla sala di un Consiglio generale e a un certo punto vede come stanno andando le cose e deve intervenire, anche se lui non aveva nessun titolo a farlo. Nel ‘56 è ancora più chiaro che le cose vengono avanti. Se cambiano le cose, allora il senso della storia serve per capire quello che cambia?

Tre frasi di Romani mi sembra che siano particolarmente interessanti da leggere. La prima, “Positiva accettazione in una società progressiva”, cioè un accostamento positivo, costruttivo. Io voglio costruire qualcosa in una società che deve essere progressiva, che va verso il meglio; non è una società che deve ragionare sul declino, sulla fine del tempo, è una società che deve essere orientata dalla volontà, dai comportamenti, verso qualcosa di progressivo.

Secondo: “Approfondita conoscenza del contesto economico e sociale”. Anche questo è un insegnamento che viene dalla storia: devo conoscere il contesto, devo conoscere dove sono; soprattutto, parlando di Sindacato, devo conoscere l’economia, la società, perché da lì viene la matrice dell’esperienza sindacale; e poi devo costantemente ripensare e “inventare”. Ripensare e inventare costantemente. È un’azione che interessa i singoli e che interessa anche la collettività.

Allora la prima chiave è: **il senso del tempo**. Il senso del movimento, del continuo divenire, non il senso del passato fermo.

La seconda chiave è quella che, a dire il vero, più interessava Valeriano, perché è la formula che avevo utilizzato durante un incontro che abbiamo fatto a BiblioLavoro sulla formazione. Bisogna essere lucidi nelle cose, ma non come manichini tirati a lucido o una mela tirata a lucido: ci vuole lucidità, ci vuole capacità di guardare le cose in modo disincantato, e questa è un’applicazione della testa, dell’intelligenza dell’uomo. Però un conto è guardare che cosa accade adesso e un conto è guardare la sfera di cristallo. Harry Potter può anche guardare la sfera, però lì siamo in una bella *fiction*, nella finzione.

Ecco, allora la seconda chiave è la **chiaroveggenza**. E su questa cosa Valeriano mi ha detto: ma cosa vuol dire chiaroveggenza, avere la sfera di cristallo? No, è l’ordine. È una questione di metodo. Il metodo è quello che dà ordine ai comportamenti; il metodo è la conoscenza delle cose, è l’atteggiamento di ripensamento positivo, vuol dire applicarsi alle

cose, individualmente e collettivamente. Vuol dire studio e formazione in continuità. Se ci si ferma, si fermano non solo le persone ma anche le generazioni; generazioni che hanno rinunciato – perché magari l'organizzazione ragionava in altro modo – a studiare con continuità si fermano. Ecco allora la falsa alternativa: sei fuori dal tuo tempo.

È ordine mentale, è un atteggiamento. È come dire, agire avendo in mente efficacia ed efficienza. È la continuità tra il fatto e il risultato che vuoi conseguire. Lo diceva Angelo: bisogna tornare indietro e rifare la corsa per arrivare bene allo stacco, per non mettere il piede sulla pedana e vedere il salto annullato.

Io trovo più efficace, non avendo mai fatto salto in lungo, ma il tiro con l'arco sì, parlare di arcieri. Il tiro con l'arco è interessante perché ti spiega che per fare arrivare la freccia al bersaglio, tu devi accompagnarla con la posizione del braccio anche dopo che la freccia è partita; perché cioè il gesto che fai dopo aver scoccato la freccia la aiuta a raggiungere il bersaglio. Come dire: dare continuità e fluidità alle proprie azioni. Come si dice tra chi tira con l'arco: se ti perdi nei segmenti il bersaglio magari lo prendi, ma non prendi l'occhio della tigre, non prendi il giallo.

Dunque è questione di metodo. La chiaroveggenza è conseguente a un certo percorso: se sei corretto la tua freccia va sul bersaglio, anche se il bersaglio è lontano; si può tirare a trenta metri o a centoventi. Ecco allora cos'è la chiaroveggenza: essere fluidi, rimuovere le discontinuità, trovare i punti di continuità per tenere assieme le cose.

E qui viene uno degli snodi principali: culturalmente la CISL è partita dalla "Rerum Novarum". È curioso che si ricordi sempre il titolo in latino e non quello in italiano: "Enciclica sulla Questione Operaia". È vero che *Rerum Novarum* significa "Cose nuove", però il titolo completo è "Della Questione Operaia", cioè un confronto con la realtà del lavoro, che è il lavoro operaio, con un nuovo riferimento alla persona e alla giustizia. È dunque necessario storicizzare una dottrina, vedere come, con realismo e concretezza, quella dottrina viene messa sul campo.

Se pensiamo al sindacato delle origini, della prima metà dell'Ottocento, per esempio, sappiamo che si trattava di un sindacato di mestiere. Il sindacato, infatti, non è nato dal lavoro dequalificato, è nato da chi aveva i soldi per pagare la quota e che rischiava di perdere il salario perché arrivavano le macchine. Però l'organizzazione di mestiere dà il senso dell'ordine e del metodo, cioè non è stato un processo di tipo rivoluzionario.

Storicizzare la dottrina della “Rerum Novarum” in chiave sindacale vuole dire dunque **entrare nella storia**, confrontarsi con la questione della confessionalità: una scelta fatta ancora prima della CISL, sin dai tempi della LCGIL. Per la CISL, con la sua provenienza culturale, non era facile prescindere dalla confessionalità; non era facile allora perché il mondo cattolico non la vedeva così.

Il secondo snodo è **mettere al centro la persona lavoratore**. Cosa vuol dire nei comportamenti concreti? Cos’è la persona lavoratore? È una questione di soldi? Certo, perché il Sindacato nasce dall’utilità, nasce dal mercato, nasce dal salario, dalle condizioni di lavoro. Certo, anche dal contratto. Ma c’è di più: attorno al lavoro c’è un universo di parole, di questioni: articoli, cambiamenti, leggi, datori di lavoro, storie, persone.

Ma se io ho in mente la persona, allora perché negli uffici della CISL molte volte c’è il Quarto Stato? Perché? Perché, se ho in mente la persona che lavora, scelgo un quadro in cui solo quelli che guidano il movimento hanno un viso definito e gli altri no? È vero che occorre il movimento di massa e collettivo, però per la specificità della CISL sarebbe più appropriata la versione degli anni Trenta, in cui è stato ridisegnato il viso a ogni lavoratore. È questa la difficoltà: far emergere la personalità, le esigenze del singolo all’interno di un movimento collettivo, che non è cosa propriamente facile. Si tratta di tener conto del lavoro, delle tante facce del lavoro, compresi – e mi riferisco ai cambiamenti dell’articolo 2 dello Statuto all’ultimo Congresso – i pensionati.

Il secondo snodo è dunque vivere il **personalismo**, cioè, se c’è una centralità della persona, questa deve essere la chiave di lettura di tutto, e direi che è una bella questione su cui ragionare.

Il terzo snodo. Torno a parlarvi di quei giovani dei primi corsi del Centro Studi. Una delle prime cose che abbiamo fatto con BiblioLavoro è stata un volume, che ho curato io, in cui ho ricostruito il primo corso lungo, 1951-52, ripubblicando anche le tesi. Ebbene, sono andato a riprendere quelle cartelle d’archivio e ho tirato fuori le relazioni che facevano i corsisti a fine anno. A fine corso, infatti, veniva chiesta una cosa un po’ strana: non soltanto una valutazione del corso, ma anche una valutazione dei *compagni* di corso. Si tratta di fogli manoscritti molto interessanti da leggere; per esempio, dice un corsista: “mi hanno anche mandato per due volte, per un mese circa, a vedere come funziona il Sindacato, questa CISL, che è una cosa nuova, in cui mi facevano dormire su una branda in ufficio perché non c’era neanche il posto dove andare a dormire”. Ci si chiede: che vita è?

Scrivo: “una vita, una via disagiata”; se fai la scelta del Sindacato non scegli una via facile, scegli una via disagiata.

Un altro, in un foglio datato 19 maggio 1952, dice che è stato come frequentare “una scuola di umiltà”. “Io sono andato al Centro Studi e, sì, ho studiato diritto, sociologia, storia, economia; quello che ho capito, tra quello che ho studiato al Centro Studi e quello che ho vissuto andando a fare esperienza diretta nelle sedi sindacali territoriali, è che questa è una scuola di umiltà”. Questo è un elemento sostanziale del metodo storico. I grandi storici dicono che la prima dote dello storico è l’umiltà, perché se non sei umile non riesci a capire le cose. Se metti te stesso davanti alle carte, ai documenti, ai tuoi testimoni, non fai il buono storico. Non devi andare nella storia a cercare quello che vuoi trovare, come fanno alcuni economisti che scrivono libri di storia perché vogliono trovar ragione di quello che hanno già deciso essere giusto. Nel loro caso non c’è umiltà e non c’è rispetto neanche dei contemporanei: vado a rivedere la vita degli altri per tirar fuori quello che mi interessa. No, la gente merita rispetto, anche i morti, soprattutto i morti.

Un altro dice: “io ho capito che per andare avanti in questa strada occorre un uomo nuovo”. Ed ecco allora, il **personalismo** parte da te stesso: devi essere un uomo nuovo. Allora il terzo snodo è **vivere il Sindacato**. Come lo vivi il Sindacato? Lo vivi consapevole che è una via disagiata o cerchi solo quello che è agevole? Hai un atteggiamento di umiltà o no? Sei un uomo nuovo o no?

Vivere il Sindacato nel bene e nel male, perché le cose non sono tutte facili e semplici, perché la storia accumula risorse, ricchezze, ma anche problemi, misteri, disastri. In merito a questa idea di vivere il Sindacato nel bene e nel male, questi giovani dei corsi dicevano: bisogna andare oltre gli immobilismi. Per esempio questo: 30 ottobre del 1951. Tema: “Dite brevemente come vedete il tipo di sindacalista in Italia, tenuto conto degli impegni che il Sindacato democratico ha verso il Paese”. Sviluppo: bisogna seguire il progresso, bisogna essere in linea con le cose che cambiano. E seguire il progresso vuol dire confrontarsi con “le pressioni ambientali”. Il Sindacato non è un’astrazione; questi corsisti non avevano soltanto frequentato un corso ma erano andati anche nelle strutture, e si rendevano conto che le pressioni ambientali cominciavano ad essere forti. Come si scappa dalle pressioni ambientali? Come ce la si cava se l’organizzazione ci sta mangiando?

Allora la terza chiave quale sarà? **Accettare la complessità e l’unicità del reale nel variare del tempo**. Bisogna confrontarsi col reale, con la sua complessità: questo era uno degli

elementi sostanziali della “Rerum Novarum” e, comunque, della dottrina sociale della Chiesa. Il reale è complesso e cambia nel tempo. Il tempo non è immobile, e nel tempo le cose sono sempre più complesse, la sfida che ti porta il tempo è sempre più impegnativa. Per questo bisogna giocarsela, radicare le responsabilità e le decisioni nella realtà e nei rapporti in cui si vive. Questo nel Sindacato è particolarmente importante perché è il vero antidoto agli schematismi, alle semplificazioni, ai tecnicismi, alle ideologie; perché se si procede in modo schematico, tecnico, ideologico, la realtà ti scappa di mano perché è come un filtro tra te e la realtà.

Allora, la terza chiave: il Sindacato è un’arte umana integrale, è una sfida integrale all’umanità. E allora lì non bastano le parole chiave che sto elencando io, sono troppo poco. Quindi ho cercato e infine trovato un libro di seicento pagine uscito nel ‘63, in cui sono raccolti tutti gli scritti di Pastore sul Sindacato, dai primi che ha fatto da giovane fino agli ultimi. Si intitola “I lavoratori nello Stato”, e Romani ne scrive l’introduzione, di cui riporto uno stralcio che dimostra perché ho utilizzato l’aggettivo “integrale”.

Scrive Romani: “un onesto biografo del Carducci pose in avvertimento al suo lavoro le seguenti parole del poeta: «Giudizio? È troppo superbo vocabolo per me. Io combatto, ammiro, commento, **non giudico**». Sono parole che mi pare si possano ben applicare alle mie considerazioni introduttive, avvalorate unicamente dal vincolo di **amicizia** da cui sono scaturite e non soltanto per l’ovvio richiamo alla mia **ammirazione** per la persona e per l’opera di Giulio Pastore, ma per la viva **speranza** che nutro di vedere tale atteggiamento e tale sentimento diffondersi, specie tra i giovani. Dopo che la lettura dei suoi scritti e dei suoi discorsi avrà ancora una volta mostrato come, con l’aiuto della Provvidenza, che non manca mai quando lo si chiede con **cuore retto**, sia ancora e sempre possibile assolvere in nobile spirito di **servizio** ed **umana solidarietà** anche i compiti più ardui **imposti** dalla società e dallo Stato, a chi non si risparmia nell’impiegare i **talenti** ricevuti”. Ecco l’umanità integrale.

In conclusione dico che la CISL può essere meglio di Ulisse. Bisogna saper navigare, bisogna avere una meta, e il nord magnetico sono le fonti. Le fonti e la conquista quotidiana della cittadinanza per il Sindacato libero e autonomo. La libertà non è sempre data. Se è vero che le organizzazioni possono anche morire, è vero anche che le organizzazioni possono esistere e non essere libere. E la libertà dipende dall’organizzazione o dalle persone che ci sono dentro?

Allora, per chiudere, vado allo Statuto della CISL, all'articolo 2, quando dice: "una sola necessaria condizione è l'adesione libera e spontanea dei lavoratori all'organizzazione". Questa è la condizione. Se non c'è questo, tutto il resto è altra cosa.

#### MODERATORE

**ALFREDO PUGLIA**, Segretario Regionale Fnp Lombardia

Siamo stati molto attenti. La prima riflessione che faccio su quanto ho ascoltato è la sensazione che parliamo di un altro mondo! E invece no, perché giustamente il professore ci ha detto che fare il Sindacato è vivere un'arte globale, nel senso che dobbiamo fare i conti con quella che è la realtà che continuamente cambia.

Per cui, reagendo a questo, chiediamo a Daniel Zanda, rispetto alla propria esperienza, che ci racconti un po' di sé: come reagisce, rispetto alle parole sentite, nella sua esperienza quotidiana.

#### L'ESPERIENZA DI UN GIOVANE SINDACALISTA

**DANIEL ZANDA**, Segretario Generale Felsa Lombardia

Non sono in grado di reagire puntualmente alle questioni sollevate dal prof. Carera; cercherò però di riportarvi la mia esperienza di ragazzo di 28 anni, quindi inevitabilmente limitata sia dal punto di vista anagrafico sia dal punto di vista dell'impegno sindacale.

Visto che mi si è parlato di "testimonianza" e poi di "impegno integrale" all'interno del Sindacato, dico che io non posso pensare il "mio" impegno sindacale disgiunto da quella che è la mia vita tutta intera, in quanto lo sforzo, il tentativo, o meglio, l'unica possibilità che io ho per cercare di vivere questo impegno è tentare di viverlo come una persona unica.

Parto dall'esigenza di "vivere il Sindacato nel bene e nel male". Per me questa frase, "nel bene e nel male", è molto significativa, perché io tra sei giorni mi sposerò e in questo periodo mi ritrovo spesso a chiedermi: cosa fa sì che due persone decidano di mettersi insieme? Direi che ci si può fare la stessa domanda anche per il sindacato, e io risponderei: il Sindacato potrebbe anche non esserci più domani, ma l'unica cosa che continuerà a permanere è l'esigenza ineludibile delle persone di mettersi insieme per le loro necessità,

per i loro bisogni e in particolare, e forse perché è anche una delle questioni più urgenti, per quella che è la tematica del lavoro.

Io credo che per le persone questo desiderio, questo bisogno continueranno a permanere, perché sono insiti nella natura umana: quando si ha una necessità o un bisogno, si cerca di mettersi assieme. E quindi la questione è: se il Sindacato riuscirà a cogliere quelle che sono le trasformazioni, a dare risposte alla realtà, a continuare ad essere rispondente ai bisogni, allora potrà continuare a organizzare le persone, ad essere attrattivo.

Per dimostrarvi che il bisogno di mettersi assieme permane vi faccio un esempio. Nel corso del tempo, degli anni e dei mesi, abbiamo costituito – per quanto possa sembrare strano – anche dei delegati della CISL che hanno contratti temporanei; dei delegati, cioè persone che hanno deciso nel loro lavoro, pur avendo un contratto di tre mesi, di sei mesi, di un anno, di operare all’interno del loro posto di lavoro per l’organizzazione sindacale. Ci sono lavoratori interinali, che lavorano con le agenzie per il lavoro e hanno contratti a tempo determinato, che hanno deciso di impegnarsi, e questo impegno è innanzitutto un “stai con noi”, partecipa a questa cosa. Hai un contratto temporaneo, ma anche per quel pezzetto che è la tua esperienza lavorativa, tu hai la possibilità di giocare un protagonismo. E io credo che questa cosa sia l’esemplificazione più concreta di quello che ho appena detto: che l’esigenza del mettersi assieme continuerà a permanere.

La gente continua a mettersi insieme nonostante le condizioni della realtà siano mutate, perché è indubbio che aver fatto il delegato in un’azienda, in una grossa fabbrica, magari vent’anni o trent’anni fa, è differente che farlo oggi, quando magari non sei neanche assunto direttamente presso quell’azienda ma da un’agenzia interinale e con un contratto a tempo determinato. Però se è vero che permane l’esigenza nel mettersi assieme, è anche evidente che devono cambiare gli strumenti per tutelare e rappresentare queste esperienze, perché anche le modalità con le quali si tutelava l’esperienza sindacale all’interno dei posti di lavoro vent’anni o trent’anni fa oggi sono del tutto diverse.

Un’altra questione che voglio provare ad approfondire, proprio perché è chiaro che una cosa di questo tipo è possibile solo nella misura in cui qualcuno attrae ancora a sé, è quella del personalismo. Vivere il personalismo: di questo ho fatto principalmente esperienza in una fase particolare della mia vita, quando all’età di sedici anni sono rimasto orfano di padre e madre. Sono andato a vivere con i nonni, con i miei nonni paterni, e in questo modo ho avuto la possibilità, o per meglio dire la “grazia”, di rimanere attaccato alla realtà,

perché mi sono trovato in un ambito dove come prima cosa mi hanno trattato da uomo prima ancora che lo diventassi; in secondo luogo, hanno preso sul serio quello che era il mio desiderio, prima ancora che magari lo facessi io stesso.

E dico questo perché vivere il personalismo all'interno del Sindacato per me coincide con quella che è la mia attività, anche cercando di dare una mano ai ragazzi nel ritrovare un posto di lavoro, e questo lo facciamo, appunto, anche con un grosso aiuto che ci dà la Federazione dei Pensionati lombarda. Vivere il personalismo vuol dire innanzitutto, rispetto a un giovane che non ha un posto di lavoro, il fatto di tirarlo su di morale, di non fargli perdere la speranza, di mantenere alto e vivo quello che è il desiderio; il fatto che, nel momento in cui tu non hai lavoro, il tuo lavoro diventa trovarti il posto di lavoro. E la questione più importante, e da un certo punto di vista più drammatica, è che l'organizzazione sindacale non si deve sostituire a questo, ma deve sostenere la persona all'interno di un percorso, perché deve essere tutto suo il protagonismo, deve essere tutta sua la voglia, la capacità, la perseveranza anche in questo momento difficile dell'assenza del lavoro.

E allora questo cosa vuol dire? Vuol dire innanzitutto avere in mente i volti di quelle persone, perché io non mi vanto di avere 750 curricula da archiviare per dire: guardate che bello lo Sportello Lavoro, che ha 750 giovani disoccupati! Io mi vanto del fatto – io personalmente, e così anche gli altri ragazzi che operano con me – di avere in mente 15-20 persone, di averle in mente tutte quante e ogni settimana di chiamarli per dire loro: “hai fatto almeno cento candidature questa settimana?” e lui dice: “no”, “e perché no?”, “perché non c'è nulla su cui io riesca a candidarmi”, “ma hai fatto bene? Oppure, se è così, allora perché non pensiamo insieme a un percorso di formazione per rendere la tua figura più spendibile?” Perché allora si può coinvolgere anche lo IAL, oppure altre realtà all'interno della CISL. Ma questo non è un percorso “gratis”, perché sono tante anche le volte che arriva qui un giovane che dice: “ah, voi non mi date il lavoro?”, No, non te lo diamo il lavoro, perché noi non ci sostituiamo al protagonismo che dev'esserci all'interno di un ragazzo. Perché appunto l'articolo 2, nello Statuto della CISL, dice che uno dei compiti del Sindacato è quello dell'educazione della persona. Io credo che evidentemente, quando è stato fatto lo Statuto sessant'anni fa, magari con “educazione” si aveva in mente una cosa ben precisa; io credo che dopo sessant'anni l'educazione che il Sindacato può dare ai giovani, ai lavoratori, è innanzitutto l'educazione nello stare all'interno del mondo

del lavoro. E quindi che uno ti venga a dire: “ah, qua non c’è un posto di lavoro?”, no, qua c’è un percorso, qua c’è uno “stiamo insieme” e io ti aiuto, in questo stare insieme, a mantenerti vivo, perché altrimenti c’è il rischio che magari collochiamo tanti giovani, ma sono tanti giovani che sono già morti, senza un desiderio, senza una speranza.

Vorrei poi fare un passaggio per quanto riguarda il senso della storia perché, come ho detto, sono cresciuto con i miei nonni, in particolare con mio nonno, e la cosa che più mi colpiva rispetto a mio nonno è che lui si svegliava sempre molto presto la mattina, verso le quattro e mezza, cinque, e lui in questa fase della mattinata faceva tutto per tutti, cioè preparava la colazione, metteva su la moka, faceva la spremuta e poi a un certo punto, senza che nessuno glielo chiedesse, lui scopava – noi abitiamo in un condominio – il vialetto dove passavano tutti e raccoglieva le foglie secche; oppure, quando nevicava, spalava la neve.

Io credo sia anche questa esperienza di gratuità che noi dobbiamo riprendere dalla nostra storia. Non solamente un’esperienza di gratuità in quanto tale, ma un’esperienza di gratuità che indico anche a un giovane che sta cercando un posto di lavoro, ossia: fai quattro ore a cercarti il posto di lavoro e poi vai a fare altre quattro ore di volontariato. In questo non c’è contraddizione, perché dopo quattro ore di volontariato ricerchi il posto di lavoro con ancora più energia, perché ti ricordi quello che è il tuo compito, perché ti ricordi un senso di utilità, perché ti ricordi la possibilità di fare, la dignità che hai come persona.

Io queste poche cose, evidentemente in ventotto anni della mia vita non le ho per memoria, ma le ho per un’esperienza che ho fatto. E io credo che due cose siano importanti e, secondo me, la Federazione dei Pensionati può giocarvi un ruolo veramente decisivo: la prima è dare la possibilità di creare un ambito all’interno del quale poter fare esperienza; la seconda è comunicare entusiasmo. Perché non solo i giovani, ma credo ormai tutti, si avvicinino al Sindacato solo se vedono una possibilità, solo se vedono qualcosa di attrattivo, e la prima attrattività parte dall’entusiasmo di chi già lo vive, il Sindacato.

Naturalmente questo può continuare a rigenerarsi se noi abbiamo chiaro quello che è il senso del lavoro, cioè la nostra *mission* principale. E, secondo me, questo nel 2015 è un mestiere in cui dobbiamo continuamente rigenerarci perché – e qui prendo anch’io un’immagine del navigatore – come diceva Seneca, “non ci sono venti favorevoli per il marinaio che non sa dove andare”. Quindi la nostra prima direttrice deve essere

riaffermare costantemente quello che è il senso del lavoro perché è l'unica cosa che dà dignità: dignità a un giovane che lo sta cercando, dignità a qualcuno che decide di impegnarsi gratuitamente. È allora che decido di mettermi insieme.

#### MODERATORE

**ALFREDO PUGLIA**, Segretario Regionale Fnp Lombardia

Grazie a Daniel. Apriamo ora ai vostri commenti sulla relazione del Prof. Carera e sulla testimonianza di Daniel.

Quindi vi chiedo cortesemente di fare osservazioni o domande che ci si inseriscano in un percorso di riflessione che ci prepara all'Assemblea Organizzativa. Tra l'altro, prima di questa, ci sarà un altro momento, simile a questo, che rifletterà l'esperienza della CISL sul territorio: come dicevamo in apertura, vogliamo arrivare all'Assemblea Organizzativa avendo fatto memoria delle ragioni che motivano il nostro impegno.

Apriamo gli interventi.

#### DIBATTITO

**BIAGIO LA SALA**, Fnp Milano Metropoli

Io mi attengo esclusivamente a quello che è l'ordine del giorno: parlare di parole chiave, di valori. Ho scritto una breve memoria per lasciarla poi alla Presidenza.

Se vogliamo parlare di parole chiave – mi riferisco all'analisi che ha fatto poc'anzi il professor Carera – mi viene in mente anche di parlare dei valori antichi, e mi sembra innanzitutto importante capire qual è la visione che abbiamo del futuro della società e provare a collocare in questo contesto la nostra riflessione.

La prima parola chiave che mi viene in mente è quindi "frontiere". Frontiere in senso fisico, naturalmente, ma soprattutto in senso etico, economico e sociale. La frontiera è il luogo dove qualcosa cambia, è un punto di arrivo ma anche di partenza, è il luogo del limite ma anche del confronto.

Mi chiedo se oggi siamo disponibili ad affrontare questo tema così scomodo perché costringe il Sindacato a ragionare sui limiti fino ai quali può spingersi, ragionare su quali

limiti e quali frontiere dobbiamo spostare. Può il Sindacato in genere, e il Sindacato Pensionati in particolare, mettere in discussione alcune politiche di conservazione, se questo mette in crisi valori antichi come uguaglianza o solidarietà? Ad esempio nella dimensione intergenerazionale pensiamo ai casi della previdenza o delle politiche sociali: è significativo in questo senso chiederci quale sia la frontiera che aiuta a includere e non ad escludere.

La mia seconda parola chiave è “semplificazione”. Se oggi la politica tende a semplificare il sistema di relazione con e tra i soggetti sociali, che cosa succede in un soggetto che non sia tutelato dalla contrattazione collettiva, come il Sindacato Pensionati?

Quanto sopra ci porta a resistere in un modello fondato ormai solo su confronti, soprattutto ai livelli locali, con sempre meno spazi di manovra: il valore antico da preservare è quello della rappresentanza, ma come declinarlo in modo semplificato nel nuovo modello sociale?

In tempi passati le organizzazioni sindacali in modo unitario hanno elaborato proposte che poi la politica ha accolto, in alcuni casi all’interno di leggi. Forse oggi si dovrebbero percorrere strade nuove per dare senso concreto al concetto di “rappresentanza”, altrimenti la semplificazione ridurrà sempre di più gli spazi di manovra.

La terza chiave è “livelli”. Il Sindacato negli ultimi anni ha scelto la strada dell’accorpamento delle categorie e dei territori: forse anche i livelli di rappresentanza avrebbero bisogno di un’attenta valutazione. Nel 1951 le categorie erano trentotto e i livelli erano due: provinciale e nazionale. Non c’era una libertà sindacale: le deleghe per l’iscrizione a fare il Sindacato partivano da zero. Fu veramente difficile, eppure la voglia di costruire un modello di società in cui le lavoratrici e i lavoratori fossero titolari di diritti collettivi che li rendessero meno deboli nei confronti dei padroni ha spinto i nostri padri fondatori a costruire un capolavoro. Questo ha reso grande il Sindacato, e la CISL in modo particolare. Qual è oggi il modello di società a cui tendere e soprattutto quali sono i diritti collettivi e le frontiere di questo tempo? Per le lavoratrici e i lavoratori, qual è il modello organizzativo e quanti sono i livelli?

L’ultima parola chiave – e poi termino – che mi viene in mente è la “formazione”. Ne ha parlato il nostro amico Segretario Generale Zocca: la nostra società ha un enorme bisogno di quella che una volta si chiamava “formazione permanente”, un concetto teso a dire che la mente umana non deve mai smettere di capire, ragionare, imparare. Se si lascia che i

soggetti della formazione per gli adulti siano quasi esclusivamente i *mass media*, soprattutto la televisione, rischiamo di consegnare il Paese alla diseducazione, cioè all'incapacità di leggere i fenomeni e costruire opinioni e risposte. Pensiamo alle paure rispetto allo straniero. Il Sindacato un tempo si fece promotore di piani eccellenti di formazione per adulti, come le 150 ore per i lavoratori. Oggi, forse, si dovrebbero riprendere quelle ragioni e provare a costruire percorsi formativi per le persone uscite dal mondo del lavoro e in pensione, sfruttando anche strutture dell'organizzazione, fra queste l'Anteas.

È un momento difficilissimo per la nostra società e il Sindacato non può non essere tra i soggetti che mettono in discussione, con cognizione di causa, alcuni schemi che mostrano ormai il segno del tempo. Vi ringrazio.

**LUIGIA ALBERTI**, Fnp Milano Metropoli

Volevo esprimere un'emozione. Sono state usate tante parole, ma ce n'è una che ha detto il nostro giovane amico Daniel, "entusiasmo", che mi ha portato per tutto il mio lungo periodo dell'essere nella CISL.

Sono partita negli anni 50, ho conosciuto Romani, il Centro Studi... I problemi erano tanti, abbiamo fatto tante cose, come la contrattazione, le carriere, i congressi, i litigi, i cambiamenti e così via. Però ciò che mi ha sempre sostenuto – e io credo che sia importante adesso anche per i pensionati – era l'emozione di far parte di un'organizzazione. Io non ho partecipato solo alla CISL, sono stata impegnata nell'Azione Cattolica ed in altre associazioni per gli stranieri, però quello che mi spaventa non è la domanda di molti "cosa mi dai se vengo a fare il recapito", ma è la mancanza di emozione nel fare sindacato, in qualsiasi ruolo! Questo vale per il ruolo dei Segretari regionali, come vale per chi, lo auguro a tutti – arriva, come me, a fare solo il recapito. Io ho problemi di vista: per questo al recapito non scrivo la delega che quest'anno vogliono per il CAF ma faccio altre cose emozionanti. Cosa faccio? Saluto la gente, faccio l'accoglienza e la ascolto. Perché come ha scritto il Papa in quella famosa lettera dell'Anno Santo "nessun problema non ha soluzione"; il problema è ascoltare con pazienza e imparare ad ascoltare in silenzio, senza interrompere perché noi abbiamo già capito, e pensiamo di sapere tutto. Se ho

fretta, se non ascolto anche la parte emotiva, se non ho l'entusiasmo di essere lì (che non vuol dire ballare e cantare) io credo che ci siano tante cose da cambiare.

Carera ci ha parlato di Ulisse e probabilmente l'Assemblea Organizzativa dovrà cambiare delle cose tecniche: quello che io mi auguro, e chiedo alla dirigenza, è di mai dimenticarsi che anche quando siamo lì a parlare di queste cose intricatissime, come del CAF, che ha complicato tutto, noi dobbiamo riuscire a portare non solo ai giovani, le nostre emozioni: dobbiamo sempre fare questo col cuore, è importante per la nostra anima, per il nostro sapere, per il nostro Paese, e sentirci tutti delle piccole gocce, che fanno un mare – come diceva Madre Teresa di Calcutta. Agli altri che chiedono, che brontolano, che dicono che tutti sono uguali, dobbiamo far sentire che non è vero che tutti sono uguali, ma dobbiamo essere tutti pronti a servire gli altri, a costruire serenità e a fare dei cambiamenti per riuscire, anche con il nostro pezzo di lavoro, a dar pace a questo mondo pieno di guerre stupide, ma che ci sono, con gente che muore.

Noi non possiamo essere indifferenti, non possiamo essere dei volontari che vanno là a sparare: se il nostro è un atteggiamento positivo, emozionale, che tira nella nostra gente quando facciamo i servizi, che fa sentire l'emozione di far parte di un'organizzazione positiva, che non brontola, che non crede alle promesse elettorali ma che "fa"! Fare questo significa anche pagare un caffè a uno che viene lì a fare il 730, purché si faccia col cuore.

Ho voluto portare a questa riunione questo mio sentimento e questo mio sentire. Grazie.

**LUCIANO GELPI**, Fnp Bergamo Sebino

Sono Luciano Gelpi, iscritto alla CISL da quasi sessant'anni. Io ho ascoltato con molto piacere le relazioni di questa mattina, che mi hanno creato anche molta emozione e, da anziano ex sindacalista, purtroppo da molti anni, ma che continua a tenere in una parte molto importante del cuore il Sindacato, vorrei partire proprio da quella frase di Carniti, che dice che da anziani tendiamo a comportarci o a pensare o a parlare, come facevano gli anziani del nostro tempo, di quando eravamo giovani.

Io ho avuto la fortuna di iniziare molto presto nel Sindacato: sono entrato in fabbrica a quindici anni, e la mia prima esperienza traumatica da giovane apprendista in una grossa fabbrica metalmeccanica, quelle che non esistono più, fu quella che di fronte ad alcune

situazioni che vivevo in fabbrica, la risposta dei più anziani, qualche volta anche un po' prepotenti, malgrado proponessimo cose possibili e migliori, era sempre quella: "Si fa così perché abbiamo fatto sempre così". Io mi ricordo che un operaio che mi sembrava molto anziano (salvo scoprire più tardi che aveva poco più di quarant'anni ma quando io ne avevo quindici mi sembrava un vecchio) mi disse: "Ricordati sempre che se vuoi vivere tranquillo e se vuoi anche fare un po' di carriera la tua dignità la devi lasciare fuori dai cancelli della fabbrica, la devi attaccare sul cancello della fabbrica, non devi farla entrare! Queste erano le situazioni nelle grandi fabbriche alla fine degli anni Cinquanta e all'inizio degli anni Sessanta!

Credo che questa sia stata per me una forte motivazione, anche se ero iscritto fin da bambino alle ACLI e all'Azione Cattolica, che mi hanno portato all'impegno sindacale a 17 anni, nonostante l'accordo interconfederale prevedesse il limite dei 18 per la Commissione interna come unico rappresentante FIM in una fabbrica tutta Fiom! Alla tua età, caro Daniel, o forse un po' prima, ero nella Segreteria dell'Unione della CISL di Bergamo. Da giovane operaio, con dodici anni di fabbrica ed il contemporaneo impegno nel Sindacato, ho incontrato quei valori antichi, quelli che il relatore ha fatto risalire alla *Rerum Novarum*, alla "Questione Operaia", e con tutto quanto si è evoluto nella dottrina sociale della Chiesa fino ai nostri giorni. Poi ho visto un rallentamento forte negli ultimi decenni, quando le Encicliche papali o la stessa "*Gaudium et spes*" sono stati chiusi nei cassetti più bui delle case canoniche, delle nostre case, e forse anche un po' del Sindacato. Quei valori antichi devono ancora motivare ed animare noi e animare i giovani di oggi.

Però io credo che oggi, soprattutto un anziano che non ha altre ambizioni se non quella di interessarsi della cosa pubblica, di voler bene ancora al prossimo, di sentirsi impegnato sulle questioni delle persone quanto più sono nel bisogno, occorra cercare di capire le dinamiche odierne, guardare con grande fiducia ai giovani, all'evoluzione dei tempi, non aver paura dei cambiamenti. I valori sono antichi ma i bisogni sono nuovi, le prospettive e le dinamiche sono nuove e il Sindacato può solo, a mio avviso, continuare ad essere quel Sindacato libero, al quale la gente aderisce con libertà, un Sindacato che risponde ai bisogni dei lavoratori, i quali, nelle fabbriche e negli uffici, lo devono sentire vicino, lo devono intercettare immediatamente e sentire il bisogno di partecipare. Pertanto è importante anche che la formazione e la selezione della classe dirigente, partano dalla

fabbrica, dagli uffici, dalle scuole, dalle Università, dai centri di ricerca, i più preparati possibile, che devono sentire il Sindacato come se fosse loro.

Noi ci identificavamo nel Sindacato – questo ci avevano insegnato – ed eravamo disponibili per intero, giorno e notte. Io ho rinviato anche di quindici giorni il matrimonio perché al direttivo nazionale della FIM, a Terni, a fine '72, Pagani mi chiamò e mi disse che io ed altri giovani avremmo dovuto occuparci dell'organizzazione del congresso. Figurarsi! Avevo ventisei anni ed un congresso nazionale da organizzare in Città Alta di Bergamo! E io gli risposi che il 31 di maggio mi dovevo sposare: avevo già prenotato tutto... Mi rispose: "No, dobbiamo fare il congresso." E spostai il matrimonio! Tutto questo per dire che il Sindacato era la nostra vita.

Io sono lontano, purtroppo, da quasi trent'anni dal Sindacato, perché ad una certa data sono andato a far politica, ma ancora oggi ho il piacere a Bergamo di non essere identificato come un politico ma come un sindacalista. Normalmente, quando mi incontrano, mi dicono: "Voi della CISL, tu sindacalista..." E questo mi fa molto piacere.

Anche oggi voglio ricordare quel concetto, quelle parole chiave che sono state indicate molto chiaramente questa mattina, quei valori antichi che devono animarci, che devono penetrare profondamente dentro di noi e rimanere per tutta la vita, anche se dobbiamo operare perché siano attuali. L'organizzazione dev'essere non più quella di una volta, ma più snella, un'organizzazione aderente al lavoro di oggi, a questo lavoro precario che cambia continuamente, a questo lavoro che non trova più i grandi agglomerati e le concentrazioni di uomini e donne dentro le fabbriche: bisogna andare ad individuarli e a proteggere tutto il lavoro, non solo quello dei garantiti.

Noi facevamo politica, eravamo anche tutti schierati politicamente, ma la CISL era autonoma, era apolitica di fatto: i nostri comportamenti non sono mai derivati, almeno dalla fine degli anni Sessanta in avanti, da quelle che erano le nostre opzioni politiche. Io nella CISL ho sempre fatto scelte precise: con Luigia Alberti, Antoniazzi, Carniti, abbiamo sempre militato nella stessa parte, ma non facevamo sempre la stessa opzione politica. Eravamo amici con tutti, ci rispettavamo, condividevamo le posizioni nel Sindacato, discutevamo di politica e qualche volta anche litigavamo sulla politica. Grazie.

**ANGELO LAZZATI**, Fnp Pavia

Provegno da una civiltà contadina, chiamiamola “l’Università della stalla”, perché era lì che d’inverno ci si trovava e gli anziani insegnavano ai giovani come comportarsi e quale fosse la vita. Non lo dico banalmente, perché io ritengo che la scuola di oggi – mi scusino i professori –, dove hanno tolto l’educazione civica e la storia, faccia rimpiangere la nostra, con tutti i suoi difetti ed errori.

In quella civiltà c’erano tre fattori: la concretezza, l’organizzazione e la programmazione, perché il contadino era concreto con un lavoro duro, programmava il suo lavoro ora per ora, in base anche al tempo. Quindi ritengo che queste siano cose che dovremmo anche importare un po’ nella nostra organizzazione, perché ultimamente mi sembra che siano venute a mancare.

Da noi manca un’autocritica. L’altro giorno l’allenatore della mia squadra del cuore, ha detto: “Io non sono bravo, ma sono riuscito ad attorniarmi di grandi collaboratori.” Questo me lo ha fatto tornare in grazia ed, ho detto: “Beh, è una persona intelligente”. Dopo un anno ho capito che quell’allenatore era una persona intelligente. Noi ci siamo dimenticati spesso della meritocrazia e quindi dovremmo cercare di metterci in discussione, e lo dico specialmente ai giovani. Noi eravamo abituati a dire “Io sono amico di”; ecco, io vorrei che d’ora in avanti si dicesse “Io sono capace di fare questo”.

**MARCO GOCCINI**, Fnp Asse del Po

Propongo alcuni spunti per la riflessione, per i quali chiedo già da adesso la massima comprensione da parte vostra: voglio essere capito, perché sono convinto che l’uomo ha bisogno di essere capito più che condiviso, cioè ha bisogno di essere capito per quello che è, per quello che fa e per quello che dice.

Anch’io ho fatto una mia scelta: quando sono andato in pensione ero ancora Segretario territoriale e Segretario regionale, a tutti i livelli dell’organizzazione di categoria. Il mio impegno nella CISL ha avuto origine con un commissariamento per qualcuno che non adempiva più al ruolo e ai compiti che aveva: questo mi ha segnato per tutta la mia esperienza. Fintanto che c’è qualcuno che non si sposta a fine corsa, gli altri trovano comodo che ci sia sempre qualcuno che occupa, che fa, che rappresenta e che assume

responsabilità. E io, per coerenza con quello che ho sempre detto e sostenuto, ho detto: “No, adesso ci sono le risorse umane capaci di poter prendere in mano la situazione e dare continuità all’azione per ammodernare e aggiornare l’azione del Sindacato con l’età, con i problemi nuovi.” Io ci sono in caso di collaborazione, di disponibilità, di un contributo, però è bene che siate voi, che lavorate con loro, a rappresentare i giovani. E, in coerenza con questo, all’ultimo congresso del ‘93 mi presentai non con una relazione, ma con un resoconto dell’attività, cioè un bilancio consuntivo dei quattro anni del mandato precedente, che scadeva: la relazione ho proposto di farla insieme e di tradurla in conclusione, per farla assumere successivamente a chi avrebbe dovuto affrontare la responsabilità dell’organizzazione.

Fatta questa premessa, aggiungo alcune battute. Ci sono dei valori fondanti, che sono quelli caratteristici per l’uomo, che rendono tale l’uomo, per quello che riguarda le radici fondanti dei valori che caratterizzano e che hanno caratterizzato la CISL: ci sono valori che valgono sempre e che sono alla base della vita e del diritto di vivere di ognuno e di ogni persona.

Hanno cercato di convincermi che ci sono nuovi valori e io ho verificato che, più che valori, erano disvalori. Faccio un cenno alla politica che la CISL è riuscita a proporre, concorrendo a individuare e a costruire un modello di sviluppo di società diverso, basato sulla solidarietà e sull’equità prendendo in considerazione come via d’uscita dai cicli critici dell’economia non la precarietà, ma la redistribuzione.

Abbiamo già acquisito sufficienti garanzie economiche da dedicare al consumo individuale. Anch’io faccio riferimento al periodo carnitiano: fermiamoci (contingenza, non contingenza, automatismi eccetera), cerchiamo di destinare le risorse nuove e le ricchezze prodotte dal lavoro a diritti, sociale, welfare, stato sociale. Accontentiamoci di quello che abbiamo a disposizione per consumare, destiniamo le risorse al lavoro, lavoriamo meno, lavoriamo tutti, per pagare le conseguenze dell’innovazione tecnologica e tutto il resto.

Queste cose chiedevano, nel momento in cui, nei primi anni Novanta, si è verificata la distorsione, il cambiamento di direzione – e non voglio qui fare il processo e giudicare, ma lo capiamo tutti – sono venute sempre meno la forza e la capacità penetrante e di consolidamento di queste linee scelte dalla CISL, da confrontare con gli altri. Forse dobbiamo riprendere a ragionare partendo da là dove io ritengo abbiamo sbagliato,

compresa la formazione, con D'Antoni, che mi ha visto fortemente critico, del Sindacato unico, che adesso ritorna attraverso la bocca di qualcun altro.

**LUIGI PENTIMONE**, Fnp Sondrio

Diciamo che mi sembra che il modo in cui è stata impostata la mattina sia più adatto a precedere un Congresso che non un'Assemblea organizzativa, visto che stiamo parlando di valori fondanti della nostra CISL, un tema molto stimolante. È vero che il nostro Segretario nazionale pretende che, parlando di Assemblea, noi aggiungiamo sempre anche l'aggettivo "programmatica", e quindi magari faremo riferimento a questo, perché se penso all'organizzazione penso a una messa a punto di meccanismi, cioè a qualcosa di tecnico.

Allora diciamo che una delle ultime cose che ha detto il professor Carera è che ci dobbiamo ricordare che il nostro Sindacato è fondato sull'adesione libera e spontanea. In questi giorni – esperienza che credo sia di tutti – arrivano nelle nostre sedi le persone che sono state al CAF per lamentare il fatto che gli hanno chiesto 80 euro, nonostante lui paghi 150 euro all'anno di tessera. Sì, non so come si arriva, ma qualcuno ha pagato 80 euro, poi io farò un'indagine. Allora vi dico come rispondo all'iscritto: mi metto a elencare le convenienze, le convenzioni, gli sconti, l'agenzia Sinferie. Però vedo che rimane perplesso e alla fine non mi rimane altro che dire: ma guardi, lei con l'iscrizione al Sindacato, prova anche l'orgoglio di appartenere a una grande organizzazione, come fosse una famiglia (forse ho un po' esagerato) che ha degli ideali, ha dei compiti, delle tutele da assicurare. Mah, è mi sembrato appena appena più convinto... però magari mi sto sbagliando del tutto, perché non ha più obiettato mentre prima, quando io gli elencavo le convenzioni, faceva a malapena sì con la testa, cioè come dire: a me non interessa il dentista, non interessa la Sinferie, non interessano lo sconto della benzina o l'assicurazione.

Allora io dico che probabilmente è su quest'ultimo punto che noi abbiamo più *chance*: dobbiamo crederci prima noi e poi provare a convincere, a raccomandare e a difendere l'adesione alla CISL come un passaggio importante per far parte di una grande organizzazione, pur sapendo che certamente deve cambiare perché cambiano tante cose. Quindi vorrei che l'Assemblea organizzativa si soffermasse su questo.

L'Ulisse di cui ci ha parlato stamattina il professor Carera è un po' diverso dall'Ulisse scolastico che prima come studente, poi come professore ho conosciuto! È un Ulisse quasi

incapace, un Ulisse da non raccomandare ai sindacalisti, cioè uno che non aveva le carte, non conosceva, sapeva dove voleva andare ma non sapeva come andarci. Ho pensato per un attimo ai barconi che attraversano il mare che ci divide dall’Africa, ho pensato a questi barconi dove la gente sale sapendo dove vuole andare ma non sa altro, e non ha preso niente con sé, nessuno strumento per difendersi, non ha il salvagente, non ha nulla. La verità la sanno bene solo quelli che guidano i barconi e pensano all’utile da ricavare.

Un altro spunto molto veloce mi viene dall’intervento del nostro giovane collega, che ricorda che il nonno la mattina approfittava di quel tempo (capita a tanti di noi di svegliarsi molto presto) e provvedeva ai bisogni degli altri, cioè preparava la colazione, magari che so, una volta avrebbe acceso il camino, e poi usciva a pulire delle parti comuni di un condominio. Ecco, io direi che un altro spunto interessante per noi sindacalisti è questo: ci dobbiamo occupare di tutto, a volte come dei Don Chisciotte, e poi cercare di trasmetterlo ai nostri, perché nelle assemblee in preparazione abbiamo notato una povertà, talvolta sconfinante nel qualunquismo, di certi interventi, che testimonia tutto il disorientamento che stiamo attraversando.

Quindi noi abbiamo bisogno di ricordare quello che ci ha detto Daniel, cioè che il sindacalista dovrebbe essere anche questo, uno che si prende cura degli altri!

E per finire, le nostre assemblee di RLS: viene fuori che più che la tutela del potere di acquisto delle pensioni, che rimane sullo sfondo, tanto che non abbiamo avuto neppure grandi ribellioni al provvedimento del Governo, c’è l’esigenza, la richiesta di essere aiutati a capire quello che gli accade intorno, di districarsi, tutelarsi dalla burocrazia, tutelarsi da mille fragilità, essere aiutati ad arrivare alla sanità attraverso vie razionali.

Ho esposto così alcuni spunti che penso di utilizzare a Sondrio per la nostra Assemblea organizzativa. Grazie.

#### MODERATORE

**ALFREDO PUGLIA**, Segretario Regionale Fnp Lombardia

Grazie. Do la parola, per una breve replica al professor Carera. Chiederei una cosa, se è possibile: tu, a un certo punto, ci hai richiamato alla chiarezza, che io capisco bene cosa voglia dire, però questa parola mi evoca un po’ il ruolo del profeta, che va bene, però

credo che oggi sia più il momento dei testimoni, proprio in una struttura dove pare che prevalga l'effimero.

E quindi chiedo, perché penso alla FNP: essere chiaroveggenti dentro una situazione umana, anche nostra, dove il tempo si fa sempre più breve, come si coniuga con l'idea del testimone, dove io mi ritrovo molto di più?

#### REPLICA

**PROF. ALDO CARERA**, Presidente Bibliolavoro e Docente dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Grazie a voi. Come dicevo, i miei erano solo degli spunti.

La questione dell'età. Le età sono sempre relative: Daniel è molto giovane, fortunatamente, e aiuta ad abbassare l'età media nostra. Pastore è diventato segretario della Unione del suo territorio a 17 anni; Amos Zanibelli era segretario della Camera del Lavoro a 21 anni. E non erano rottamatori, erano costruttori di una nuova società. È una cosa che è emersa anche da qualcuno dei vostri interventi: la capacità di creare classe dirigente.

L'età è importante, però qui c'è gente che a 17 anni aveva già avuto un percorso, era già formata, e questo discorso vale per la società in cui siamo immersi ma vale anche per il Sindacato. Quando io prima nel mio titolo, avevo messo "le fonti, i misteri e i disastri", forse una delle criticità è appunto la rinuncia da parte della CISL – di questo sono molto convinto – a creare classe dirigente. C'è stata una rinuncia a ridefinire il senso del tempo, a partire dalla conoscenza della storia della stessa CISL. Cioè, tutte le volte che vi sento parlare mi chiedo: che cosa si può dire ai giovani con una storia non ancora scritta di questa organizzazione, con i suoi stacchi, i linguaggi, le cose che sono accadute?

Altre organizzazioni da questo punto di vista hanno superato alcune fasi, alcune criticità, ragionando su se stesse, perché ragionare su se stessi per un'organizzazione è l'inizio della propria storia ma anche l'inizio del dialogo e l'inizio anche della chiaroveggenza. Cioè la chiaroveggenza è legata a un metodo che, come dicevo prima, comprende il senso della storia, che è fatta di carte d'archivio ma è fatta di persone, è fatta di testimoni, è fatta del gesto dell'arciere, che lancia utilizzando il gesto anche dopo che la freccia è partita. E questo lo si può fare utilizzando tutte le risorse interne.

Io ho l'impressione che dal punto di vista culturale questa organizzazione non abbia ancora accettato la sfida col suo passato. E allora carte d'archivio, testimoni. Ma, come diceva Romani, ci vuole anche l'amicizia rivolta ai giovani, ci vogliono gli strumenti, e gli strumenti sono legati all'aver il senso del tempo.

Si è parlato di "frontiere", di "confini". Sono parole molto delicate, perché il confine, nelle età antiche, era il punto in cui si facevano i sacrifici umani; perché dopo il confine comincia il nemico, oppure altre terre separate e altri popoli. Ecco, come definisco il confine se non in ragione di quello che sono? Salvo che molte volte i confini sono costruiti in modo escludente, ce lo ha detto bene anche Daniel, quando **l'identità**, invece, è **inclusente**, l'identità deve includere, oppure come ci diceva Luigia ascoltare con umiltà, e io aggiungo con amicizia. Questa esperienza inclusente è rivolta a chi è fuori dall'organizzazione, ma è rivolta anche a chi è all'interno dell'organizzazione, e questo rimette in dubbio anche i processi organizzativi e riorganizzativi, nei quali rientra il saper fare le cose, la meritocrazia e tutte quelle cose che sapete bene, meglio di me.

Io sono molto convinto, però, di quella cosa che diceva Carniti. Si possono raccontare i miti della tribù, possiamo andare avanti a raccontarci i miti della tribù, ma allora restiamo una tribù, restiamo primitivi. Il passo è un altro: è quello di vivere in modo concreto l'esperienza di un'associazione che si rigenera costantemente in base all'arte del fare Sindacato, che, come dicevo prima, è un'arte dell'umanità, è una declinazione dell'umanità.

Buon lavoro!



## **“LA CRESCENTE IMPORTANZA DEL PRESIDIO TERRITORIALE, BISOGNI RISORSE E CONCERTAZIONE”**

*Comitato Esecutivo FNP Cisl Lombardia*

Grumello del Monte (BG), 17 giugno 2015

FNP Cisl Lombardia  
Via Gerolamo Vida, 10 – 20127 Milano (MI)  
Tel. 02.89.35.53.00 – Fax 02.89.35.53.50  
Sito: [www.fnplombardia.cisl.it](http://www.fnplombardia.cisl.it) – [mailto: pensionati\\_lombardia@cisl.it](mailto:pensionati_lombardia@cisl.it)

## “La crescente importanza del presidio territoriale, bisogni risorse e concertazione”

Comitato Esecutivo FNP Cisl Lombardia

### PREMESSA

La riflessione si colloca nel percorso di analisi e approfondimento, anche in vista dell'Assemblea Organizzativa e Programmatica, della vasta e qualificata attività di concertazione sociale realizzata, con la Cisl in questi anni, nella nostra Regione.

Nella Conferenza nazionale sulla contrattazione del luglio 2010, la Cisl ha definito "**Le linee guida della contrattazione di secondo livello e della concertazione sociale**" affermando che esse rappresentano le priorità politiche, il nuovo terreno dell'azione sindacale rispetto alla tradizionale centralità delle politiche nazionali.

Nella Conferenza viene sottolineato che il rovesciamento del baricentro dell'iniziativa sindacale è dettato da ragioni economico-produttive, sociali, istituzionali e politiche, e si afferma che è con la concertazione territoriale, con Regioni e autonomie locali, che si giocano le partite della tutela del reddito, dal fisco alle tariffe, della qualità del welfare territoriale, dello sviluppo e del lavoro.

La strategia delineata nella Conferenza, che ha trovato una decisa conferma nell'ultimo Congresso Confederale, ha implicazioni sul modello organizzativo, sui rapporti intra organizzativi, sulle politiche formative e dei quadri.

Implicazioni che sono state colte predisponendo, "**L'osservatorio sociale della concertazione territoriale**", l'attivazione di momenti formativi a supporto della strategia e, soprattutto, con l'attuazione della riforma organizzativa che, aggregando territori e categorie, ha inteso creare le condizioni per presidiare più efficacemente il territorio.

**Valeriano Formis**

Segretario Generale FNP Cisl Lombardia

**Giovanna Mantelli**

Segretario UST-Cisl Brescia - Vallecamonica

**Luca Pesenti**

Docente Università Cattolica

**Savino Pezzotta**

già Segretario Generale CISL

Va da sé, che lo sviluppo della concertazione territoriale rappresenta un terreno ideale per consolidare la strategia riformatrice e partecipativa della nostra organizzazione.

## INTRODUZIONE

VALERIANO FORMIS, Segretario Generale Fnp Lombardia

Al termine dei saluti e dei ringraziamenti, da lettura di un precedente scritto di Savino Pezzotta, del 1999/2000, dal titolo: **“una nuova forma-sindacato”**

*“Se il Sindacato è davvero convinto che sia opportuno far evolvere in senso federalista il nostro assetto istituzionale, non può non rivedere gli aspetti del suo essere strettamente legato e condizionato dal centralismo che ha caratterizzato la vita della Repubblica. In questo processo di revisione ad essere più avvantaggiata è senza dubbio la nostra organizzazione. Noi siamo portatori di un modello associativo che si fonda sulla persona: non sulla classe, la corporazione o l’individuo, ma sulla persona che lavora o è in pensione. Il sindacato è, come tutte le associazioni che nascono dalla volontà delle persone, un’associazione originaria, nel senso che discende dalla persona senza alcun’altra mediazione esterna e pertanto questa originarietà la costituisce come soggetto autonomo. È chiaro che se il soggetto fondativo è la persona, e se il sindacato è – per questa ragione – una associazione originaria, il modello organizzativo che formalizza l’associarsi deve centrarsi su una dimensione organizzativa il più possibile vicino alla persona per poi **svilupparsi per gradi di autonomie successive ed ascensionali di tipo verticale e orizzontale**, che evitino lo scadimento della relazione organizzativa in struttura impersonale e burocratica.*

*Scrive Giuseppe Goisis che **“il nucleo più profondo, sinergico allo spirito autonomista, è rappresentato dalle tendenze associative che, pur nella loro articolazione, mirano alla libera convergenza”**. È chiaro che se assumiamo questo paradigma concettuale non possiamo sottrarci a una ipotesi di “federalismo sindacale”, intendendo con un questa definizione una visione policentrica e non verticistica delle forme dell’organizzazione.*

*Da un paio di anni nella CISL si sta discutendo di autoriforma, si sono assunte alcune decisioni rispetto agli accorpamenti categoriali, ma questi passaggi, utili e necessari per la fase contingente, non rispondono compiutamente all’esigenza di nuova “forma-sindacato”, cioè alla necessità indotta dai processi di cambiamento sociale, produttivo, politico ed istituzionale di **una ridefinizione del modello organizzativo adeguato alle nuove problematiche e alle diverse sfide che si devono affrontare quotidianamente**.*

*Ultimamente abbiamo scelto di privilegiare la cosiddetta “prima linea”, scelta significativa che determina delle precise ricadute del terreno organizzativo. La costituzione delle Sezioni CISL nei luoghi di lavoro è la logica conseguenza di questa scelta, ma rischia di essere sterile se non ripensiamo l’organizzazione partendo da questo nucleo originario, se non definiamo con chiarezza i compiti, i ruoli, le funzioni e*

*i poteri delle SAS sia sul piano contrattuale che su quello organizzativo. Il processo di rinnovamento dell'organizzazione deve essere ascensionale e non a cascata e pertanto richiede che al recupero del protagonismo della cosiddetta "prima linea", faccia seguito, in diretta successione, un riposizionamento delle retrovie più prossime: le categorie territoriali, le UST, le categorie regionali e le USR.*

*Restando sempre all'interno della metafora militare, si può affermare che non si privilegiano le prime linee se nel contempo si continua a mantenere una concentrazione di poteri, di risorse e di decisione negli "stati maggiori" nazionali.*

*È giunto il tempo di uscire dai disegni illuministici e dalle grandi architetture organizzative per valutare con maggior attenzione ciò che è cambiato e quello che sta cambiando per far avanzare un processo di reale autonomia delle strutture più vicine al momento associativo e aggregativo. **Si deve iniziare a passare concretamente alla possibilità di determinare un reale autonomismo delle strutture regionale e nell'ambito di queste, dei territori e delle categorie.** Il centro aggregativo e decisionale deve pertanto trasferirsi dai livelli nazionali a quelli regionali e territoriali ipotizzando la **creazione di Confederazioni regionali di sindacati** che, autonomamente, si articolano nelle dimensioni orizzontali e verticali territoriale a secondo delle specificità proprie delle realtà regionali e territoriali.*

*È necessario, se vogliamo un'organizzazione flessibile vicina agli iscritti e in grado di adeguarsi costantemente e celermente ai mutamenti che si manifestano nelle realtà lavorative, un cambiamento che ponga "al centro" ciò che fine ad oggi è stato pensato come "periferia", che stabilisca le funzioni dei livelli "superiori" sulla base di ciò che quelli "inferiori" non sono in grado di fare con efficienza e competenza, e non viceversa.*

*La proposta di un "federalismo Sindacale" sembra rispondere in modo più compiuto al riarticolarsi della struttura produttiva e lavorativa nel territorio, al formarsi di organizzazioni produttive a rete che sostituiscono l'impresa manifatturiera di tipo fordista, processi che modificano le stesse strutture sociali che sul vecchio impianto produttivo si erano modellate. L'impresa a rete ha bisogno di un contesto territoriale non centralizzato, ma flessibile che solo livelli territoriali e regionali del sindacato sono in grado di seguire con attenzione e completezza attraverso interventi intrecciati che interessano l'impresa e le infrastrutture territoriali assunte come necessarie e fondamentali per accrescere la competitività.*

*Questo, in concreto, significa che la dimensione sindacale regionale e territoriale assume poteri reali per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, il tesseramento, le risorse e di tutte le politiche contrattuali e negoziali del suo livello. Mentre ai livelli*

nazionali confederali e di categorie dovrebbe andare tutto quello che non è di stretta pertinenza delle strutture regionali.

L'ipotesi su cui si può lavorare è quella che Cacciari definirebbe **Federalismo effettuale**, rivolto alla piena valorizzazione della partecipazione e di quelle energie, potenzialità, intelligenze che l'attuale organizzazione per sua natura non è più in grado di fare o di suscitare; un modello organizzativo che mira, dentro uno spirito di associazione, ad una relazione più stretta, più visibile, più verificabile tra rappresentante e rappresentato e che è in grado di determinare la piena responsabilità del rappresentante di fronte al socio.

Una simile ipotesi dovrebbe cambiare anche le modalità di espressione degli organismi di rappresentanza e di direzione. I livelli congressuali dovrebbero essere più vicini alla prima linea e pertanto prevedere una chiara articolazione territoriale che si sintetizzerebbe nel livello regionale. Mentre gli organismi nazionali confederali e categoriali dovrebbero essere l'espressione nel livello regionale.

Le USR dovrebbero esprimere direttamente la loro rappresentanza nel Consiglio Generale confederale, i direttivi nazionali di categorie dovrebbero trasformarsi in consigli nazionali delle categorie regionali i quali dovrebbero esprimere la loro rappresentanza in Consiglio Generale Confederale. Questo organismo, espressione diretta degli organismi regionali orizzontali e verticali nazionali, dovrebbe eleggere il Segretario Generale e la Segreteria.

Risulta chiaro che una simile modalità organizzativa che fa assumere alla dimensione periferica le competenze che le sono proprie, semplificherebbe le strutture nazionali non più chiamate a gestire responsabilità organizzative, gestionali. Tutto ciò consentirebbe di esercitare il suo ruolo politico-contrattuale con maggiore libertà, di operare con maggior determinazione un ruolo politico di orientamento generale e di riequilibrio compensativo tra le strutture forti e deboli, e consentirebbe una maggiore concertazione sugli aspetti di innovazione contrattuale e negoziale. La maggiore autonomia regionale svilupperebbe una maggiore assunzione di responsabilità, sarebbe in grado, mantenendo la caratterizzazione di Confederazione di Sindacati, di recepire meglio i cambiamenti che si verificano nella struttura produttiva, nella dimensione occupativa e lavorativa e di adeguare a questi le politiche di proselitismo e dell'ampliamento associativo. Inoltre consentirebbe di adeguare l'organizzazione alle esigenze del territorio e di sviluppare maggiori possibilità di partecipazione e di controllo da parte delle strutture territoriali e degli iscritti e di radicare, attraverso la concertazione regionale, gli obiettivi della politica dei redditi individuati e concertati a livello nazionale. Una forte regionalizzazione delle categorie potrebbe rendere più flessibile l'insieme dell'organizzazione e di rafforzare gli strumenti e le possibilità della contrattazione decentrata nello spirito dell'accordo del 23 luglio.

Per poter parlare in modo innovativo di nuovo modello organizzativo e nello stesso tempo restare ancorati ad alcuni elementi importanti e fondanti il nostro modo di essere sindacato confederale, **occorre approfondire l'idea-proposta di un Federalismo Sindacale centrato sul recupero di autonomia politico-organizzativa dei livelli regionali**. Si tratta di spostare il nostro dibattito dalla sterile questione dei livelli congressuali, alla definizione delle competenze per aprire un percorso concreto verso forme di organizzazione flessibile che solo un reale autonomismo regionale può garantire. Il modello a cui si dovrebbe tendere non si propone rozzamente l'indebolimento ai livelli centrali, ma propone una diversa legittimazione e la rafforza individuandone i limiti e le possibilità a superarli. Non si intende impostare la questione del nuovo modello organizzativo come una sorta di **traslatio imperii**, di uno scorrimento di poteri, ma come la possibilità di una ridefinizione dell'intero modello organizzativo, di una sua nuova possibile configurazione reticolare intesa come una trama di poteri, competenze, responsabilità, partecipazione che richieda un necessario effetto sinergico.

Un simile modello di **Federalismo Sindacale ad altra caratterizzazione regionalista-territoriale** (orizzontale e verticale), fortemente unitario, cooperativo e solidale ha sicuramente bisogno che vengano definiti dei criteri invalicabili e indisponibili:

1. Una dimensione di Federalismo Sindacale ad ispirazione regionalista-territoriale, deve anzi tutto **garantire unitarietà dei diritti e dei doveri dell'insieme dell'organizzazione**. Questo implica che nessuna struttura di livello regionale possa assumere decisioni che producano discriminazioni a danno di altre realtà regionali o che abbiano effetti negativi sulle altre dimensioni regionali;
2. Deve essere assunto come criterio di discriminazione concettuale il **principio della sussidiarietà**, in base al quale le decisioni politiche, contrattuali e organizzative vengono assunte al livello che è il più vicino possibile all'iscritto: viene demandato al livello superiore solo quello che non può essere deciso o governato con efficacia al livello inferiore o che potrebbe mettere in discussione lo svolgimento delle funzioni centrali.
3. Assumere come **responsabilità etica il principio di solidarietà delle strutture ricche con quelle più deboli**, con trasferimenti di risorse, grazie ad un forte ruolo di compensazione che dovrebbero svolgere le strutture nazionali confederali e di categoria. Questo trasferimento dovrà essere comunque integrativo delle risorse, delle competenze e delle professionalità acquisite localmente.
4. Valorizzare costruttivamente **il principio di flessibilità positiva delle differenze**. Dentro linee politiche, organizzative e contrattuali, assunte comunemente, devono essere incoraggiate le soluzioni organizzative e

*contrattuali che meglio sono in grado di cogliere le peculiarità delle diverse realtà e di aprire processi di effettiva innovazione.*

*L'opportunità di realizzare una riforma organizzativa secondo i criteri del Federalismo Sindacale ad alta caratterizzazione regionalista, appare, anche alla luce dei cambiamenti che si stanno delineando a livello istituzionale ed amministrativo, come la più idonea. Inoltre non possiamo pensare di innovare se non introduciamo elementi di reale discontinuità con il nostro passato organizzativo, se non ricerchiamo nuove vie per affermare i nostri valori di sempre, dall'autonomia alla partecipazione. Questa ipotesi può anche essere assunta come proposta di costruzione del nuovo soggetto sindacale unitario.*

## **RELAZIONE "SINDACATO E TERRITORIO"**

"Appunti" di **SAVINO PEZZOTTA**, già Segretario Cisl Nazionale

### **Premessa**

Vi ringrazio per avermi invitato. Mi fa sempre piacere partecipare ad incontri sindacali, poiché nell'animo e nel modo di pensare sono restato ancorato alle idee e alla prassi sindacale. Oserei dire che sono segnato da una sorta di imprinting che nel caso mio è stato formato dal sindacato e dai luoghi in cui sono nato (essere bergamasco). Ogni organizzazione sindacale ha una sua propria cultura, in cui le ragioni fondative e successivamente quelle dei leader, di coloro che sono entrati a farne parte diventano un patrimonio comune attraverso cui leggere l'ambiente circostante, i valori del gruppo, i suoi obiettivi, gli eventi critici; è in questo senso che si può parlare di imprinting come di base della cultura.

Si formano così i primi assunti culturali dell'integrazione interna, che si sviluppano in combinazione con l'ambiente esterno, con i tratti caratteristici dell'epoca, con i conflitti ed il loro superamento, con i risultati che producono e che possono rafforzarli o indebolirli. Si struttura una sorta di nocciolo culturale che diverrà l'imprinting del sindacato, ossia un insieme di elementi valorali, culturali e di prassi attraverso si riconosce e distingue il giusto dallo sbagliato, l'azione corretta da quella deformata: con il passare degli anni la cultura potrà lentamente evolversi, cambiare, ma il suo nucleo profondo rimarrà sempre il medesimo e continuerà a lasciare la sua impronta. E' come esistesse una sorta di codice che segna e regola l'appartenenza.

Vivere una organizzazione sindacale non è mai un fatto neutrale, poi si può anche fare altro nella vita ma ne resti segnato e in questo senso si può parlare di imprinting culturale che ti aiuta a vivere i vari momenti, le situazioni.

Con il passare degli anni i pensieri e il confronto con la realtà in continuo cambiamento evolveranno, ma il suo nucleo profondo rimarrà sempre vivo e con esso ti confronti continuamente. Con questo non voglio dire che si rimane ancorati al

passato, ma un tratto che, culturale che nel tempo assume la stessa forza di un codice genetico.

Tra i diversi limiti che vedo nel sindacato di oggi c'è il fatto che si fa poca o nulla storia del sindacato. Questo non risolverebbe le difficoltà che oggi attraversa, ma aiuterebbe a comprendere e far comprendere come il sindacato abbia contribuito al processo di civilizzazione delle nostre società. Si possono vantare i successi sul piano contrattuale, giuridico, salariale e del welfare, ma non possiamo dimenticare che le nostre società sono state condizionate positivamente dalla presenza sindacale. L'azione sindacale, per essere ben compresa, deve essere sempre valutata nel quadro generale del contributo offerto all'evoluzione sociale.

Oggi è molto in uso presentarsi come riformisti, ma la vera rivoluzione sociale, che ha attraversato e segnato gli ultimi tre secoli e le condizioni di vita di milioni di persone, è stata quella prodotta dall'azione sindacale che potremmo, per analogia, paragonarla a quella che stanno provocando le grandi migrazioni del nostro tempo e che tanto inquietano molte persone. Benché non sia stata accompagnata da grandi spostamenti geografici, almeno fino a una trentina di anni fa - oggi dovremmo fare altri ragionamenti - ha comunque generato un vasto spostamento sociale.

#### ***Sindacato e territorio***

Venendo al nostro tema, non mi sembra che questo sia il tempo adatto per ragionare della presenza sindacale nel territorio. Non nego che possa esistere questa necessità ma credo che non possiamo fare riferimento a nessuna esperienza del nostro passato. Andare a vedere come il sindacato ha affrontato la questione della sua presenza nel territorio e cioè fuori dal luogo di lavoro ma nei luoghi di vita e di relazione, può forse aiutarci a comprendere o a ricercare le piste di una nuova presenza, ma soprattutto a ragionare con maggiore concretezza sul tema della rappresentanza.

In un tempo in cui sovrabbonda il "se ne faranno una ragione", si ha il dovere di ricercare le forme e le ragioni di una presenza.

Alle nostre spalle e dentro la nostra esperienza ci sono i consigli di zona ma vanno inquadrati in un tempo in cui al sindacato era riconosciuta una rappresentanza che trasbordava da quella di essere rappresentante degli interessi di una parte della società.

Il sindacato, piaccia o meno, ha giocato nel nostro paese un vero e proprio ruolo politico, ha esercitato una sorta di rappresentanza generale che faceva perno sulla sua forza organizzativa che è stata sollecitata da organizzazione del lavoro di ispirazione fordista-taylorista e dal formarsi di modelli di vita centrati sull'espansione dei consumi individuali.

Il sindacato è stato uno dei grandi protagonisti del nostro dopoguerra e della crescita economica, industriale e sociale del Paese, lo ha fatto attraverso un grande impegno culturale, una forte mobilitazione sociale e un sentire civile e democratico molto diffuso.

Lo si riconosca o meno, è stata la più grande esperienza repubblicana del nostro paese, ed è stata questa che ha consentito di sconfiggere il terrorismo, di produrre un processo esteso di alfabetizzazione (150 ore di diritto allo studio), di rendere cosciente il mondo del lavoro non solo dei suoi diritti ma anche delle sue responsabilità generali nei confronti del Paese. Era profonda la convinzione che esistesse una relazione tra cultura soggettiva e lavoro e che tra i due momenti ci fosse un influsso vicendevole.

Ed è proprio questa dimensione ampia con cui si intendeva e si proiettava il movimento sindacale che rese necessaria la sua presenza nel territorio. Una presenza che non era più basata sull'assistenza come era stata ai tempi del primo sindacalismo, né quella esclusivamente confederale del secondo dopoguerra quando si trattava di ricostruire un tessuto democratico, né quella organizzativa che aveva accompagnato il nascere e il rafforzarsi delle strutture verticali, ma eminentemente politica.

Se fossimo lettori attenti della storia del sindacato ci renderemmo conto che i modelli organizzativi sono sempre evolutivi e che in larga misura dipendono da come si organizza e si struttura l'attività produttiva e dei servizi pubblici e privati.

Dunque, se così è, parlare oggi di sindacato e territorio è questione molto complessa. Mi domando anche se possiamo ancora parlare di territorio raffigurandolo come era.

### ***Cosa è il territorio***

Nella nostra cultura, nei nostri modi vedere e anche nel nostro dire, il territorio è stato visto come un luogo geografico che segnava l'identità personale, collettiva e sociale, ma anche il vivere, l'abitare e il lavorare. Il territorio conteneva anche un substrato comunitario di appartenenza, non di natura etnica poiché gli italiani si sono sempre percepiti come un popolo multiforme le cui distinzioni nascevano più dal campanile che da altro.

Ci siamo abituati a considerare il territorio come qualche cosa di statico e permanente, ma nella realtà è mutevole e storicamente costantemente in evoluzione. Nello stato assolutistico in cui il potere e il governo si concentrava nelle mani del re, il territorio era considerato come possesso del principe. Con l'affermarsi dello Stato di diritto diviene misura del potere, della sovranità e dello stato nazionale. La dimensione territoriale configura lo Stato, si delineano i confini che separano dagli altri stati e le configurazioni interne sono di natura amministrativa.

Oggi quest'idea è messa in discussione e sta subendo profonde trasformazioni. I confini sono messi in discussione dalla comunicazione, dall'interdipendenza economica, dalle tecnologie, dalla scienza e dai grandi processi migratori e di mobilità delle persone.

Si viene strutturando un sistema politico sempre più policentrico di cui è esempio l'Unione Europea, dove l'unità non è più concepita come un dato ma come un obiettivo da realizzare di volta in volta.

Siamo collocati dentro processi che mutano l'idea della territorialità politica e questo finisce per avere effetti sull'insieme delle relazioni sociali.

Non sembrano rispondere a questi processi le dinamiche politiche dei governi locali. E' vero che il fondamento della nostra territorialità nasce dal Comune e si intreccia con la Provincia in un modo che non è solo amministrativo ma identificativo: noi siamo bergamaschi, milanesi, mantovani e via elencando. Il dato vero è che continuiamo a riflettere una organizzazione territoriale che è inadeguata rispetto ai cambiamenti che si sono verificati e che si stanno producendo a livello più generale e nelle forme insediative: città lineari e sconfinite, ampliamento delle periferie, intreccio tra campagna e città e il crescere e il formarsi dei nuovi insediamenti non segue più le specificità morfologiche del territorio, ma le grandi vie di comunicazioni. Lungo l'autostrada serenissima si sviluppa una continuità insediativa che da Milano arriva a Bergamo e oltre, sorpassando i confini amministrativi ma presentando una comunanza di problemi e di risorse, Restano fuori le aree distanti e scarsamente collegate con la grande strada, e così abbiamo visto crescere tangenziali e strade di raccordo.

Questa situazione rende difficile per un sindaco costruire una relazione e una presenza di territorio.

Guardando con attenzione quello che negli ultimi tempi si sta determinando mi sembra di vedere il mutarsi del nostro modello democratico, l'impressione che ne ricavo è che le forme della partecipazione vengano contratte, anzi ho la sensazione che avanzi un neocentralismo. Basta vedere le riforme istituzionali e costituzionali messe in campo o prospettate per comprendere che si sta andando in contro tendenza rispetto a un recente passato.

E' finito il tempo in cui si condividevano tutti i discorsi con il termine federalismo, passato di moda e ho l'impressione che nel breve periodo non ne parlerà più nessuno

E' stata comunque una stagione interessante che rilanciò un'idea a noi molto cara della sussidiarietà. Un'idea che trovava le sue radici in Cattaneo, Ferrari, Sturzo, Druso non è stata colta nella sua valenza riformatrice e questo ha finito per generare una confusione di ruoli tra Stato e Regioni. La moltiplicazione dei ricorsi alla Corte

Costituzionale sulla legislazione concorrente. E una velenosa coda fiscale. La tassazione immobiliare, con l'ICI - la più tipica delle imposte locali - era pari nel 2011 a circa dieci miliardi di euro. Nel 2014 il gettito di IMU e TASI (i nuovi nomi delle tasse locali) è stato pari a 25 miliardi con un aumento del 153 per cento, in gran parte drenato dallo Stato, ma fatto pagare dagli enti locali.

Il governo centrale annunciava di voler ridurre la pressione fiscale e poi regioni, province e comuni si rivalevano ritoccando le addizionali. Il cittadino pagava e paga, ma se la prende più con sindaci e governatori che con il governo centrale. Un esempio, il bonus di 80 euro di Renzi è stato finanziato colpendo le autonomie locali, alle quali, dal governo Monti in poi, sono stati chiesti sacrifici crescenti, in parte giustificati, visti sprechi, scandali e corruzione come abbiamo visto con la vicenda di "Roma Capitale".

Alla fine ci siamo ritrovati con più burocrazia, incertezza nell'applicazione delle norme, costi aggiuntivi, troppi scandali che hanno rivelato non solo le miserabili pratiche dei rimborsi allegri ma soprattutto l'inconsistenza di una classe politica locale che avrebbe dovuto innalzare orgogliosa il vessillo del decentramento virtuoso.

Eppure continuo a ritenere che una nuova idea di federalismo vada rilanciata.

Inoltre quando parliamo di democrazia partecipativa non possiamo ignorare che nel nostro Paese si sta impiantando un modello politico incentrato sul primariato, sulle primarie. Una concentrazione di potere su una persona o su un gruppo di persone che accentuano l'elemento decisionista a quello costruttivista. E' chiaro che un modello di questo genere non può riconoscere la politicità dei corpi intermedi poiché è centrato sulla affermazione del primato esclusivo della politica.

Lo si vede anche nelle proposte che circolano sulla contrattazione. Non sono mai stato contrario al decentramento della contrattazione, quello che mi preoccupa e l'indebolimento del contratto nazionale. Certamente i contratti vanno accorpati, ma soprattutto qualificati e divenire strumenti di partecipazione alle politiche di settore.

Il tempo a disposizione non mi consente di specificare molto di più come il neo-centralismo si sta impiantando.

Cosa fare? Non ho l'autorità di dirvi cosa dovete fare, posso però, liberamente e senza pretese di dare indicazioni, avanzare alcuni ragionamenti.

Se pensate che il sindacato possa continuare a presentare piattaforme territoriali pensate bene, ma credo che bisogna andare più nel profondo ed assumere l'idea della democrazia partecipativa come elemento di orientamento e di discriminare.

Se vogliamo generare una nuova fase di presenza dobbiamo generare una "coscienza di luogo", questo significa porsi come protagonisti della crescita della società locale,

essere generatori di momenti di codecisione partecipativa, attori della espressione dei valori, dei suoi giacimenti culturali e ambientali.

Dobbiamo assumere, nello stesso tempo, una dimensione globalizzata, europea e localista.

Intendo il localismo non come ripiegamento o isolamento, ma un modo per stare nella globalizzazione e partecipare alla costruzione europea.

Lo sguardo localistico è, anche, il tentativo di affrontare in modo nuovo la dimensione della sicurezza che significa, a mio parere, da un pensiero che tende ad alimentare le paure individuando negli immigrati, nei cercatori di rifugio e di asilo dopo essere sfuggiti alla guerra, alle persecuzioni e alla fame come i colpevoli e responsabili del caos e della frammentazione sociale causata dall'accelerazione globale e dalla crisi economica. Questa modalità che cerca di individuare un capro espiatorio su cui scaricare le nostre insicurezze sociali va fermamente respinta per assumere con chiarezza il problema e la sua complessità. E' nel locale che va scritto un patto che stabilisca un nesso tra accoglienza, solidarietà e reciproche responsabilità.

Quest'orientamento propone un'idea di benessere non più centrato sulla quantità ma sulla essenzialità dei beni materiali e l'espansione di quelli relazionali. Non possiamo, soprattutto noi anziani che possiamo agire con maggiore leggerezza, continuare a pensare che la soddisfazione venga solo dal raggiungimento degli obiettivi, dalle cose e dalla quantità, ma dal percorso esperienziale e sociale che si compie con altri.

### ***Il Sindacato***

Capire le difficoltà e i motivi che hanno ridotto il peso politico del sindacato. Mi soffermo su tre ordini di fenomeni:

- Il primo è che la capacità di mobilitazione si è andata nei decenni pericolosamente riducendo e ha finito per generare una propensione paracorporativa e una decrescente immagine pubblica. E con la conseguenza di una sempre più debole incidenza sulle decisioni che contano. Si deve anche tenere conto che sono cambiate le sensibilità delle persone, infatti vediamo che sul tema delicato dei diritti civili le mobilitazioni funzionano.
- Il secondo fenomeno che incide negativamente è la crescente orizzontalità della dinamica economica e verticalità della decisionalità politica. Tutti i processi importanti di questi ultimi decenni (dalla globalizzazione al primato del territorio), hanno come componente essenziale la tendenza a operare in modi sempre meno verticali e categoriali ma si intrecciano e si compenetrano. Questo contrasta con la struttura fortemente verticale del sindacato che avrebbe bisogno di un nuovo intreccio tra verticale ed orizzontale e un distinguo delle categorie settoriali e degli interessi delle tante organizzazioni

corporative. Bisogna sempre tenere presente che non esiste un modello organizzativo valido per tutte le stagioni e che molte operazioni di rappresentanza vengono messe in difficoltà da dinamiche spontanee (la globalizzazione), da decisioni drastiche di governo o da concorrenti più radicati sul territorio.

- La verticalizzazione e la personalizzazione. Tutte o quasi le strutture di rappresentanza – si tratti di partiti o di associazioni imprenditoriali, o addirittura di volontariato o terzo settore – tendono a verticalizzare e personalizzare le dinamiche interne. Il leaderismo, supportato spesso da esigenze e più spesso da ambizioni di stampo mediatico, ha invaso un po' tutte le organizzazioni di rappresentanza, anche quelle che statutariamente impongono il rinnovo periodico dei vertici (anzi, sono quelle in cui il protagonismo personale si gioca più spietatamente nelle finestre temporali a esso concesse). E non c'è chi non veda e constati che alla fin fine anche le sedi più prestigiose della rappresentanza hanno una più che povera dinamica di partecipazione interna (tutti con il leader...) e una più che povera accumulazione culturale e programmatica (si lavora volta per volta, non a far crescere una filosofia collettiva dell'organizzazione). Credo che l'errore più grande che si stia commentando è di pensare che i pensieri distonici siano pensieri contro, la dialettica anche aspra esercitata con rigore e rispetto ha sempre aiutato la crescita sindacale e, aggiungo, anche quella politica. Bisogna avere paura del conformismo e dei laudatori, non dei critici.

Se si tengono a mente i tre fenomeni qui indicati, si capisce perché, dopo cinquant'anni di gloria e di grande ruolo sociopolitico, il sindacalismo rischi oggi un'opacità pericolosa e forse anche un declino di ruolo politico.

#### **Come se ne esce?**

Naturalmente lavorando sui guasti attuali, ma più ancora andando alla loro oggettiva radice, magari ripercorrendo un po' di storia del sindacato. Secondo il mio modesto parere bisognerebbe rifondare con forza due elementi e i due impegni che da sempre hanno caratterizzato l'impegno dei sindacati confederali: la difesa e la promozione degli interessi reali delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto della situazione data e del contesto economico, sociale e culturale e per cercare creare, in nuove forme, un'identità collettiva partecipata. Il sindacato che noi abbiamo vissuto aveva come obiettivi di fondo: da un lato promuove gli interessi materiali dei lavoratori (il salario, l'orario, la sicurezza sul lavoro ecc.) e dall'altro, recuperando un contesto sociologico, generare e rafforzare sul piano politico e culturale una nuova identità collettiva, ma soprattutto assumere la dimensione etica come rappresentazione di sé.

E' da tempo che ci chiediamo se questi due elementi la promozione degli interessi e la creazione di una appartenenza identitaria, funzioni ancora. Mi sembra, che seppure restano nella nostra memoria, non abbiano più la forza di un tempo. Permangono gli interessi da promuovere come l'occupazione, la lotta alla disoccupazione, la questione degli orari, della sicurezza ma non mobilitano più, anche perché gli aderenti al sindacato hanno una molteplicità di questioni su cui mobilitarsi e che riguardano il vivere in una società profondamente mutata ed essenzialmente pluralista. Mi sono convinto che non ci sono solo le mutazioni strutturali ma anche quelle di natura antropologica.

Le persone hanno imparato e dispongono dei mezzi comunicativi e informativi che li spingono a pensare, valutare, giudicare in modo ampio o ad essere fortemente condizionati. Questa condizione non li porta a privilegiare gli spazi di vita che si legano alla rappresentanza. Questo vale per il sindacato, ma lo stesso si verifica nei confronti dei partiti e la mobilità del voto segnala una situazione che molte volte non abbiamo voluto esaminare. Bisognerebbe centrare l'attenzione sull'idea di persona e della relazione interpersonale che la fonda.

Mettendo in relazione la crescita di soggettività, i processi di globalizzazione, i processi innescati dalle migrazioni che stanno determinando una nuova idea di pluralismo, di multiculturalismo e credo anche di visioni etiche, è possibile pensare a una nuova territorializzazione. E' chiaro che si viene a determinare una realtà nuova entro la quale ci si deve confrontare sulle pulsioni, sulle paure, sull'inconscio, piuttosto che sulla razionalità di un lavoro collettivo sugli interessi reali. Non mi stupisce che la Lega di Salvini o Le Pen in Francia raccolgano consensi nelle aree del lavoro subordinato, forse colgono questo aspetto di irrazionalità (da comprendere e non da criminalizzare) che è presente nelle persone e che nelle situazioni di crisi e di cambiamento emerge in maniera forte. La ricerca di un capro espiatorio è una condizione naturale per una società che si sente rivoltata e insidiata nella sua stabilità da una molteplicità di fenomeni e dal mutamento delle situazioni. I nostri criteri classificatori, come destra/ sinistra, progressista/ conservatore non reggono a fronte di una spinta che è sostanzialmente reattiva, un tempo avremmo detto reazionaria non cogliendone i tratti profondi, anche sul terreno della classificazione politica si pone l'esigenza di impiegare nuovi concetti.

Forse non abbiamo colto il fatto che stiamo passando da una epoca di cambiamenti a un cambiamento d'epoca che presenta elementi che oserei definire apocalittici, nel senso di fine ma anche di svelamento. Si moltiplicano le situazioni che si avvicinano all'estremo. Se trent'anni fa ci fosse stato detto che l'islamismo radicale avrebbe raccolto il testimone della guerra fredda, ci saremmo messi a sorridere, né mai avremmo pensato che le migrazioni avrebbero raggiunto la dimensione che hanno assunto oggi.

Questo non ci toglie dall'obbligo di pensare a una nuova stagione di partecipazione capace di coinvolgere l'insieme, noi dobbiamo sfuggire la tendenza alla verticalizzazione che è in atto a livello politico ed economico che rischia di creare una società e una idea della politica estremamente elitaria. Non credo che ci si trovi di fronte a una volontà autoritaria, ma a una serie di fenomeni che portano a verticalizzare le forme del potere e a restringere il pluralismo. Avvertire l'esistenza di questa semplificazione rende urgente cercare di aprire una nuova stagione di partecipazione dei soggetti sociali e delle persone ai diversi livelli della *governance* che coinvolgono le relazioni sociali, economiche e che intrecciano più di un tempo i livelli territoriali con i processi continentali e globali. E' questa una sfida che va giocata nei territori.

Sono convinto, in contrasto con quella sorta di determinismo negativo che sembra dominare il nostro pensiero, che molte delle questioni che si generano a livello globale possono essere risolte con efficacia a livello locale, dove è possibile realizzare consenso e partecipazione. La Fiat diventa una impresa a dimensione globale, ma sa bene che i problemi specifici si affrontano localmente, pur dentro un respiro globale.

Come sindacato abbiamo avuto un pensiero molto razionale e abbiamo affidato alle nostre organizzazioni europee e internazionali il compito di agire a quel livello. Mi sto convincendo che oggi al sindacato nazionale e territoriale serva un ampio profilo strategico di respiro europeo ed internazionale o come si dice ora globale, e deve essere capace di agire localmente in relazione ai complessi scenari geo-economici e geo-politici. Da questo punto di vista la rigidità organizzativa che si è ereditata da un passato glorioso va rimodulata e resa estremamente flessibile, dovremmo avere un sindacato che più che agire per categorie si muove attraverso un sistema di reti.

Bisogna che si sperimenti la capacità di coniugare in una visione generale il radicamento locale e la dimensione europea ed internazionale. E' compito del sindacato cogliere come si muovono le aziende sul e nel territorio, credo che anche la più piccola delle aziende viva con l'occhio rivolto alla dimensione globale. Il problema di fondo è come rispondere alle nuove esigenze di regolazione sociale, di contrattualizzazione, di relazioni e di partecipazione e capaci di creare nuove responsabilità nei processi di formazione di decisioni senza attendere l'azione del decisore politico.

Tocca a noi anziani dare l'esempio che uno nuovo stile di vita è possibile e che venute meno le grandi narrazioni ideologiche è possibile intraprendere un nuovo cammino di ecologia umana. Tra pochi giorni Papa Francesco ci donerà una nuova enciclica, che non sarà ecologista ma di una prospettiva umana che ritiene che giustizia, libertà, umanità, pace siano essenziali alla salvaguardia del creato.

## SINTESI INTERVENTI DI

**LUCA PESENTI**, Ricercatore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Siamo con ogni probabilità in un'epoca di "fine impero". Siamo di fronte a un passaggio d'epoca, a un tornante della Storia: tutto ciò che noi sappiamo proviene dal Novecento, ma l'epoca in cui ci ritroviamo a vivere non ha più le stesse coordinate. Il sistema capitalista sembra vivere una crisi strutturale, non semplicemente congiunturale. I sistemi di welfare stanno perdendo strada facendo la loro caratteristica universalista, smettono di essere a dominanza pubblica, si aprono al privato: tutto ciò pone problemi inediti. Ancora, i sistemi democratici occidentali subiscono spinte anti-democratiche dall'alto (si pensi al ruolo assunto dal sottosistema economico) e dal basso (pensiamo alla spinta del populismo in tutta Europa).

Si pone in questo scenario il problema del sindacato, che è innanzitutto un problema di ripensamento della rappresentanza. Sono d'accordo con Savino Pezzotta: nelle università si studia poco la storia del sindacato, e così facendo si perdono di vista elementi fondativi dello sviluppo del sistema di welfare per come lo conosciamo. Non viene mai sufficientemente ricordato che prima della nascita del sindacato, che come noto avviene con le *Trade Unions* britanniche a partire dal 1824 diffondendosi poi nel Nord Europa e successivamente nel resto del Continente, l'embrione di welfare sviluppatosi in Europa (anche in questo caso a partire dalla Gran Bretagna) si fermava alla pura assistenza verso i poveri "meritevoli", ovvero i disabili, gli orfani, i vecchi e i malati. Per tutti gli altri vigeva uno stigma sociale colpevolizzante: erano, appunto, i "non meritevoli". E dunque il lungo cammino che comincia con la *Poor Law* del 1601 e arriva ai primi interventi di tipo assicurativo categoriali (per i marinai e i minatori, nella metà dell'Ottocento in Belgio e Austria), non potrebbe essere compreso nella sua evoluzione se non tenendo conto della nascita e dello sviluppo del movimento operaio.

Se questa è la storia del welfare, come detto oggi siamo in un cambio d'epoca. Nel nostro Paese, come noto, nell'ultimo ventennio si è molto insistito sul ruolo da attribuire ai corpi intermedi nella gestione delle politiche di welfare (da qui la diffusione del tema della sussidiarietà), così come si è vissuta una fase (quella della "concertazione") di inserimento stabile del sindacato nell'ambito di relazioni industriali che divengono negli anni Novanta "triangolari", dentro un quadro storico in cui si avvertiva con forza la necessità di garantire un fondamento di consenso diffuso alla nascente Seconda Repubblica. Oggi su entrambi questi fronti sembra essere giunto il momento di avanzare una riflessione critica. La crisi economica sta determinando un processo di ri-centralizzazione nella programmazione e talvolta anche nella gestione delle politiche, che da un lato mette in difficoltà gli attori della sussidiarietà verticale (Regioni e Comuni), dall'altro delegittima e toglie spazi di manovra ai soggetti della sussidiarietà orizzontale (sindacati e terzo settore).

Possiamo domandarci se questo doppio movimento è soltanto il risultato di un puro processo politico, cioè di un ritorno di quel “primato della politica” cui avevamo perso l’abitudine: probabilmente la risposta è almeno parzialmente positiva, ma c’è evidentemente qualcosa di più profondo che richiede uno sforzo di riflessività proprio da parte dei soggetti che hanno beneficiato dello sviluppo della sussidiarietà in Italia. Non possiamo non partire dall’evidenza di un sistema di welfare che, seppur molto dispendioso, non raggiunge quasi mai e quasi da nessuna parte adeguati livelli di efficacia, ponendosi nel contesto europeo come uno dei sistemi meno equi, incapace di ridurre in modo significativo i rischi di povertà, iniquo nelle relazioni tra generazioni, scarsamente redistributivo tra i ceti sociali. Occorre una riflessione approfondita per accettare il fatto che in questi vent’anni anche i soggetti auto organizzati della società civile non sempre hanno dato buona prova delle proprie capacità.

In linea assolutamente provvisoria e generale, si può dire che è avvenuto in questi anni un percorso di decadimento delle ragioni ideali che hanno storicamente mosso la società civile ideale, rendendola sempre meno capace di servire l’interesse generale nella difesa progressivamente crescente di interessi particolaristici. Il caso della cosiddetta “Mafia Capitale” è certamente un caso limite, in cui il mondo cooperativo si è spinto ben al di là della propria missione ideale, giungendo a proporsi come soggetto economico-affaristico con ramificate interconnessioni con il potere politico. Ed è evidentemente ingiusto ridurre il ruolo svolto da questi soggetti a un pur deprecabile caso, che però sembra rappresentare la punta di un iceberg forse più profondo che ha potuto crescere dentro la logica perversa della “esternalizzazione dei servizi”, spesso presentata come modalità sussidiaria ma che in realtà con la sussidiarietà non ha molto a che fare, come ho provato a dimostrare a più riprese in questi anni.

In questo quadro, che rientra in una temperie culturale prima che politica, anche il sindacato è evidentemente chiamato ad una profonda riflessione. Sappiamo infatti che proprio i sindacati non sono stati estranei alla logica politica che negli anni Ottanta e Novanta ha caratterizzato la fase del cosiddetto “scivolamento distributivo”, ovvero quella logica di scambio politico che ha portato al rafforzamento di forme di protezione sociale in favore di specifiche categorie professionali o gruppi sociali, in cambio di consenso dapprima verso taluni partiti, in seguito verso coalizioni di governo. Ciò ha portato a logiche micro-distributive di benefici spesso non visibili, ma non meno rilevanti in termini complessivi.

Detto tutto ciò, occorre domandarsi da dove ripartire. Credo che il sindacato abbia al proprio interno sufficienti risorse e motivazioni ideali per recuperare la china, rimettendo in modo percorsi di rappresentanza che reinterpretino in forma nuova la propria storia, tenendo presente del cambiamento di logica della rappresentanza

stessa, domandandosi chi si rappresenta e come lo si fa. Senza tacere del fatto che le attuali modalità di pensare la rappresentanza non paiono essere più adeguate al cambiamento che stiamo vivendo.

Rispetto al tema specifico di questa giornata di lavoro, credo che si possa avanzare la proposta di una parola-chiave che permetta di rimettere in moto il ruolo territoriale del sindacato: questa parola è “ricomposizione”. In una società sempre più fluttuante, frammentata, individualizzata, un soggetto collettivo deve porsi come primo obiettivo quello di ricomporre non soltanto i conflitti, ma anche i bisogni, i soggetti, i livelli. Provando a sintetizzare, propongo quattro piani di ricomposizione:

- Ricomposizione di welfare pubblico e welfare aziendale, allargando sul territorio le iniziative prese dai privati e puntando anche sulle piccole e medie imprese (come sta facendo recentemente Confindustria);
- Ricomposizione dei livelli di contrattazione: delegati sociali e delegati sindacali degli attivi dovrebbero parlarsi, lavorare insieme sui territori;
- Ricomposizione dei bisogni: il sindacato può essere migliore del pubblico nel leggere, rilevare e segnalare i bisogni della popolazione mano a mano che si presentano; lo può fare mettendo a fattor comune tutti gli ambiti in cui il bisogno assume una propria domanda esplicita (pensiamo ai CAF, ai Patronati, ad Adiconsum, ai Segretariati sociali);
- Ricomposizione dei risultati: occorre che il sindacato si eserciti nel “seguire” le vicende degli accordi a livello territoriale anche dal punto di vista sociale, non limitandosi agli accordi, ma anche verificando puntualmente i risultati effettivi che questi accordi determinano;

In una parola, potremmo dire che la sfida che si pone al sindacato sui territori è quella del passaggio dalla lettura dei bisogni alla lettura dei risultati. Una sfida che porta ad un cambiamento sostanziale, per cui serve tempo ma diventa indispensabile per tornare a radicare il sindacato sui territori.

**GIOVANNA MANTELLI**, Segretario Ust Cisl Brescia

Si evidenzia il lavoro congiunto che Fnp e Cisl svolgono a Brescia: la ricomposizione è stata faticosa ma è stata affrontata come percorso obbligato se si voleva tornare a essere un sindacato attivo sul territorio.

Sono entrata nella scuola negli anni '70 e ho scelto il Sinascel perché il sindacato era riuscito a trasmettere alla base che era necessario cambiare la scuola e che a guidare il cambiamento fosse il sindacato.

Ancora oggi ci troviamo nella condizione di ritrovare il ruolo del sindacato sul territorio, che è il ruolo non solo del lavoro, ma soprattutto del vivere. Come ci rapportiamo col territorio a Brescia?

- 1) Vediamo purtroppo l'impreparazione di molti amministratori locali;
- 2) Vediamo un ampliamento delle linee di azione classiche dei piani di zona, che negli ultimi tempi hanno il lavoro (e la sua mancanza) come fulcro e come generatore di problemi a cascata che richiedono il coinvolgimento di soggetti nuovi (aziende, scuole, ecc.);
- 3) Vediamo il disagio abitativo, con la crescita del numero di sfratti esecutivi: per questo nei piani di zona stiamo inserendo degli "sportelli casa" che gestiamo insieme alle associazioni dei costruttori e dei proprietari
- 4) Vediamo la crescente mobilità delle famiglie e per questo cominciamo a lavorare a livello sovra distrettuale. I piani di zona si stanno dotando di regolamenti comuni a livello provinciale, con quote di compartecipazione: questo vuol dire cercare non solo il consenso ma instaurare una vera solidarietà tra Comuni dello stesso distretto. Il ruolo del sindacato sotto questo aspetto è stato quello di aiutare a leggere i bisogni del territorio condividendo le informazioni e le iniziative ottenute a livello contrattuale dalle categorie. Il sindacato diventa così anello di congiunzione tra pubblico e privato e viene rafforzato il suo ruolo di **rappresentanza**.

Da queste azioni deriva il protocollo di intesa con l'associazione degli oltre 200 Comuni bresciani. È uno strumento che, se condiviso con tutti gli operatori sindacali di tutte le categorie, può diventare fondamentale anche sia per la contrattazione sociale che per la contrattazione aziendale, perché rispecchia la situazione realmente esistente sul territorio e dice cosa c'è, cosa manca, cosa serve e cosa si sta facendo. Potrebbe rivelarsi inoltre molto utile per frenare il calo degli iscritti, poiché con la percezione di un'azione concreta "vicino a casa" manterrebbe le persone più vicine all'organizzazione.

### SINTESI DISCUSSIONE / DIBATTITO

- ✚ Importanza di lettura documenti istituzionali, ivi compresi bilanci anche oltre l'analisi tecnica
- ✚ Regolamentare lobby e fare cultura
- ✚ Capacità di "buone relazioni"
- ✚ Buone prassi come patrimonio comune
- ✚ Presentazione percorso formativo BiblioLavoro "nella valle di Expo": proposta ai giovani per lettura del territorio che parte dal dato della osservazione e le parole chiave del Sindacato

- ✚ Riscoperta dell'entusiasmo e della passione del fare sindacato per tutti e non solo per la FNP
- ✚ Anziani realisti sul mondo che è cambiato, i giovani non se ne accorgono perché lo stanno vivendo; serve rinverdire i valori e metterli a contatto con la realtà dell'esperienza
- ✚ Riorganizzazione necessaria ma non per aspetti economici bensì di interessi verso il bene comune e non velocemente ma pensata
- ✚ Crisi della rappresentanza oltre la tenuta degli iscritti
- ✚ Serve visione di insieme e orgoglio di fare politica, ognuno con il proprio ruolo e dentro una riflessione globale
- ✚ Preoccupazione verso rischio di totalitarismo
- ✚ Importanza di linguaggio comune e obiettivi comuni

### LINK DI RIFERIMENTO:

- [http://www.cisl.it/sito-Organizzativo.nsf/880bf3bf525b1e0ac1256e62004fdf92/a58f04146c16addfc1256f0e00526b03/\\$FILE/RELAZIONEINTEGRALE.pdf](http://www.cisl.it/sito-Organizzativo.nsf/880bf3bf525b1e0ac1256e62004fdf92/a58f04146c16addfc1256f0e00526b03/$FILE/RELAZIONEINTEGRALE.pdf)
- <https://savinopezzotta.wordpress.com/?s=sindacato>
- <http://www.cisl.it/Sito.nsf/StoriaCisl.pdf>
- <https://it.m.wikipedia.org/wiki/Sindacato>
- [http://www.archiviolavoro.it/sites/www.archiviolavoro.it/files/progetti/files/Sindacato\\_pillole.pdf](http://www.archiviolavoro.it/sites/www.archiviolavoro.it/files/progetti/files/Sindacato_pillole.pdf)
- <http://www.unipegaso.it/materiali/PostLaurea/Vairo/Sussid/Sussidiarieta.pdf>
- <http://www.famigliapiu.it/Libro%20verde%20Welfare.pdf>
- <https://it.wikipedia.org/wiki/Glocalizzazione>
- <http://www.lombardiasociale.it/tag/piani-di-zona/>



Cultural Program Participant

VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



## “VOLONTARIATO SOCIALE e VOLONTARIATO SINDACALE” (un rapporto da consolidare)

MILANO, 30 giugno '15  
c/o sede Cisl Lombardia

### PROGRAMMA

Introduzione: **Marino Pattini**, *Presidente Anteas Lombardia*

Relazione introduttiva: **Sandro Antoniazzi**, *Presidente Convivialità*

Interventi programmati: **Prof. Giovanna Rossi**, *Direttore del Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia e Professore di Sociologia della Famiglia all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.*

**Ivan Nissoli**, *Presidente Ciessevi Milano e Provincia.*

**Sofia Rosso**, *Presidente Anteas Nazionale.*

Conclusioni: **Valeriano Formis**, *Segretario Generale Fnp-Cisl Lombardia.*



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



Milano, 30 giugno '15

## "VOLONTARIATO SOCIALE e VOLONTARIATO SINDACALE" (un rapporto da consolidare)

Relazione introduttiva di **Marino Pattini**, Presidente Anteas Lombardia

### UNA STORIA DI SOLIDARIETA' E VOLONTARIATO

"C'era una volta..." e così inizia questo racconto che parla di una storia iniziata diciannove anni fa, precisamente il 10 aprile 1996 anno in cui viene costituita Antea, Associazione Nazionale Terza Età Attiva (legge organizzazioni di volontariato n° 266 dell'11 agosto 1991), tramite l'iniziativa della Federazione Nazionale Pensionati Cisl.

Nel 2003 Antea si trasforma in Anteas con l'aggiunta quindi della "S" di Solidarietà e successivamente, il 24 novembre 2005 viene costituita Anteas Servizi ai sensi della Legge 383/2000. Le due Anteas nascono come associazioni "non riconosciute" nell'ambito delle organizzazioni delle società civile italiana

La Fnp Cisl, ambito nel quale nasce Anteas, con la propria azione perpetuata in oltre sessant'anni di attività ha potuto migliorare le condizioni di vita di molte persone anziane e contribuire alla soddisfazione dei loro bisogni materiali, intellettuali e sociali. Tutto ciò ottenuto grazie alla contrattazione territoriale e all'azione sindacale che ha permesso di acquisire un welfare in grado di rispondere ai bisogni soprattutto delle classi più deboli e delle persone in difficoltà.

Anteas proprio su questo terreno ha sviluppato la sua proposta operando nel mondo del volontariato, perseguendo la solidarietà, attraverso i suoi servizi alla persona, creando comunità solidali e realizzando nel territorio rapporti, aggregazioni e reti per accrescere il capitale sociale, promuovendo iniziative dedicate alle persone in condizioni di disagio e a rischio di esclusione. Anteas si pone inoltre l'obiettivo, attraverso l'impegno dei volontari sul territorio, di promuovere azioni e creare le opportunità che permettano di trasformare il territorio in cui viviamo per migliorarlo rispetto alla visione che abbiamo della vita in coerenza con la nostra missione.

E' del 25 novembre 1997 l'atto costitutivo dell'Anteas Volontariato in Lombardia e attualmente si articola in autonome Associazioni Territoriali e locali aderenti, costituite a norma della citata Legge 266/1991 e della Legge Regionale 1/2008. Le Anteas territoriali del volontariato sono 11 e precisamente: Bergamo, Brescia, Brianza, Como, Cremona, Lecco, Mantova, Milano, Pavia, Sondrio e Varese. Successivamente, il 2 maggio 2006 si costituisce Anteas Servizi Lombardia, una APS (legge 383/2000), per



**VOLONTARIATO LOMBARDIA**

**ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'**



rispondere ai bisogni emergenti sul territorio che non possono essere ricondotti all'ambito di azione di Anteas Volontariato. Anche Anteas Servizi si articola in autonome Associazioni Territoriali e locali aderenti. Le Anteas Territoriali Servizi costituite sono 8 così dislocate: Cinisello Balsamo, Como, Cremona, Legnano-Magenta, Vallecamonica, Bergamo, Milano e Monza-Brianza.

Anteas Lombardia in questi anni è cresciuta molto e oggi rappresenta una dimensione associativa che oltre alle 19 associazioni (11 ODV e 8 APS), presenti nelle varie province lombarde, conta 5495 soci, di cui 1904 sono i volontari ed il 47% sono donne, che a loro volta sono organizzati in 97 Gruppi Operativi Locali. L'Anteas attraverso i propri soci e con il lavoro di complementarietà che caratterizza il rapporto con la FNP a tutti i livelli, ha sollecitato l'impegno di molte persone nell'attività di volontariato contribuendo a sviluppare nuove forme di convivenza associativa e diffondere quei valori che sono alla base dell'esperienza associativa sindacale della Cisl e della Fnp e che danno senso ai legami e alla coscienza sociale.

Anteas Lombardia, attraverso le proprie articolazioni territoriali, svolge principalmente le seguenti attività:

**Salute:**

- incontri di prevenzione e tutela della salute;
- educazione alimentare.

**Assistenza:**

- attività di cura della persona e di aiuto domiciliare per le persone non autosufficienti;
- sostegno e animazione nei centri anziani e case di riposo;
- accompagnamento anziani e disabili con mezzi attrezzati.

**Sociale:**

- segretariato sociale;
- attività nelle scuole;
- centri telefonici di ascolto per persone sole e/o in difficoltà;
- servizi in biblioteche e musei;
- mantenimento e cura del verde pubblico;
- sicurezza.
- amministratore di sostegno;

### **Cultura e tempo libero:**

- università della Terza Età;
- corsi d'informatica e lingue;
- attività d'integrazione con gli extracomunitari;
- insegnamento degli antichi mestieri ai giovani;
- gestione circoli sociali;
- mostre, attività ricreative, teatrali e culturali.

Il punto di forza più importante e significativo dell'Anteas è rappresentato dal volontariato. Infatti il volontario Anteas, con la sua esperienza di vita e con la sua disponibilità che dona in maniera disinteressata, con la propria capacità d'iniziativa, la fiducia nella promozione della dignità della persona umana, rappresenta uno stimolo per tutti i collaboratori e i responsabili Anteas al fine di riprogettare la società, avviando quei processi di cambiamento, individuali e collettivi, necessari a creare un nuovo benessere sociale dentro ad una nuova società.

In tal senso l'associazione ha scelto in questi anni di investire sulla formazione dei volontari e dei dirigenti molte energie. La formazione è intesa quindi come forma di cura nei confronti delle persone che animano l'organizzazione, si sono offerti quindi cicli formativi per valorizzare e aumentare le competenze e i saperi. ANTEAS è convinta che proprio i saperi sono la chiave di accesso ad un volontariato consapevole, maturo e capace. In particolare formare è qualcosa che ha a che vedere con la possibilità di comprendere e costruire ipotesi nel sociale. Queste ipotesi sono la strada che apre il processo di partecipazione dei volontari al miglioramento della vita organizzativa e delle comunità in cui essa stessa è immersa. L'azione del volontario proprio per questo viene quindi potenziata attraverso la formazione che è sviluppo dell'associazione e dei volontari stessi.

Per questo motivo il volontariato nell'ANTEAS non può essere vissuto alla giornata, un momento d'impegno una volta tanto, ma pur nei limiti di tempo che uno sceglie il servizio è dato con continuità.

L'esperienza autentica di volontariato che si vive in ANTEAS ha alcune caratteristiche che vanno oltre il rispetto di alcuni doveri, perché l'obiettivo è quello di perseguire attraverso la cittadinanza responsabile, che vuol dire avere fiducia nel ruolo delle reti sociali, la realizzazione di una società solidale.

Il volontario ANTEAS non può essere considerato come un supplente delle inadempienze del sistema, ma una risorsa complementare e uno strumento per sostenere le richieste sociali e valorizzare la predisposizione al cambiamento.



**VOLONTARIATO LOMBARDIA**

**ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'**



Il volontario Anteas si nutre di relazioni e dato che non s'improvvisa la capacità di stare con gli altri, richiede un'adeguata formazione per acquisire il giusto grado di professionalità e di competenza. ANTEAS Lombardia, oltre a quanto fin ora fatto, è impegnata a dare risposte alla crescente richiesta di formazione, che coinvolge tutti i soggetti impegnati a vario titolo e secondo le loro specificità, fino a rivolgersi a tutti i volontari.

Come ANTEAS guardiamo al futuro consapevoli che c'è ancora molto da fare e che dobbiamo migliorarci e attrezzarci per dare il meglio di noi stessi e rendere più proficuo il nostro lavoro.

A questo proposito la programmata Assemblea Organizzativa della FNP-CISL per il prossimo autunno rappresenta un'occasione importante per ANTEAS per far valutazioni sull'attività svolta e approfondire le proposte e gli obiettivi futuri anche alla luce dell'azione comune e dei momenti di complementarità costruiti insieme per affermare i valori della solidarietà e dell'impegno responsabile.

Queste valutazioni ci inducono a riflettere sui molti problemi ancora irrisolti, le sfide che ci attendono impongono nuove capacità elaborative e dopo questa fase legata alla nascita, alla crescita e al consolidamento dell'ANTEAS, dobbiamo delineare gli obiettivi futuri.

Tutto questo implica la necessità di allargare i nostri orizzonti aggiornando la casistica degli interventi, rafforzando i rapporti istituzionali sia con gli operatori sociali nei territori che con il terzo settore, per sviluppare ulteriormente la nostra capacità di coinvolgere e fare rete, con i soci, con i volontari e aprendo a persone giovani, avviando così un confronto intergenerazionale.

In questa ottica Anteas Lombardia ha deciso di accreditarsi come sede per il Servizio Civile e partecipa al Bando di Garanzia Giovani (il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile), un programma articolato di sostegno alle fasce giovanili della popolazione. Per la prima volta Anteas ha deciso di impegnarsi a valorizzare il servizio civile quale risorsa per implementare il suo servizio di volontariato e strutturare il processo neo identitario di un Anteas per "tutte le età attive". Questa scelta ha portato 12 giovani impegnati nella sede Regionale e in 10 Anteas Territoriali avviando così un'esperienza formativa che favorisce l'acquisizione di competenze nell'ottica di una crescita civica e di partecipazione sociale.

Anteas Lombardia, di fronte alle sfide del presente e dell'immediato futuro, che coinvolgeranno le azioni dell'essere umano e che ci interrogano sulla sostenibilità dei



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



modelli economici, sociali, produttivi e scientifici; ha deciso di cogliere la grande opportunità rappresentata da Expo 2015 riconoscendo nel tema " Nutrire il Pianeta Energia per la Vita" un elemento fondamentale e indispensabile per individuare e ripensare ad un modello di sviluppo più sobrio, solidale, meno alienante e soprattutto più sostenibile. E' la prima volta in assoluto che le organizzazioni della società civile partecipano ad una esposizione universale e per questo evento di Expo 2015 si sono costituite in una fondazione denominata " Cascina Triulza" di cui Anteas è fra i soci fondatori, nome dell'antica cascina già esistente all'interno dello spazio riservato ad Expo.

Anteas ha voluto essere tra i protagonisti di questo evento, oltre che per meglio far conoscere le attività, le iniziative, i progetti legati alla nostra cultura, la storia e tradizione da presentare ai visitatori di tutto il mondo, anche per assicurare successivamente alla manifestazione la conduzione di Cascina Triulza quale luogo di aggregazione e laboratorio permanente del terzo settore.

In questa logica di prospettiva futura si inserisce il protocollo d'intesa firmato tra la CISL, la FNP e l'ANTEAS Nazionale il 7 luglio 2010 che ha promosso altrettanti protocolli firmati in vari territori Sindacali della Lombardia, primo fra tutti quello a livello regionale firmato nel consiglio generale dell'USR il 29/11/2010. E' importante affermare che perseguire le opportune sinergie a tutti i livelli produce una convinzione forte che il cambiamento della società è possibile.

Impegnarci a realizzare i contenuti dei protocolli d'intesa è una risposta a questo obiettivo:

*"...La CISL e la FNP riconoscono all'ANTEAS, nell'ottica della collaborazione sviluppata a partire dalla condivisione dei valori fondativi della CISL e che sono stati alla base della promozione dell'ANTEAS da parte della Federazione Nazionale Pensionati, il suo progressivo rafforzamento e presenza nel territorio." "... L'ANTEAS è uno strumento importante per favorire la promozione della cittadinanza sociale, il protagonismo dei corpi intermedi, l'ampliamento del consenso alla CISL. Pertanto bisogna procedere verso la progressiva integrazione dell'ANTEAS nel sistema CISL..."*

In concreto da questa presentazione del contesto nel quale ANTEAS si muove oggi e le idee emerse per il futuro ne esce una sorta di "carta di identità" di ANTEAS Lombardia e ne indica il cammino per il futuro.

Questa è l'Anteas di oggi proiettata nel domani con un progetto di vita che ci guida verso la strada del cambiamento e della solidarietà, con la consapevolezza, che le donne e gli uomini dell'ANTEAS sono persone motivate da una "coscienza sociale" che



**VOLONTARIATO LOMBARDIA**

**ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'**



da più senso alla propria esistenza, fa crescere l'appartenenza ad un gruppo e amplia il proprio mondo di relazioni.

Un gruppo unito dalla solidarietà aperto ad ogni età della vita. Perché la nostra è una storia di solidarietà senza fine e senza età.

La Presidenza Regionale

Milano, 30 giugno '15

**“VOLONTARIATO SOCIALE e VOLONTARIATO SINDACALE”  
(un rapporto da consolidare)**

Relazione di **Sandro Antoniazzi**, Presidente Associazione Convivialità

**VOLONTARIATO E SINDACATO.**

**1. UNO SGUARDO SUL VOLONTARIATO.**

I caratteri del volontariato a livello mondiale si presentano molto complessi e differenziati. Allo scopo di sbrogliare la matassa e fare un po' di chiarezza, individuando una metodologia adeguata di approccio, si è mossa l'Organizzazione Mondiale del Lavoro (ILO – International Labour Organisation) presentando in anni recenti (2011) un “Manuale per la valutazione statistica del lavoro volontario”.

Esso fa seguito a orientamenti espressi in sede ONU e tende a rispondere a una esigenza fortemente avvertita: quella di individuare degli orientamenti comuni per classificare un fenomeno che si presenta in forme e normative molto articolate a seconda dei paesi (problema analogo, e anche più complesso, si presenta per il Terzo Settore o Non profit; i dati che circolano e che vengono usati per illustrare i risultati del settore hanno una scarsissima coerenza di omogeneità e di significato comprendendo le attività più diverse: sociali, sanitarie, religiose, sportive, sindacali, università, musei, bocciofile, ecc...).

L'opera pertanto dell'OIL è certamente positiva e ancora più interessante è il fatto che l'ISTAT è stato fra i primi a utilizzare questo modello, pubblicando nel luglio scorso i risultati di un'indagine sul volontariato in Italia, condotta secondo la nuova metodologia. Il criterio fondamentale scelto per unificare le diverse espressioni di volontariato consiste nel determinare in un certo periodo di tempo – ad esempio in un dato mese – quante ore una persona ha dedicato, in qualunque forma, ad attività di volontariato.

IL risultato per l'Italia – considerando le persone che hanno dedicato almeno un'ora nelle quattro settimane precedenti l'intervista – è il seguente: 6.630.000 volontari, di cui 4.140.000 (il 62%, dunque circa un terzo) attraverso organizzazioni e i restanti in modo individuale. L'indagine non suddivide ulteriormente il volontariato organizzato a seconda del tipo di organizzazione; per via di indagini precedenti o di dati forniti dalle organizzazioni stesse, si può presumere che al massimo un milione di persone appartenga alle associazioni specifiche di volontariato; gli altri svolgono attività in enti e organizzazioni di diverso genere (enti religiosi, parrocchie, sindacati, partiti, Acli, Arci, attività sportive, ecc.).

Questa indagine ci mostra dunque un quadro molto importante. Quando parliamo di volontariato pensiamo immediatamente alle organizzazioni di volontariato (anche a causa di una legge che in Italia ne ha definito un carattere esclusivo), ma la realtà è



Cultural Program Participant  
VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



piuttosto diversa, in quanto il volontariato delle associazioni specifiche costituisce circa 1/6 o 1/7 dell'intera attività volontaria.

Dunque, parlando di volontariato, dobbiamo aver presente questa visione più ampia, che comprende il volontariato che si esprime individualmente (fenomeno che meriterebbe maggior attenzione e approfondimento) e quello che si esercita attraverso organizzazioni sociali, tra cui anche il sindacato. Tra i vari campi di impegno, abbiamo il seguente ordine: il 23,2% in campo religioso, il 17,4% in attività ricreative e culturali, il 16,4% in quello sanitario, il 14,2% nel settore assistenziale, l'8,9% in attività sportive, il 3,1% nel campo dell'istruzione e della ricerca, il 2,8% nella cooperazione internazionale. L'impegno sindacale e politico è molto modesto: 1,9% l'attività politica, l'1,5% quella sindacale.

Significativo è anche il dato relativo alla condizione culturale ed economica dei volontari: l'impegno maggiore si registra tra coloro che hanno studiato (in particolare tra i laureati) e che stanno meglio economicamente. Sono dati molto generali, ma utili per la riflessione che vogliamo realizzare.

## 2. CHE COS'È IL VOLONTARIATO?

Soffermiamoci un momento sul significato del volontariato. Che cos'è il volontariato? Sappiamo tutti che si tratta di un'attività gratuita svolta a favore di altri. Più precisa ed essenziale è la definizione dell'ILO perché, avendo uno scopo statistico, non lascia spazio a richiami ideali: "Lavoro non retribuito e non obbligatorio, ossia tempo donato da individui in assenza di retribuzione per svolgere attività, tramite un'organizzazione o direttamente, per altri al di fuori della propria famiglia".

A valori culturali e ideali decisamente ampi fa invece riferimento la "Carta dei valori del volontariato" secondo cui "Volontario è la persona che, adempiuti i doveri di ogni cittadino, mette a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per gli altri, per la comunità di appartenenza o per l'umanità intera. Egli opera in modo libero e gratuito promuovendo risposte creative ed efficaci ai bisogni dei destinatari della propria azione o contribuendo alla realizzazione dei beni comuni".

A questa visione – di per sé impegnativa per i suoi richiami ai beni comuni e all'umanità intera – spesso si accompagna un insieme di prospettive valoriali altrettanto ampio. Per mons. Nervo, un'autorità nel campo, compiti del volontariato sono: "affermare i valori dell'uomo; portare nei servizi un supplemento d'anima; rispondere prontamente ai bisogni emergenti; stimolare le istituzioni; diffondere la cultura della solidarietà".

E l'indimenticato don Tonino Bello, con il suo linguaggio profetico, aggiungeva orizzonti di grande respiro: "Il volontariato deve stare dalla parte dei più deboli. Deve schierarsi. Non può rimanere neutrale...Da qui la necessità che il volontariato si riscopra come soggetto politico, non semplicemente caritativo. Pluralista, non egemonizzante. Autonomo, non collaterale. Liberatorio, non riparatorio. Protagonista, non residuale. Ascoltato nella programmazione, non usato nella esecuzione. Intergenerazionale, non semplicemente giovanile. Il volontariato deve sentirsi padre di cultura, non produttore

di servizi, generatore di coscienza critica, non gestore di scarti residuali dell'emarginazione...Deve essere fattore di cambiamento della realtà e non titolare di assistenzialismo inerte, che spesso legittima lo sfruttamento e addormenta quel moto di irrinunciabilità a ogni forma di sfruttamento”.

Se cerchiamo - al di là delle tante esperienze positive rappresentate dal volontariato e dei valori ideali ispiratori - di individuare meglio il suo ruolo specifico, possiamo fare riferimento all'elaborazione del prof. Pierpaolo Donati, che ha svolto in proposito riflessioni approfondite. Secondo Donati il volontariato non è solo una risposta alle carenze dello stato sociale, ad esigenze di partecipazione e un modo di manifestare gratuità e idealità: la sua ragione d'essere più ampia e comprensiva, consiste nella ricomposizione dei rapporti sociali, rivolta pertanto non solo verso chi è marginale o ha bisogno, ma anche verso la vita quotidiana normale di tutti i membri di una comunità o di un raggruppamento sociale. Il volontariato non si limita al servizio gratuito del volontario, ma svolge un ruolo nei confronti della comunità in cui è inserito, assumendo una responsabilità per il suo benessere, la qualità della vita, i rapporti di convivenza.

Questo modo di intendere il volontariato non solo ci sembra più esauriente, per così dire onnicomprensivo, ma anche esprime maggiormente quel vasto campo di volontariato che citavamo all'inizio ed esprime una visione che consente maggior consonanza e un più facile approccio col sindacato.

### 3. LE ATTIVITA' DEL VOLONTARIATO.

I settore di attività del volontariato sono molteplici e tra loro anche molto differenziati. Come abbiamo visto i campi più coperti sono quelli dell'assistenza, della sanità e della cultura e tempo libero.

Molte di queste attività sono svolte a un livello molto semplice e non richiedono una particolare preparazione (in campo sociale sono ad esempio gli sportelli parrocchiali Caritas, oppure prestare compagnia agli anziani, portare a casa il cibo a chi non si può muovere; nel caso del tempo libero, le squadrette di calcio, la bocciofila, il tenere aperta la sede associativa, e così via). Altre attività richiedono invece formazione e a volte anche professionalità specifica (ad esempio far parte dell'equipaggio di un'ambulanza che soccorre feriti o trasporta malati richiede nozioni fondamentali di medicina).

Sempre più si presentano esigenze e problematiche dove sono richiesti saperi specifici. In una particolare forma di volontariato, costituita dai comitati di cittadini milanesi di quartiere o di via, per lo più volontari individuali, è stato rilevato che la loro composizione presenta una maggioranza di laureati e spesso con alta specializzazione (ricercatori e professori di università) che mettono a disposizione la loro competenza in campo ingegneristico, ambientale, dei trasporti e altro.

Questo esempio può servire per introdurre il tema delle nuove prospettive che si aprono per il volontariato e che riguardano la partecipazione attiva dei cittadini ai problemi della propria comunità e per gli interventi relativi ai beni comuni. Questa possibilità, aperta dall'art.118 della Costituzione ( “ Stato, Regioni, Città metropolitane, Province e



Cultural Program Participant  
VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà " ), tende ora a essere valorizzata sia dal Governo (nel progetto Sblocca Italia ), sia da diversi Enti Locali, che vanno realizzando dei "Patti di collaborazione tra cittadini e amministrazione per la cura e la rigenerazione dei beni comuni urbani", prevedendo sgravi fiscali per le opere realizzate dai cittadini . L'interesse di questa iniziativa consiste nel prevedere una collaborazione tra comune e cittadini, che insieme realizzano progetti condivisi. Recentemente il Comune di Milano ha stanziato 9 milioni per sostenere queste esperienze, ma iniziative analoghe stanno nascendo anche in altri comuni.

In merito alle attività di volontariato occorre aver presente la grande varietà di esperienze presenti in Europa a riguardo. Là dove lo Stato sociale elargisce direttamente i servizi e in forma molto estesa (es. Svezia) il volontariato ha coperto altri settori, in particolare il tempo libero, oppure ha svolto un ruolo di advocacy per difendere i diritti e controllare il buon funzionamento dei servizi. Altrove, le associazioni sociali, ad esempio in Belgio e in Francia, hanno una notevole estensione, in quanto svolgono un importante ruolo complementare dello Stato, riconosciuto e finanziato dal governo (un po' come da noi l'appalto che i Comuni operano nei confronti del Terzo Settore per le attività sociali, con la differenza di un rapporto ben più stabile e verificato). In Francia è ancora fondamentale la celebratissima legge sulle associazioni che è del 1902, che comprende in larga misura, salvo leggi specifiche per casi particolari, anche il volontariato. In Inghilterra esiste da tempo una estesa esperienza di mutualismo (che ha un senso diverso e molto più ampio che da noi, comprendendo la cooperazione e un'infinità di associazioni diverse. Per dare un'idea l'attuale Governo conservatore ha lanciato un "Progetto Mutualismo" rivolto soprattutto a far gestire o cogestire aziende pubbliche locali ai lavoratori) e di iniziativa comunitaria, più che di vero volontariato, il quale assume anche ruoli pubblici e amministrativi, sia pure prevalentemente per ruoli onorari.

Occorre tener presente a riguardo anche le differenze legislative: una legislazione che prevede una organizzazione di volontariato pura esiste quasi solo in Italia. Per lo più le normative europee riconoscono in generale le associazioni, le quali a loro volta stabiliscono al loro interno rapporti di volontariato; il loro carattere meno esclusivo consente maggiore flessibilità.

In questi casi infatti il problema dell'eventuale riconoscimento ai volontari di un contributo economico è risolto alla radice perché le associazioni riconosciute hanno la possibilità di usufruire liberamente della collaborazione degli associati ed è una loro responsabilità decidere per l'una o l'altra soluzione (volontario puro o volontario con rimborso), caso per caso, secondo le loro regole interne.

In Italia molto volontariato è rivolto al settore sociale, dovendo spesso scontrarsi con due difficoltà significative:

a) Da una parte molte attività sono concordate coi comuni, i quali spesso tendono a tagliare progressivamente i contributi economici, creando notevoli problemi (non si

tratta infatti di un'attività complementare stabile e riconosciuta, ma di appalti ripetuti e in genere offerti al maggior ribasso);

b) Le attività sociali quando diventano gestionali incorrono sia a volte in difficoltà legali, sia in accordi coi comuni che rischiano di fare ombra all'autonomia necessaria per poter affermare i diritti degli utenti.

Le attività di volontariato se non vogliono rimanere a un livello minimale di prima manifestazione richiedono oggi crescenti competenze; sarebbe pertanto utile pensare ad associazioni più flessibili, con la possibilità di occupare un minimo di persone competenti a seconda delle finalità perseguite. In Italia è stata preferita la strada di dar vita a diverse fattispecie giuridiche, moltiplicando la casistica e spesso rendendo difficile la continuità (un'associazione di volontariato se cresce e ha bisogno di assumere qualche persona, si trasforma in cooperativa o in associazione di promozione sociale, ma il cambiamento di natura dell'associazione non è senza problemi).

Il rischio più generale è che per svolgere attività di volontariato occorra mantenersi entro parametri stretti che portano inevitabilmente a svolgere le attività più semplici, mentre il pensare ad attività più impegnative comporta mettere mano a strutture più complesse che spaventano e spesso inducono a rinunciare.

#### 4. SINDACATO E VOLONTARIATO.

Volontariato e sindacato vengono visti come due cose non solo distinte, ma anche lontane e molto diverse; il volontariato si presenta come un mondo "ideale" e il sindacato rischia di essere visto solo come un'istituzione. Certo una volta eravamo tutti militanti, con pochi mezzi, con molta solidarietà dovuta alla condizione comune, non c'erano diritti sindacali e tutto il lavoro era volontario. Tempi eroici che appaiono molto lontani. Oggi apparteniamo a una organizzazione che possiede mezzi e risorse adeguate per sviluppare la propria attività: delegati coi permessi, sindacalisti retribuiti, finanze non irrisorie.

Ma certamente avremmo una visione ben limitata del sindacato se ci fermassimo qui. E' difficile oggi pensare a un sindacato che svolga bene il proprio lavoro senza che si protenda all'esterno, sul territorio, sui problemi ambientali, nei rapporti coi tecnici per le nuove tecnologie, con le donne sui temi della conciliazione casa e lavoro, cogli ambientalisti per i problemi di inquinamento, ... In altre parole il sindacato ha a che fare con tanta parte della vita sociale e non può rinchiudersi isolandosi, ma deve partecipare alla vita collettiva portandovi il contributo della propria specificità.

In questa prospettiva il rapporto volontariato-sindacato può essere molto fruttuoso, perché può riportare interessi e vitalità nel sindacato e può anche inserire nuove forze e prospettive nel volontariato. Ciò è poi particolarmente vero per i pensionati, molti dei quali hanno del tempo di cui disporre; da loro quindi possono partire nuove esperienze e prospettive, che rappresentino nuova linfa per l'organizzazione.

A titolo indicativo si possono esemplificare possibili campi e iniziative di incontro tra sindacato e volontariato:



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



CISL  
PENSIONATI  
LOMBARDIA

- a) Innanzitutto si potrebbe esaminare – naturalmente rispettando l'autonomia e le scelte delle organizzazioni di volontariato (in primis l'Anteas) – se non esistono forme di volontariato più vicine, più interessanti, più congeniali al lavoro sindacale: attività che riguardino gli anziani, i disoccupati, l'housing sociale, gli immigrati, e che potrebbero bene integrarsi col lavoro sindacale;
- b) Su una problematica specifica, su cui molto insiste l'attività sindacale, quella in campo sanitario, si potrebbe pensare a un passo ulteriore. D'accordo con la Cisl regionale, che ha realizzato recentemente un accordo con la Regione Lombardia, si potrebbe promuovere la costituzione di gruppi territoriali sul tema sanitario che raggruppino un po' le diverse forze che operano sul tema ( sindacalisti ospedalieri, pensionati, operatori, volontari, medici, mutue aziendali e contrattuali ) ed eventualmente anche realtà esterne come la Caritas, per seguire il complesso dell'organizzazione sanitaria, al fine di garantire i diritti e un'adeguata risposta alle esigenze degli utenti. L'iniziativa dovrebbe avere come riferimento il gruppo di lavoro costituito presso la Cisl regionale e avere, all'inizio, un carattere sperimentale, a partire da alcuni territori disponibili. Tenendo conto dell'interesse degli anziani al tema salute, l'iniziativa potrebbe trovare particolare adesione tra i pensionati.
- c) Si può pensare di realizzare delle attività comuni con l'Anteas. Ad esempio un'attività importante da sviluppare sarebbe un turismo sociale qualificato (che tenga conto oltre che della bellezza dei posti, anche della loro storia, della loro realtà sociale, dell'opportunità di stabilire rapporti coi lavoratori, e così via). Si potrebbe formare all'Anteas un gruppo dedicato, che progetti e promuova iniziative di questa natura, diffondendole nella regione;
- d) Poiché si stanno realizzando nelle aziende e a livello categoriale accordi con benefici sanitari che hanno natura mutualistica (anche se la maggior parte dei lavoratori non lo sa) sarebbe bene valorizzare questo aspetto, che ha un valore associativo rilevante. E' interessante ricordare che il mutualismo è stato non solo all'origine del sindacato, ma anche all'origine del volontariato fra i lavoratori: le due cose coincidevano. Se la Cisl e la FNP intendono promuovere soluzioni mutualistiche, ad esempio per gli anziani non autosufficienti, occorre prepararsi; intanto si potrebbe vedere se esistono società di mutuo soccorso che possono essere recuperate e anche pensare a esperienze nuove.
- e) Abbiamo ricordato il profilarsi di una nuova tematica, quella della cittadinanza attiva e dei beni comuni, che comincia a emergere e di grande interesse per quanto può significare come impegno civile maturo. Pensiamo che nelle scelte di volontariato – che naturalmente dipendono molto dalle disponibilità di tempo, preparazione, interesse delle persone – si dovrebbe dare spazio all'impegno per la comunità. Idealmente e astrattamente si potrebbe pensare che in un paese esista un'unica associazione generale di volontariato, disponibile per tutti gli interventi utili alla comunità. Più concretamente potremmo essere parte attiva per diffondere i "patti di collaborazione tra cittadini e Amministrazioni" e poi implementarli.

f) Non va dimenticato in questa sede il problema degli anziani. Il sindacato dei pensionati sempre di più è chiamato a occuparsi del tema anziani, che va naturalmente al di là dei problemi delle pensioni e della salute. E il volontariato non va pensato solo per la sua attività sociale e sanitaria; negli altri paesi sono molto rilevanti anche altre attività: la partecipazione e l'attivismo civico, i musei e le biblioteche, il tempo libero, la musica, la difesa dei diritti, la cultura. Dunque dobbiamo pensare a delle attività volontarie che possano essere occasione di sviluppo anche per la FNP.

Queste proposte costituiscono, come appare evidente, un intreccio di sindacato e volontariato; portano più volontariato nel sindacato e avvicinano di più il volontariato al sindacato. Le distinzioni e le competenze andranno viste di volta in volta; qui preme sottolineare un processo, un processo di contaminazione e di osmosi reciprocamente fruttuoso.

#### 5. GRATUITA', SOLIDARIETA', IDEALITA'.

Nell'affrontare il tema del volontariato e dei rapporti col sindacato ci si trova spesso di fronte a una rilevante questione preliminare. Da parte del volontariato si esprime sovente un atteggiamento dicotomico, da una parte un'esperienza ideale, gratuita, tutta improntata alla dedizione, dall'altra un sindacato ormai considerato come un'istituzione che fa cose utili, ma con gente stipendiata e in stretto rapporto con la politica e gli enti pubblici. Un po' tutti abbiamo avuto esperienze di assemblee e di incontri dove abbiamo toccato per mano questo modo di sentire.

Lo stesso art.1 della Carta dei Valori del Volontariato, prima citato, non sembra sfuggire a questa tendenza quando dice "il volontario è la persona che, adempiuti i doveri di ogni cittadino, mette a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per gli altri, per la comunità di appartenenza e per l'umanità intera". In questa definizione dove stanno il lavoro e il sindacato? Nell'adempimento del proprio dovere? Un po' poco, decisamente riduttivo.

Senza nulla togliere all'importanza dell'impegno volontario, che gode di tutta la nostra stima, nella realtà italiana la legge ad hoc ha un po' favorito questa idea di esclusività, connotando questo impegno di un'aurea di superiorità morale. In Gran Bretagna e in Francia, per fare esempi vicini a noi, c'è molto più volontariato senza quasi usare il termine, perché nel primo caso prevalgono esperienze mutualistiche e comunitarie e nel secondo quelle associative. Non si può pensare che da una parte ci sia idealità e dall'altra solo organizzazione e struttura, anche perché rischiamo, portando la tesi all'estremo, di avere idealità senza organizzazione (e non può andare lontano) e organizzazione senza idealità (e anch'essa non può avere grande prospettiva). Un grande filosofo contemporaneo, Paul Ricoeur, scriveva che nella maggior parte dei casi non ci troviamo a scegliere tra il Bene e il Male, ma tra il grigio e il grigio, cioè tra situazioni concrete che presentano tutte limiti e mediazioni.

Certamente l'idealità non sta solo nel volontariato; intanto abbiamo visto quanto esteso sia questo concetto, pur escludendo l'enorme ambito dell'attività familiare, e inoltre il



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



mutualismo e la cooperazione, ma soprattutto non si tiene conto di quanta generosità, dedizione, altruismo, solidarietà si esprimano nel lavoro quotidiano. Una maestra che crede nel suo lavoro, si preoccupa dei suoi alunni, si aggiorna e che nella sua vita e col suo impegno ha formato migliaia di ragazzi vale meno di un volontario che dedica qualche ora alla settimana alla sua attività sociale? E nel lavoro di un'infermiera che per tutta la vita si è dedicata con cura e professionalità agli ammalati del suo reparto non c'è forse una gratuità e una dedizione di enorme significato? Ma lo stesso operaio che svolge bene il suo lavoro, per responsabilità, ma anche per il piacere in sé del lavoro ben fatto (molti avranno letto la famosa pagina di Peguy sul falegname che costruiva le sue sedie come un'opera d'arte, per il piacere del lavoro fatto bene) non rappresenta una esperienza di enorme valore umano?

Quando il lavoro è fatto con passione, con cura, con responsabilità, non è certo meno carico di valore del volontariato; anzi essendo portatore di una responsabilità maggiore verso la società e l'economia, ha una ricaduta significativa sui rapporti sociali. Certamente parliamo di ciò che dovrebbe essere, quando non è così allora le critiche trovano appiglio.

Per questo il sindacato deve preoccuparsi di avere costantemente una tensione e ispirazione ideale, perché questo è il motivo profondo che tiene insieme le persone e che motiva anche oggi un impegno volontario nell'organizzazione. Questa ispirazione ideale dovrebbe manifestarsi in tre momenti essenziali.

- a) La necessità di una prospettiva generale economica-sociale-civile credibile, cioè una visione coerente e convincente della società in cui viviamo e che vogliamo;
- b) Una pratica articolata e diffusa di proposte, idee, rivendicazioni, attività ispirate all'eguaglianza, alla solidarietà, alla giustizia, che nell'insieme forniscano un'idea viva di un'associazione umanamente ricca;
- c) Un comportamento personale coerente dei sindacalisti e dei militanti che non pensano di trarre guadagno dal sindacato, ma che al contrario operano con un senso di servizio nei confronti dell'organizzazione e dei lavoratori.

Per concludere un breve richiamo al tema pensionati e anziani. Gli anziani, come è noto, aumentano di numero e aumenteranno ancora per molti anni. Diversi di loro, soprattutto i più vecchi, hanno problemi di salute, ma la maggior parte, oltre l'80% vive per 15 o 20 anni in buone condizioni fisiche e psichiche. Si sta determinando un fenomeno nuovo che potremmo chiamare l'emergere di "una nuova età della vita", la vita buona di un grande numero di persone dopo la pensione. E' questo il grande ambito nuovo che si apre davanti a noi per i problemi che ci pone e poi per le persone da avvicinare anche e come soggetti attivi delle iniziative di volontariato da proporre, tenendo presente che molti di loro presentano esigenze e richieste nuove, che potremmo definire più qualitative.

Anche i nostri pensionati hanno spesso del tempo libero che potrebbero mettere a disposizione della comunità. Si deve abbandonare quella vecchia storia che suona "abbiamo già dato": è vero abbiamo dato, ma abbiamo anche ricevuto e continuiamo a



**VOLONTARIATO LOMBARDIA**

**ASSOCIAZIONE CONVIVALITA'**



dare e ricevere, perché questa è la vita. Però oggi i problemi della società aumentano e non possiamo rinchiuderci in un quieto ritiro facendo finta di non vedere. I pensionati, gli anziani oggi, non sono una realtà da tranquillo riposo inoperoso, sono tra le forze che più di altre possono e devono dare una mano per rispondere ai tanti problemi umani e sociali attuali. La loro età, la loro esperienza li ha formati ad essere persone responsabili: questo è un tempo in cui queste responsabilità vanno esercitate.

# L'azione volontaria degli anziani attivi in Italia

Lucia Boccacin -Giovanna Rossi

"VOLONTARIATO SOCIALE E VOLONTARIATO SINDACALE"

Cisl Lombardia, Via Vida 10 - Milano

30 giugno 2015



## INDICE

1. Le ipotesi di ricerca e i fattori sociali condizionanti il coinvolgimento degli anziani attivi in azioni di volontariato
2. Gli anziani volontari in Italia: alcune informazioni dal Censimento ISTAT (2011)
3. La ricerca *"Non mi ritiro": l'allungamento della vita, una sfida per le generazioni, un'opportunità per la società* (2013-2014)
4. Il contenuto dell'appartenenza associativa: quattro profili risultanti dall'indagine empirica
5. L'identikit emergente dei volontari anziani
6. L'intreccio tra ricomposizione esistenziale e identità personale e sociale degli anziani attivi volontari

Lucia Boccacin - Giovanna Rossi



# 1. Ipotesi di ricerca e condizionamenti sociali

Ipotesi di ricerca:

**L'esperienza dell'appartenenza associativa:**

- **rinforza le istanze soggettive di autorealizzazione degli anziani (Hank-Buber, 2009)**
- **esplicita l'identità sociale degli anziani (Walker, 2010)**
- **Contribuisce a realizzare un processo multiplo di costruzione/consolidamento dell'identità sociale degli anziani attivi (Boccacin, 2014)**

I fattori sociali che condizionano la scelta degli anziani per il volontariato:

- **La propensione degli anziani verso specifiche attività di volontariato (livello micro)**
- **La ricerca di volontari anziani espressa dalle organizzazioni e le interazioni tra queste ultime e altri soggetti sociali che concorrono al welfare (livello meso)**
- **Le politiche governative promozionali o inibenti le opportunità per i volontari anziani (livello macro) (Principi - Jensen - Lamura, 2014)**

Lucia Boccacin - Giovanna Rossi



## 2. Gli anziani volontari in Italia: alcune informazioni dal Censimento ISTAT (2011)

Lucia Boccacin - Giovanna Rossi



### Gli anziani volontari in Italia

Classi di età dei volontari	NUMERO VOLONTARI	% volontari sul totale
Fino a 29 anni	949.755	20,0
30-54	2.056.130	43,2
55-64	1.049.135	22,0
Oltre 64	703.602	14,8
<b>Totale</b>	<b>4.758.622</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Rielaborazione dei dati Istat 2014, *Nono censimento industria, istituzioni pubbliche e non profit*, Istat, Roma

Fonte: Bottecchia - Giovanni Rossi



### Istituzioni Non Profit e composizione generazionale dei volontari

Presenza/Assenza classe di età	V.A.	%
Tutte le età (4 generazioni)	32.855	10,9
Tre generazioni	57.472	19,1
Due generazioni con giovani	31.573	10,5
Adulti e maturi	29.456	9,8
Adulti e anziani	7.605	2,5
Maturi e anziani	10.498	3,5
Solo giovani (fino a 29 anni)	7.567	2,5
Solo adulti (da 30 a 54 anni)	45.670	15,2
Solo maturi (da 55 a 64 anni)	11.300	3,8
Solo anziani (oltre 65 anni)	9.486	3,1
<b>Totale</b>	<b>243.482</b>	<b>80,8</b>
senza volontari	57.709	19,2
<b>Totale</b>	<b>301.191</b>	<b>100</b>

Fonte: Rielaborazione dei dati Istat 2014, *Nono censimento industria, istituzioni pubbliche e non profit*, Istat, Roma

Fonte: Bottecchia - Giovanni Rossi



### 3. La ricerca

*“Non mi ritiro”: l’allungamento della vita, una sfida per le generazioni, un’opportunità per la società.*

**(2013-2014)**

(<https://anzianiinrete.wordpress.com/>)

Lidia Boccadri - Giovanni Rossi



### L’ ACTIVE AGEING nella prospettiva relazionale

- Assumere un *modus vivendi* che consenta di rimanere attivi più a lungo
- Far leva e dare compimento alle potenzialità di *benessere* fisico, psichico, sociale e relazionale di ciascuno (soddisfazione)
- Sottolineare l’importanza delle *relazioni tra le generazioni* in famiglia e nel contesto sociale
- Partecipare alla vita sociale in tutti i suoi aspetti, dall’ *impegno prosociale* nel volontariato e nell’associazionismo, a quello civico

Lidia Boccadri - Giovanni Rossi

 **La ricerca quantitativa condotta in Italia sugli anziani attivi**

**F**

Campione:

- **900 anziani attivi (65 - 74 anni)**
- **146 dei quali: anziani attivi impegnati in organizzazioni di volontariato**

Strumento:

- **Questionario somministrato *face-to-face* (dicembre 2013 – gennaio 2014)**

Analisi:

- **Costruzione di indici e indicatori**
- ***Cluster analysis* vincolate (software SPAD)**

Lucia Boccardi - Giovanna Rossi

 **Famiglie e reti nell'età dell'active ageing**

**F** **Composizione delle famiglie degli anziani attivi**

Femmine	53.7	65-69 anni	52.9	<b>TOT. 900</b>
Maschi	46.3	70-74 anni	47.1	

**In pensione 83.8**

Tipologia Familiare	%
FAMIGLIA UNIPERSONALE	19.6
FAMIGLIA DIADICA CONIUGALE	48.3
FAMIGLIA CON FIGLI COABITANTI	24.6
FAMIGLIA ALLARGATA	7.4

Con nipoti	<b>72.6%</b>
Con nipoti (di cui almeno uno minorenni)	65.4%
Con nipoti solo maggiorenni	7.2%

Lucia Boccardi - Giovanna Rossi



## 4. Il contenuto dell'appartenenza associativa: quattro profili risultanti dall'indagine empirica

Lucia Bocaccio - Giovanna Rossi



## Caratteristiche strutturali del campione di volontari (146)

65-69 anni: 60%  
70-74 anni: 40%

Femmine: 49.4%  
Maschi: 50.6%

- **Attività realizzate:** servizi indifferenziati rivolti alla popolazione (25%), assistenza domiciliare (12.8%), attività ricreative (12.4%), attività culturali ed educative (entrambe pari all'11.4%), attività sportive (9.3%), attività socio-sanitarie (7.1%)
- **Destinatari:** persone affette da deprivazioni tradizionali (20.9%), disabili (18.7%), stranieri (12.9%)
- **Tempo dedicato all'azione volontaria:** 2-5 ore alla settimana (34.3%), 6-10 ore alla settimana (18.3%), attività occasionale (22.1%)

Lucia Bocaccio - Giovanna Rossi

**F** **Il contenuto dell'azione prosociale realizzata entro le associazioni di volontariato: ricerca sugli anziani volontari (2013-14)**

	Le organizzazioni prosociali offrono:	%				V.A.
		Per niente/poco	Abbastanza	Molto	Casi manc.	
<b>A</b>	Risorse pratiche (beni e/o servizi)	23.1	38.5	34.9	3.4	146
<b>G</b>	Il piacere di sentirsi in compagnia	14.7	34.6	47.0	3.7	146
<b>I</b>	Il senso d'appartenenza ad una comunità	19.9	39.6	36.7	3.7	146
<b>L</b>	Il rinforzo della fiducia tra le persone	15.1	51.1	29.5	4.3	146

Lucia Baccacini - Giovanna Rossi

**F** **Il contenuto dell'azione prosociale realizzata entro le associazioni di volontariato: ricerche del 2001, 2003, 2007 e confronto con il 2014**

	Le organizzazioni prosociali offrono:	% Molto			
		Membr <span>o</span> di associazioni multilivello prosociali 2007	Soci di enti parte della Federazione Impresa Sociale 2003	Volontari italiani in Organizzazioni di volontariato 2001	Anziani volontari 2014
<b>A</b>	Risorse pratiche (beni e/o servizi)	17.9 (v.a. 95)	56.8 (v.a. 479)	36.8 (v.a. 127)	34.9 (v.a. 146)
<b>G</b>	Piacere di sentirsi in compagnia	30.8 (v.a. 91)	54.3 (v.a. 479)	31.8 (v.a. 127)	47.0 (v.a. 146)
<b>I</b>	Senso d'appartenenza ad una comunità	54.4 (v.a. 103)	46.6 (v.a. 479)	23.3 (v.a. 127)	36.7 (v.a. 146)
<b>L</b>	Rinforzo della fiducia tra le persone	44.7 (v.a. 103)	52.6 (v.a. 479)	23.0 (v.a. 127)	29.5 (v.a. 146)

Lucia Baccacini - Giovanna Rossi



## L'azione volontaria offre risorse pratiche Molto d'accordo (34.9%)

### Variabili e % modalità/classe

Assistenza sociale come area di intervento dell'associazione di appartenenza (41.9%)
Utenti: adulti in difficoltà (23.0%)
Molto d'accordo con l'affermazione che il volontariato incrementa la fiducia interpersonale (40.1%)
Elevato indice di utilizzo di tecnologia multimediale (46.5%)
Alto indice di capitale sociale generalizzato (50.4%)
Alto indice di capitale sociale secondario (57.3%)

**Offerta concreta di aiuto rispetto ai bisogni di tipo tradizionale e consistente utilizzo delle tecnologie multimediali**

Fonte: Barometro - Giovanna Rossi



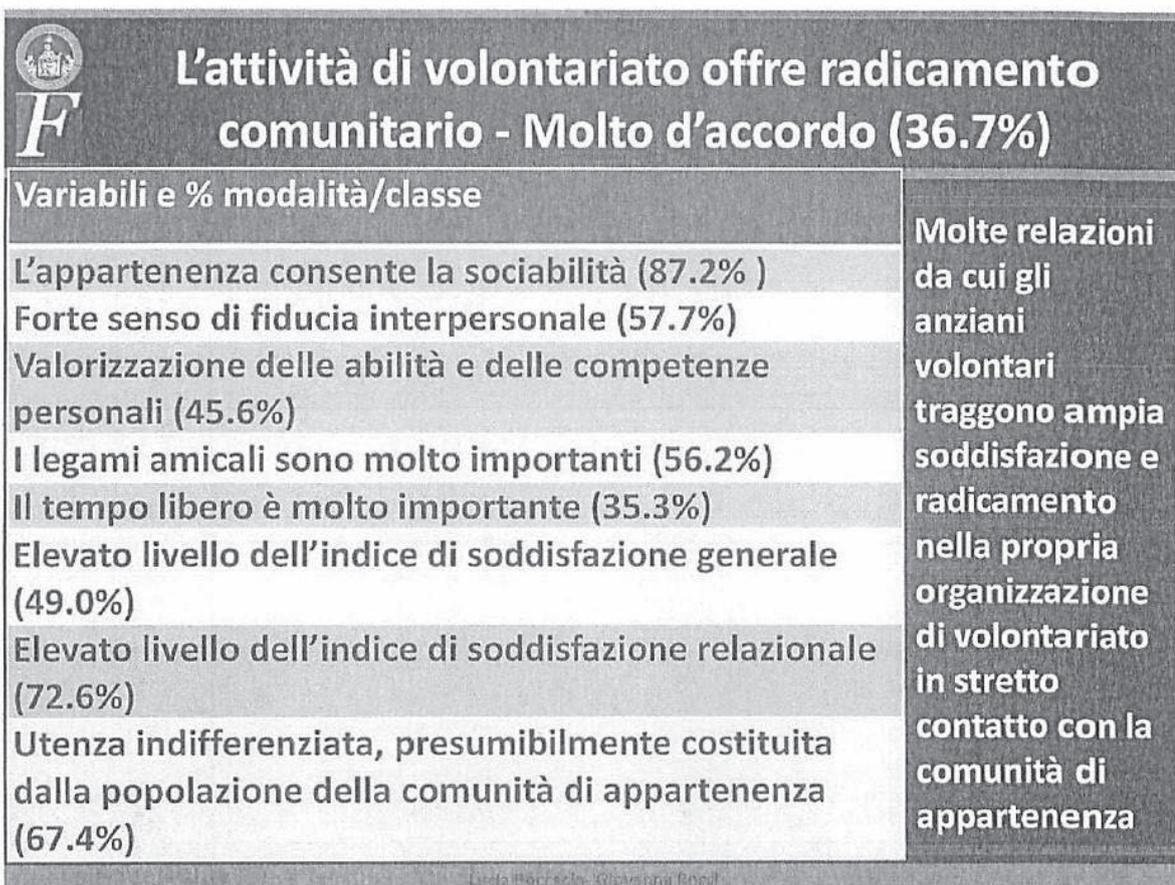
## Il volontariato offre socievolezza Molto d'accordo (47.0%)

### Variabili e % modalità/classe

Volontariato offre senso di appartenenza associativa (68.2%), rafforza la fiducia (51.3%)
Volontariato valorizza le abilità e le competenze personali (36.0%)
Il tempo libero è considerato molto importante (36.5%)
L'appartenenza associativa è considerata molto importante (75.6%)
Elevato livello dell'indice di soddisfazione generale (47.7%)
Utenti: adulti in difficoltà (22.7%)
Aumento delle attività ricreative (19.3%)
In futuro: dedicherà più tempo agli altri (45.6%)
Elevato livello dell'indice di orientamento societario (45.9%)
Alto livello dell'indice di solidarietà familiare intergenerazionale (62.8%)
L'esperienza religiosa è importante (59.6%)
L'associazione di volontariato offre servizi sociali (19%)

**Offerta di compagnia nell'appartenenza associativa come tramite per un'apertura agli altri (i beneficiari dell'azione presente o futura) e più tempo per le iniziative solidali, o per i propri familiari**

Fonte: Barometro - Giovanna Rossi



**F**

## Tratti invariati nell'esperienza degli anziani volontari

- Una trama di relazioni personali, amicali e associative come perno dell'identità personale
- Un bilanciamento ritenuto adeguato tra impiego del proprio tempo libero, attività per la famiglia e attività prosociali
- La centralità dell'esperienza religiosa sia personale sia di tipo intersoggettivo
- La percezione di un buon livello di soddisfazione esistenziale

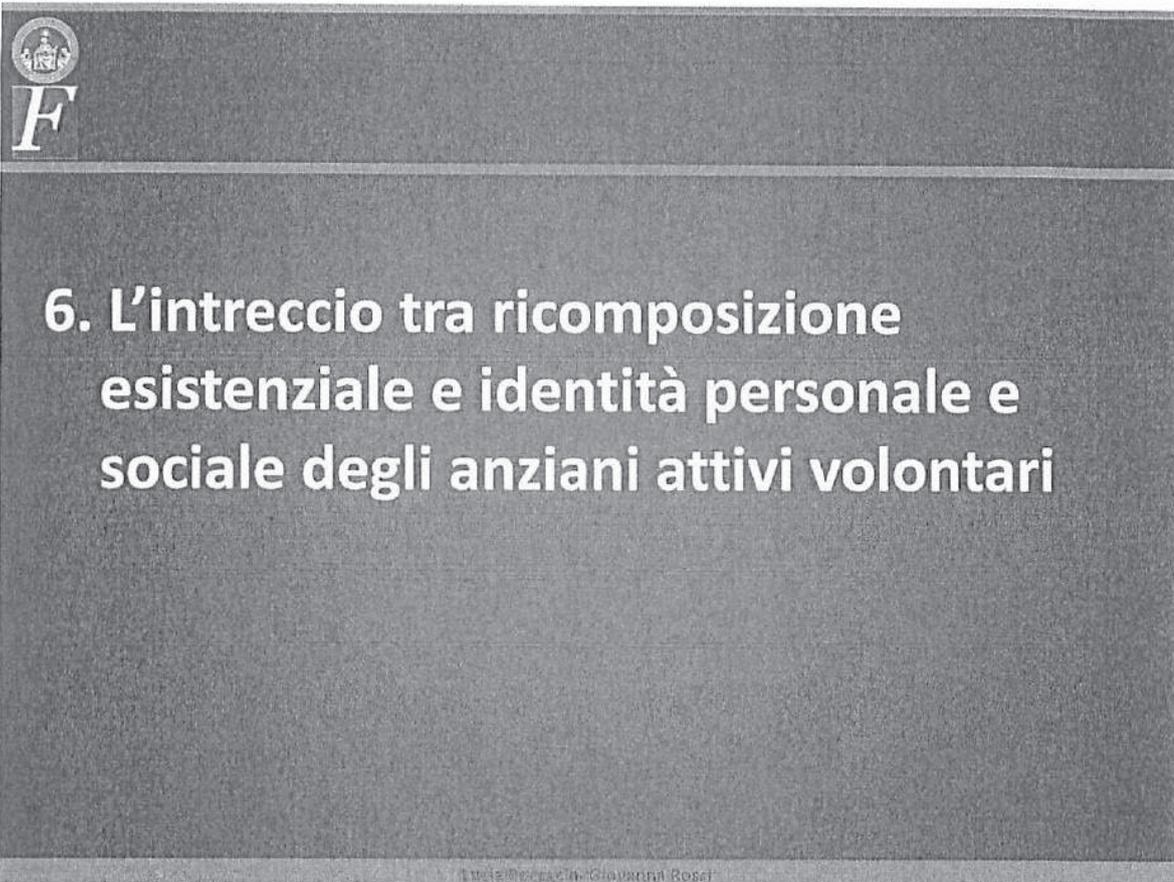
Lidia Baccetti - Giovanna Rossi

**F**

## 5. L'identikit emergente dei volontari anziani

- Persone attive, in buone condizioni di salute, con soddisfacenti livelli socio-economici
- Bene inserite nelle cerchie primarie, amicali e sociali di appartenenza
- Per le quali i processi di attribuzione di senso poggiano su un fondamento religioso che rappresenta l'ancoraggio per le scelte prosociali compiute
- L'azione volontaria, rappresenta un ambito, e non solo quello, in cui si realizza il loro essere attivi

Lidia Baccetti - Giovanna Rossi





## Riferimenti bibliografici

- Anhefer H.K. - Rossi G. - Boccacin L. (eds.) (2008), *The Social Generative Action of the Third Sector. Comparing International Experiences*, Vita e Pensiero, Milano.
- Auser Nazionale (2013), *VI Rapporto Nazionale Enti Locali e Terzo Settore*, Roma.
- Boccacin L. (2005), *Third Sector and Social Partnership in Italy. A Sociological Perspective*. Vita e Pensiero, Milano.
- Boccacin L. (ed.), (2014), *Third Sector, Partnerships and Social Outcome. The cases of Italy and Ireland*, Vita e Pensiero, Milano.
- Boccacin L. - Bramanti D. (2012), *Anziani attivi e associazionismo: una prospettiva intergenerazionale*, in Lodigiani R. (a cura di), pp. 105-135.
- Boccacin L. - Bramanti D. (2014), *Anziani attivi in Europa tra morfogenesi dei legami e innovazione esistenziale*, "Studi di sociologia", 3, pp. 233-259.
- Boccacin L. - Bramanti D. (2015), *Active ageing: from Individualistic Withdrawal to Social Generativity*, in *Revista "Familia"*, n. 50, pp. 111-128.
- Donati P. (1991), *Teoria relazionale della società*, Franco Angeli, Milano. (Donati P. (2011), *Relational Sociology. A New Paradigm for the Social Sciences*, Routledge, London and New York).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011), *Volunteering by Older People in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hank K. - Buber I. (2009), *Grandparents Caring for Their Grandchildren. Findings From the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe*, "Journal of Family Issues", Volume 30, Number 1, January, pp. 53-73.

Lucia Boccacin - Giovanna Rossi



## Riferimenti bibliografici

- Istat (2014), *Nono censimento industria, istituzioni pubbliche e non profit*, Istat, Roma.
- Lanzetti C. (2012), *Nota metodologica. Le tecniche di elaborazione dei dati utilizzati*, in Rossi G. - Boccacin L. (a cura di), pp. 140-159.
- Lodigiani R. (a cura di) (2012), *Milano 2012. Le generazioni che verranno sono già qui*, Rapporto Ambrosianeum 2012, Franco Angeli, Milano.
- Principi A. - Jensen P.H. - Lamura G. (2014), *Active Ageing: Voluntary Work by Older People in Europe*, The Policy Press, Bristol.
- Rossi G. - Boccacin L. (2006), *Le identità del volontario italiano*, Vita e Pensiero, Milano.
- Rossi G. - Boccacin L. (2006), *Il capitale sociale in un'organizzazione multilivello di terzo settore*, FrancoAngeli, Milano.
- Rossi G. - Boccacin L. (2012), *L'associazionismo multilivello in Italia. Reti relazionali, capitale sociale e attività prosociali*, Franco Angeli, Milano.
- Rossi G. - Bramanti D. - Gutiérrez M.R. (a cura di) (2014), *Invecchiamento attivo: benessere e relazioni*, "Sociologia e politiche sociali", vol. 17, n. 3.
- Walker A. (2010), *The Emergence and Application of Active Ageing in Europe*, in Naegele G. (ed.), pp. 585-601.
- Walker A. - Maltby T. (2012), *Active Ageing: A Strategic Policy Solution to Demographic Ageing in the European Union*, "International Journal of Social Welfare", 21, pp. 117-130.
- WHO (2002), *Active Ageing: A Policy Framework*, World Health Organization, Geneva.

Lucia Boccacin - Giovanna Rossi





VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



Milano, 30 giugno '15

**“VOLONTARIATO SOCIALE e VOLONTARIATO SINDACALE”  
(un rapporto da consolidare)**

Relazione di **Sofia Rosso**, Presidente nazionale Anteas

Buongiorno a tutti,

Grazie per l'invito e in particolare per la “questione” sulla quale vogliamo lavorare insieme...“VOLONTARIATO SOCIALE E VOLONTARIATO SINDACALE. Un rapporto da consolidare.”

Mi sembra particolarmente interessante perché consente un incontro tra traiettorie che spesso rischiano di non incontrarsi e, a volte, addirittura di finire nel conflitto o, peggio ancora, nella reciproca indifferenza. Quando ho assunto l'incarico nella presidenza nazionale di Anteas, nel 2014, un aspetto che ho subito percepito come vuoto o lontananza, era fra la nostra associazione e il mondo Cisl, Anteas faceva tante attività ma non avevo la percezione che fosse patrimonio comune.

Ora siamo nelle condizioni di parlare di incontro a partire dalle nostre esperienze concrete. Nel programma di lavoro che ci siamo dati come Presidenza uno dei punti di lavoro converge con i temi di oggi: come associazione abbiamo aperto un percorso per interrogarci con puntualità insieme con il Sindacato – Confederazione e Categorie - su quale può essere il contributo del Terzo Settore e del Sindacato per l'Innovazione Sociale del nostro Paese.

Come primo punto in comune possiamo allora individuare una “buona domanda”: che significa oggi generare innovazione sociale nel nostro Paese?

Una seconda domanda sulla quale lavorare insieme è sicuramente questa: questi anni di “eccesso di mercatismo”, in cui la logica del Mercato è diventata la grande “illusione”, hanno favorito o eroso spazi alla cultura del dono? In altre parole: “c'è ancora spazio per il Volontariato, individuale e organizzato, come espressione di una cultura del dono?”

Infine una terza domanda che mi sembra possa aiutare il nostro percorso fa riferimento alla “reputazione sociale” delle organizzazioni sociali: partiti, sindacati, organizzazioni di volontariato godono di maggiore o minore fiducia rispetto a qualche tempo fa?

Se vogliamo queste tre domande possono rappresentare tre tappe di un percorso di approfondimento che varrebbe la pena sviluppare insieme per uscire da una logica



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



“spot” ed entrare in una logica di “processo” che possa favorire uno sviluppo di una riflessività anche a livello di organizzazioni. L’esperienza quotidiana di coordinamento di tante realtà associative che fanno riferimento alla rete Anteas ci fa vedere come per creare apprendimento non basta fare esperienza. Per apprendere è necessario elaborare l’esperienza. Per questo oggi è un valore essere qui e per questo mi permetto di indicare una traiettoria di lavoro.

Nel titolo dei lavori un sostantivo – il volontariato – si ripete due volte e viene accompagnato da due aggettivi – sociale e sindacale – quasi a invitare i lettori a scoprire quali sono i punti in comune e quali le specificità. Mi sembra una proposta molto interessante.

Senza nessuna pretesa di presentare un ragionamento compiuto o di esaurire la complessità delle questioni in ballo mi limito a rilanciare due aree di lavoro, sicuramente sfidanti per il Volontariato sociale e forse utili per quello sindacale.

#### Prima questione

Nei giorni scorsi, il 16 giugno, Anteas ha avuto a Cascina Triulza l’Assemblea nazionale. Abbiamo lavorato intorno ad una sfida: “Nutrire le Speranze collettive” Gratuità, Responsabilità e Innovazione sociale. Abbiamo invitato Gigi Bonfanti e Annamaria Furlan, condividendo con loro l’urgenza di tornare a nutrire le speranze collettive. Terzo Settore e Sindacato, ciascuno con le sue specificità e responsabilità, sono chiamati a ripensare la propria azione sociale, ripartendo da tre parole chiave come gratuità, responsabilità e innovazione sociale.

#### Seconda questione

Siamo consapevoli dei rischi e dei limiti che possono snaturare la nostra concezione di Volontariato. Da alcuni mesi abbiamo messo a fuoco due aspetti inquietanti:

1. un volontariato eccessivamente asserragliato nei confini dell’azione pubblica che alla fine non ha più le competenze, il desiderio, la vocazione per abitare le periferie della storia, per arare i terreni meno arati;
2. un volontariato efficiente, ma non inclusivo, capace di offrire risposte senza coinvolgimento; un volontariato che diventa performante ma senza partecipazione.

Anche a fronte del percorso non sempre lineare e coerente della Riforma del Terzo Settore, non possiamo cedere a confusioni, a meticciami e a posizionamenti poco chiari. Il Volontariato italiano ha bisogno di rilanciare una proposta in grado di rendere evidente la creazione di valore a partire dai suoi valori fondativi. Senza fantasmi, nemici, mostri da respingere o inseguire: il Volontariato è Volontariato, deve fare il Volontariato.

Potremmo chiederci se queste due minacce interpellino anche il Sindacato...in particolare la nostra amata Cisl...

- Un Sindacato sempre più attratto dai “tavoli istituzionali” e sempre meno connesso alla vita tumultuosa di tante donne e uomini vulnerabili e vulnerati in un tempo di disuguaglianze crescenti?

- Un Sindacato efficiente ma non più esperienza di apprendimento per una cittadinanza attiva e di processi partecipativi?

I due virus che potrebbero impossessarsi delle nostre organizzazioni potrebbero essere la “sclerotizzazione istituzionale” e la “burocratizzazione efficientistica”.

E' evidente come il propagarsi dei due virus sottragga spazio, ossigeno, rifornimenti valoriali all'azione volontaria.

Anteas produce valore umano e sociale, ecco perché sentiamo la necessità di rilanciare il nostro radicamento riproponendo la “carta dei valori del volontariato”.

In particolare sentiamo la necessità di avere una bussola per orientare la nostra azione e le nostre scelte: da quelle quotidiane legate alla nostra azione volontaria a quelle sul piano strategico come avviene nel percorso di riforma del terzo settore.

Per noi è importante rilanciare alcuni fondamenti della “Carta dei valori”:

- 1- Il volontariato è azione gratuita
- 2- Il volontariato è, in tutte le sue forme e manifestazioni, espressione del valore della relazione e della condivisione con l'altro.
- 3- Il volontariato è scuola di solidarietà
- 4- Il volontariato è esperienza di solidarietà e pratica di sussidiarietà
- 5- Il volontariato è responsabile partecipazione e pratica di cittadinanza solidale.

Vorrei concludere questo mio intervento condividendo una ulteriore area di lavoro che interpella il Volontariato sociale e quello sindacale. Traggo la riflessione dalle parole di don Tonino Bello, uno dei testimoni più autentici della Chiesa “in uscita” proposta alcuni anni dopo da Papa Francesco. In un testo che varrebbe la pena di meditare insieme dal titolo “Mistica arte. Lettere alla politica”, don Tonino ci accompagna in una lettura originale della parabola del buon Samaritano.

Scriva don Tonino: “nell'azione politica del buon samaritano possiamo distinguere tre interventi. L'intervento dell'ora giusta, quello dell'ora dopo, e quello dell'ora prima. I primi due sono stati messi in atto. Il terzo intervento, no.”.

Che cosa si intende per intervento dell'ora giusta?

“È quello praticato dal samaritano che, fattosi vicino al pover'uomo, gli fasciò le ferite, versandovi olio e vino. E' il gesto del pronto soccorso, dell'assistenza immediata, delle cure ambulatoriali”.



Cultural Program Participant  
VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



L'intervento dell'ora dopo fa riferimento al "progetto globale di risanamento" che può essere descritto da una serie di verbi come "il samaritano caricò il malcapitato sul suo giumento, lo portò a una locanda, si prese cura di lui, il giorno seguente (quindi passò la notte col ferito) diede due denari all'albergatore e lo pregò di farsi carico della situazione assicurandogli che tutte le spese gli sarebbero state rimesse al suo ritorno".

Potremmo già sentirci interpellati dal racconto e chiederci quanto i nostri "volontariati" siano competenti e capaci nell'ora giusta e nell'ora dopo, in un contesto in cui la velocità e la pervasività del cambiamento rendono più complicata la lettura delle domande sociali...

Vorrei però che ponessimo una particolare attenzione alla sfida dell'ora prima.

Scriva don Tonino "c'è infine l'intervento dell'ora prima, non registrato dal Vangelo, ma che è lecito ipotizzare in questi termini: se il samaritano fosse giunto un'ora prima sulla strada, forse l'aggressione non sarebbe stata consumata".

L'ora prima allora ci interpella profondamente almeno su tre piani:

1. sulla capacità di leggere i segnali deboli dentro i contesti reali per intravedere alcune questioni prima che diventino fenomeni sociali eclatanti e quindi visibili a tutti;
2. sulla capacità di riconnettere i tanti ascolti faccia a faccia in una logica comunitaria, dove sia possibile scoprire che il mio problema è uguale a quello di altri ed è possibile fronteggiarlo e uscirne insieme;
3. sulla capacità di aspirare, convinti che "le aspirazioni nutrono la democrazia" (A. Appadurai, 2011). Infatti "quando i comportamenti dei singoli cercano di tradursi in un'azione corale, in un progetto di cambiamento culturale, oltre che socio economico e istituzionale, la capacità di aspirare comincia a concretizzarsi, il futuro torna a proporsi come un orizzonte di vita. Certo, in quest'azione corale sono chiamati in causa gli adulti, che devono sapersi affiancare ai giovani, attrezzandoli, sostenendoli e collaborando attivamente con essi, in vista della costruzione del "non ancora".

Tutto ciò è un antivirus al più potente dei virus in circolazione: il narcisismo solidale. Infatti come scrive Giuseppe Stoppiglia nel suo ultimo libro "Vedo un ramo di mandorlo..." il volontariato è il luogo dove le persone si incontrano e con la loro azione solidale e critica distruggono gli idoli di questa nostra società: l'economia del profitto, la politica dei privilegi, la religione delle devozioni e non della fede, il sistema educativo che punta ai programmi e non all'educazione del cittadino".

La sfida è talmente alta che può valere la pena correre il rischio di impegnarsi.

Grazie buon lavoro a tutti.



Cultural Program Parliament



Civil Society Pavilion  
CASCIINA TRIULZA  
EXPO MILANO 2015

VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



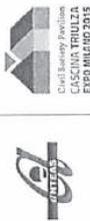
Milano, 30 giugno '15

“VOLONTARIATO SOCIALE e VOLONTARIATO SINDACALE” (un rapporto da consolidare)

ORGANIGRAMMA ANTEAS LOMBARDIA

STRUTTURA REGIONALE	
Presidente	Marino Patini
Vice Presidente	Elisabetta Fossati
Direttore Operativo	Michelino Smeraldi
Impiegata	Gabriella Ghiazza
Servizio Civile	Marta Sangiorgi

# Volontariato Sociale e Volontariato Sindacale (un rapporto da consolidare)



Cultural Program Fondazione

VOLONTARIATO LOMBARDIA



ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'

Milano, 30 giugno '15

## "VOLONTARIATO SOCIALE e VOLONTARIATO SINDACALE" (un rapporto da consolidare)

### STRUTTURA REGIONALE

Presidente

Marino Pattini

STRUTTURA PROVINCIALE	TIPO	PRESIDENTE	SOCI ODV		SOCI APS		COLLABORATORI
			TOT	di cui vol	TOT	di cui vol	
Bergamo	ODV APS	Giuseppe Dalla Chiesa	447	397	474	40	14
Brescia	ODV APS	Gianni Vezzani	285	255			17
Monza Brianza	ODV APS	Angelo Dal Ben	158	155			7
Cinisello B.mo	APS	Cesare Perego			828	81	0
Como	ODV	Alberto Agudio	122	88			5
Como	APS	Anna Tobia			614		0
Cremona	ODV	Emanuele Cortesi	299	19			7
Cremona	APS	Jindra Rubasova			300	52	6
Lecco	ODV	Emilia Spreafico	104	50			0
Legnano Magenta	APS	Alessandro Grancini			375	72	0
Mantova	ODV	Ezio Paganin	223	166			6
Milano	ODV APS	Micholino Smeraldi	240	189			4
Pavia	ODV	Gliria Bertolotti	530	82			5
Sondrio	ODV	Daniela Barri	212	149			10
Vallecambria	APS	Ciro Iacomino			165	20	8
Varese	ODV/A	Salvatore Mangiameli	119	50			8
<b>TOTALE</b>			<b>2739</b>	<b>1630</b>	<b>2756</b>	<b>274</b>	<b>97</b>
<b>IL TOTALE DEI SOCI è QUINDI 5495 DI CUI VOLONTARI 1904</b>							
<b>I GRUPPI OPERATIVI LOCALI (GOL) SONO 97. I COLLABORATORI SONO INVECE 8</b>							

(\*) Brescia, oltre ai 4 collaborati fissi utilizza coll. occasionali più 1 part.time FNP

N.B.: 1) Anteas Volontariato Territoriali sono 11

2) Anteas Servizi Territoriali sono 8

3) Anteas ODV e APS sono presenti in 14 territori di cui 12 province e 2 in provincia di Milano



## PROTOCOLLO D'INTESA NAZIONALE 7 Luglio 2010

La Cisl e la Fnp, nel perseguire la realizzazione di un sistema moderno di welfare che garantisca i diritti sociali per i lavoratori, i pensionati e le loro famiglie, nonché condizioni di pari opportunità per quanti sono in situazioni di maggiore fragilità, promuovono iniziative di auto organizzazione, di cooperazione e di auto-aiuto, secondo i principi della sussidiarietà e della solidarietà, favorendo lo sviluppo del volontariato e della promozione sociale. L'Anteas, associazione promossa dalla Fnp, considera fondamentale il ruolo della Cisl nel Paese come sindacato della contrattazione, della concertazione, della democrazia economica e della partecipazione.

La Cisl e la Fnp riconoscono l'Anteas come associazione di volontariato e di promozione sociale, costituita in base alle leggi vigenti; ne rispettano l'autonomia associativa favorendone lo sviluppo delle sue attività, caratterizzate dalla pratica della solidarietà. Obiettivo comune è sviluppare il protagonismo delle persone, in primo luogo pensionati e lavoratori, per accrescere il capitale sociale, creare comunità solidali e contribuire alla riforma del welfare, rispondendo ai bisogni che emergono dal territorio, esercitando i distinti ma complementari ruoli di contrattazione, concertazione (proprie del sindacato) e di progettazione sociale che favorisca e promuova la cittadinanza attiva da parte di Anteas.

La Cisl e la Fnp riconoscono all'Anteas, nell'ottica della collaborazione sviluppatasi a partire dalla condivisione dei valori fondativi della Cisl e che sono stati alla base della promozione dell'Anteas da parte della Federazione Nazionale Pensionati, il suo progressivo rafforzamento e presenza nel territorio. L'Anteas è uno strumento importante per favorire la promozione della cittadinanza sociale, il protagonismo dei corpi intermedi, l'ampliamento del consenso alla Cisl. Pertanto bisogna procedere verso la progressiva integrazione dell'Anteas nel sistema Cisl.

L'Anteas promuove il volontariato - inteso come attività personale, spontanea e gratuita - a favore delle persone e delle comunità locali attraverso tutte le azioni necessarie ad organizzarlo e a diffonderlo, così come indicato nel proprio statuto. Anteas è altresì impegnata a sviluppare l'attività delle sue Associazioni di Promozione Sociale a favore degli iscritti, con iniziative culturali, di turismo sociale, di aggregazione, di tutto ciò che favorisce l'integrazione.

La Cisl, la Fnp e l'Anteas

DECIDONO PERTANTO

di stipulare il seguente protocollo d'intesa con la finalità di favorire il raggiungimento dei comuni obiettivi, pur nella distinzione dei ruoli, dando stabilità alla collaborazione e definendo le sedi

per la reciproca valorizzazione a livello nazionale e territoriale.

#### OBIETTIVI DEL PRESENTE PROTOCOLLO D'INTESA

sono:

- favorire il perseguimento dalle specifiche missioni associative;
- sostenere e qualificare i flussi informativi e la conoscenza delle Organizzazioni sottoscrittrici ai vari livelli territoriali;
- individuare forme di cooperazione degli organismi dirigenti;
- ampliare l'area di consenso ed il proselitismo a favore di Cisl, Fnp ed Anteas;
- giungere al progressivo riconoscimento di Anteas come associazione della Cisl a pieno titolo.

#### MODELLI E LIVELLI DI COORDINAMENTO

Per creare sinergia Cisl, Fnp e Anteas si impegnano a condividere un metodo di lavoro che preveda:

- la definizione del programma annuale delle azioni che si intendono portare avanti congiuntamente, gli obiettivi da raggiungere, i modi per la loro realizzazione, le risorse da investire, i criteri per la valutazione condivisa dei risultati;
- due incontri annuali di verifica della progettazione condivisa tra la segreteria della Cisl, quella della Fnp e la Presidenza di Anteas;
- la costituzione di un organismo permanente congiunto di gestione tecnico- operativa del presente protocollo.

#### COOPERAZIONE ATTRAVERSO LA PRESENZA NEGLI ORGANISMI DIRETTIVI

Per rendere efficaci i momenti sinergici occorre rendere indispensabili tali azioni:

- l'invito permanente e con diritto di parola dei Presidenti di Anteas nelle riunioni degli organismi direttivi della Fnp;
- l'invito dei Presidenti di Anteas nelle riunioni degli organismi direttivi della Cisl in ragione dei temi oggetto del presente protocollo;
- l'inserimento negli organismi direttivi di Anteas, compatibilmente con la normativa che disciplina le Organizzazioni di volontariato e le Associazioni di Promozione sociale, dei Segretari delegati dalla Cisl e dalla Fnp.

La Cisl e la Fnp si impegnano a far sì che nelle loro segreterie si individuino un segretario che abbia la delega ai rapporti con Anteas.

L'Anteas si impegna ad informare costantemente i Segretari delegati da Cisl e da Fnp relativamente alle iniziative da intraprendere.

L'Anteas si impegna a costituire gli organismi di controllo dell'Associazione in accordo con la Fnp.

#### LE PRIORITÀ DELL'INIZIATIVA COMUNE

Fermo restando la titolarità e l'esclusività della contrattazione, ai vari livelli, della Cisl e della Fnp, le tematiche della collaborazione vertono su:

- a) Le politiche di Welfare, sottolineando l'importanza della proposta confederale sulla

creazione di una cabina di regia sulla politica sociale e sanitaria. La definizione delle rivendicazioni che diventino risposte ai bisogni emergenti dal territorio. Si tratta di impegnarsi per la qualificazione della rete dei servizi e quindi dell'articolazione in questo campo dei ruoli svolti dal volontariato e dagli altri soggetti di terzo settore. In questo senso l'Anteas può dare un contributo qualificante grazie al suo rapporto con le situazioni di disagio utilizzando in maniera sinergica gli spazi della legge 328/2000 ma anche del Decreto legislativo 229/1999, dove sono previste sia forme di consultazione preventiva delle organizzazioni di volontariato, nella fase di organizzazione dei servizi, che nell'impostazione della programmazione e di valutazione della funzionalità dei servizi. Allo scopo di rendere produttivo questo ruolo ci si impegna a realizzare tutte le forme di coordinamento nell'ambito della contrattazione e della progettazione sociale, verificando, in particolare, la coerenza delle convenzioni stipulate con le amministrazioni locali da parte delle associazioni Anteas.

- b) Nel campo delle politiche sociali particolare rilievo verrà dato alla promozione di tutte le forme di auto-aiuto, incoraggiando iniziative congiunte sui temi della banca del tempo, dei gruppi di acquisto solidale e del sostegno a tutte le iniziative che favoriscono la domiciliarità e la territorializzazione dei servizi. Nel campo socio-sanitario dovrà essere realizzata nel territorio la rete degli sportelli di Segretariato in stretta collaborazione tra l'Anteas e i servizi della Cisl.
- c) Favorire progetti per la formazione permanente con un positivo rapporto con le Federazioni delle Scuole, dell'Università e degli Enti di Ricerca.
- d) Iniziative per promuovere l'integrale attuazione dei diritti costituzionali, concernenti l'eguaglianza di opportunità e lotta contro ogni forma di discriminazione.
- e) Promuovere congiuntamente progetti per favorire l'invecchiamento attivo, realizzando punti di consulenza per orientare i lavoratori e le lavoratrici, specie nella fase di avvicinamento al pensionamento, all'impegno sociale. Sostenendo a questo scopo l'avvio del progetto "navigare nei mari della solidarietà".
- f) Sperimentare forme di turismo sociale assistito, rivolta in particolare agli strati più deboli economicamente e ai disabili, secondo quanto previsto anche dai cosiddetti "buoni vacanza".
- g) Valorizzare, la presenza dei volontari del servizio civile nell'ambito della vita associativa, così da esaltare e valorizzare l'incontro intergenerazionale.

#### IMPEGNI RECIPROCI

La Cisl e la Fnp si impegnano a:

1. Sostenere, congiuntamente alle altre espressioni associative della Cisl, l'Anteas nella raccolta del 5 per mille.
2. Promuovere tra i propri iscritti l'Anteas con tutti gli strumenti necessari.
3. Favorire un sistema logistico soddisfacente e sostenibile di Anteas.
4. Operare sulle basi di deliberazione e accordi nazionali per il sostegno anche economico a favore di Anteas, a fronte di una progettazione condivisa.

5. Favorire la promozione di progetti e il lavoro comune tra gli Enti e le associazioni promosse dalla Cisl.
6. Diffondere a livello regionale e territoriale il seguente protocollo d'intesa.

La Anteas Nazionale si impegna a:

- 1) Partecipare negli organi rappresentativi del Forum del Terzo Settore e in tutte le realtà rappresentative del volontariato, raccordandosi con Cisl e Fnp ed in sintonia con le altre espressioni promosse dalla Cisl. In tale contesto assumerà atteggiamenti coerenti con gli obiettivi delineati dal protocollo d'intesa e per sostenere in quelle sedi l'esigenza di sviluppare un rapporto positivo tra Terzo Settore e Sindacato.
- 2) Partecipare ai tavoli dei piani di zona, dei piani della salute, ai comitati consultivi misti, raccordandosi a tutti i livelli con la Cisl e la Fnp.
- 3) Confrontarsi preventivamente con Cisl e Fnp a tutti i livelli sui progetti legati al 5 per mille.
- 4) Far conoscere ai propri soci e volontari in generale e ai cittadini le opportunità offerte dalla Cisl e dalla Fnp, nonché sostenere l'adesione alla vita associativa della Cisl e della Fnp.

La Cisl, la Fnp e l'Anteas si impegnano a programmare insieme la formazione sui temi di interesse comune, e ove possibile, prevedere una reciproca partecipazione alle attività di formazione promosse autonomamente.

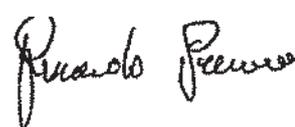
Raffaale Bonanni  
(Segretario Generale Cisl)

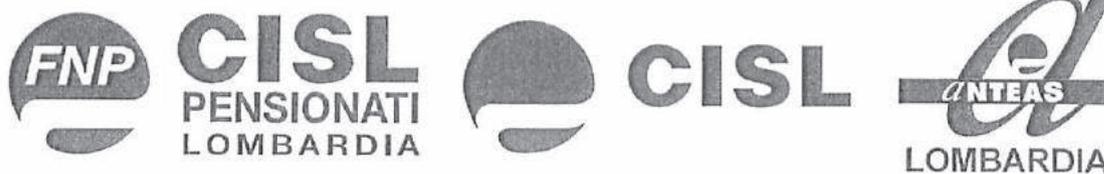


Ermeneildo Bonfanti  
(Segretario Generale Fnp-Cisl)



Riccardo Pezzana  
(Presidente Anteas Nazionale)





## Protocollo d'intesa Cisl, Fnp, Anteas

La Cisl, la Fnp e l'Anteas

**DECIDONO**

di stipulare il seguente protocollo d'intesa con la finalità di favorire il raggiungimento dei comuni obiettivi, pur nella distinzione dei ruoli, dando stabilità alla collaborazione e definendo le sedi per la reciproca valorizzazione a livello nazionale e territoriale.

**OBIETTIVI DEL PRESENTE PROTOCOLLO D'INTESA**

sono:

- favorire il perseguimento delle specifiche missioni associative;
- sostenere e qualificare i flussi informativi e la conoscenza delle Organizzazioni sottoscrittrici ai vari livelli territoriali;
- individuare forme di cooperazione degli organismi dirigenti;
- ampliare l'area di consenso ed il proselitismo a favore di Cisl, Fnp ed Anteas;
- giungere al progressivo riconoscimento di Anteas come associazione della Cisl a pieno titolo.

**MODELLI E LIVELLI DI COORDINAMENTO**

Per creare sinergia Cisl, Fnp e Anteas si impegnano a condividere un metodo di lavoro che preveda:

- la definizione del programma annuale delle azioni che si intendono portare avanti congiuntamente, gli obiettivi da raggiungere, i modi per la loro realizzazione, le risorse da investire, i criteri per la valutazione condivisa dei risultati;
- due incontri annuali di verifica della progettazione condivisa tra la segreteria della Cisl, quella della Fnp e la Presidenza di Anteas;
- la costituzione di un organismo permanente congiunto di gestione tecnico-operativa del presente protocollo.

**COOPERAZIONE ATTRAVERSO LA PRESENZA NEGLI ORGANISMI DIRETTIVI**

Per rendere efficaci i momenti sinergici occorre rendere indispensabili tali azioni:

- l'invito permanente e con diritto di parola dei Presidenti di Anteas nelle riunioni degli organismi direttivi della Fnp;

- l'invito dei Presidenti di Anteas nelle riunioni degli organismi direttivi della Cisl in ragione dei temi oggetto del presente protocollo;
- l'inserimento negli organismi direttivi di Anteas, compatibilmente con la normativa che disciplina le Organizzazioni di volontariato e le Associazioni di Promozione sociale, dei Segretari delegati dalla Cisl e dalla Fnp.

La Cisl e la Fnp si impegnano a far sì che nelle loro segreterie si individuino un segretario che abbia la delega ai rapporti con Anteas.

L'Anteas si impegna ad informare costantemente i Segretari delegati da Cisl e da Fnp relativamente alle iniziative da intraprendere. L'Anteas si impegna a costituire gli organismi di controllo dell'Associazione in accordo con la Fnp.

#### LE PRIORITÀ DELL'INIZIATIVA COMUNE

Fermo restando la titolarità e l'esclusività della contrattazione, ai vari livelli, della Cisl e della Fnp, le tematiche della collaborazione vertono su:

- a) Le politiche di Welfare, sottolineando l'importanza della proposta confederale sulla creazione di una cabina di regia sulla politica sociale e sanitaria. La definizione delle rivendicazioni che diventino risposte ai bisogni emergenti dal territorio. Si tratta di impegnarsi per la qualificazione della rete dei servizi e quindi dell'articolazione in questo campo dei ruoli svolti dal volontariato e dagli altri soggetti di terzo settore. In questo senso l'Anteas può dare un contributo qualificante grazie al suo rapporto con le situazioni di disagio utilizzando in maniera sinergica gli spazi della legge 328/2000 ma anche del Decreto legislativo 229/1999, dove sono previste sia forme di consultazione preventiva delle organizzazioni di volontariato, nella fase di organizzazione dei servizi, che nell'impostazione della programmazione e di valutazione della funzionalità dei servizi. Allo scopo di rendere produttivo questo ruolo ci si impegna a realizzare tutte le forme di coordinamento nell'ambito della contrattazione e della progettazione sociale, verificando, in particolare, la coerenza delle convenzioni stipulate con le amministrazioni locali da parte delle associazioni Anteas.
- b) Nel campo delle politiche sociali particolare rilievo verrà dato alla promozione di tutte le forme di auto-aiuto, incoraggiando iniziative congiunte sui temi della banca del tempo, dei gruppi di acquisto solidale e del sostegno a tutte le iniziative che favoriscono la domiciliarità e la territorializzazione dei servizi. Nel campo socio-sanitario dovrà essere realizzata nel territorio la rete degli sportelli di Segretariato in stretta collaborazione tra l'Anteas e i servizi della Cisl.
- c) Favorire progetti per la formazione permanente con un positivo rapporto con le Federazioni della Scuola, dell'Università e degli Enti di Ricerca.
- d) Iniziative per promuovere l'integrale attuazione dei diritti costituzionali, concernenti



- l'eguaglianza di opportunità e lotta contro ogni forma di discriminazione.
- e) Promuovere congiuntamente progetti per favorire l'invecchiamento attivo, realizzando punti di consulenza per orientare i lavoratori e le lavoratrici, specie nella fase di avvicinamento al pensionamento, all'impegno sociale. Sostenendo a questo scopo l'avvio del progetto "navigare nei mari della solidarietà".
  - f) Sperimentare forme di turismo sociale assistito, rivolta in particolare agli strati più deboli economicamente e ai disabili, secondo quanto previsto anche dai cosiddetti "buoni vacanze".
  - g) Valorizzare, la presenza dei volontari del servizio civile nell'ambito della vita associativa, così da esaltare e valorizzare l'incontro intergenerazionale.

#### **IMPEGNI RECIPROCI**

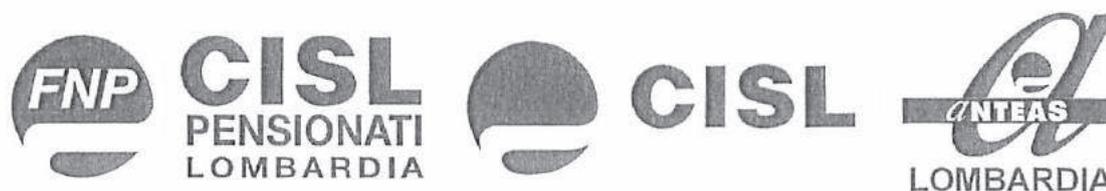
La Cisl e la Fnp si impegnano a:

1. Sostenere, congiuntamente alle altre espressioni associative della Cisl, l'Anteas nella raccolta del 5 per mille.
2. Promuovere tra i propri iscritti l'Anteas con tutti gli strumenti necessari.
3. Favorire un sistema logistico soddisfacente e sostenibile di Anteas.
4. Operare sulla base di deliberazione e accordi nazionali per il sostegno anche economico a favore di Anteas, a fronte di una progettazione condivisa.
5. Favorire la promozione di progetti e il lavoro comune tra gli Enti e le associazioni promosse dalla Cisl.
6. Diffondere a livello regionale e territoriale il seguente protocollo d'intesa.

La Anteas Nazionale si impegna a:

- 1) Partecipare negli organi rappresentativi del Forum del Terzo Settore e in tutte le realtà rappresentative del volontariato, raccordandosi con Cisl e Fnp ed in sintonia con le altre espressioni promosse dalla Cisl. In tale contesto assumerà atteggiamenti coerenti con gli obiettivi delineati dal protocollo d'intesa e per sostenere in quelle sedi l'esigenza di sviluppare un rapporto positivo tra Terzo Settore e Sindacato.
- 2) Partecipare ai tavoli dei piani di zona, dei piani della salute, ai comitati consultivi misti, raccordandosi a tutti i livelli con la Cisl e la Fnp.
- 3) Confrontarsi preventivamente con Cisl e Fnp a tutti i livelli sui progetti legati al 5 per mille.
- 4) Far conoscere ai propri soci e volontari in generale e ai cittadini le opportunità offerte dalla Cisl e dalla Fnp, nonché sostenere l'adesione alla vita associativa della Cisl e della Fnp. La Cisl, la Fnp e l'Anteas si impegnano a programmare insieme la formazione sui temi di interesse comune, e ove possibile, prevedere una reciproca partecipazione alle attività di formazione promosse autonomamente.





CISL, FNP, ANTEAS della Lombardia esprimono soddisfazione per il Protocollo d'intesa nazionale sottoscritto dal Segretario Generale Cisl Raffaele Bonanni, dal Segretario Generale Fnp Ermenegildo Bonfanti e dal Presidente di Anteas Riccardo Pezzana.

Con tale documento le tre Organizzazioni nazionali una volta di più sottolineano la consonanza valoriale tra Cisl, Fnp e Anteas derivante in particolare dal legame costitutivo tra Fnp e Anteas.

Il Protocollo è quindi occasione e strumento per Cisl, Fnp, Anteas ad ogni livello.

Le finalità a cui Cisl, Fnp e, Anteas lombarde si sentono impegnate, ma nel proprio ambito di competenza e responsabilità, sono quelle di essere protagoniste dell'iniziativa sociale, spinti dal valore della solidarietà e animati dalla volontà di contribuire a realizzare una società più giusta e inclusiva.

Il Consiglio Generale dell'Usr – Cisl Lombardia, riunito a Brescia il 29 novembre 2010, fa proprio il Protocollo d'intesa sottoscritto da Cisl, Fnp, Anteas.

Gli Organismi Territoriali Cisl, Fnp, Anteas sono invitati ad assumere analoghe iniziative, sottolineando in tal modo l'importanza del Protocollo stesso e degli ambiziosi obiettivi che pone.

Three handwritten signatures are shown, each with a small logo above it. The first signature is for CISL, the second for FNP, and the third for ANTEAS. The signatures are in black ink and appear to be of the representatives mentioned in the text above.

Milano, 30 giugno '15

**“VOLONTARIATO SOCIALE e VOLONTARIATO SINDACALE”  
(un rapporto da consolidare)**

Contributo dibattito Congresso FNP Cisl Lombardia (Sirmione, aprile 2013)

“abstract”: Anteas

Il momento del dibattito congressuale è, per la FNP, anche un'opportunità di riflessione su Anteas, promossa dalla stessa Fnp ormai 15 anni fa. In particolare, in Lombardia, la costituzione avvenne il 12 novembre 1997 per iniziativa della Segreteria Regionale della FNP-CISL.

Anteas, a livello nazionale, fu allora proposta quale “strumento per dare piena legittimità al valore della solidarietà” e come riferimento organizzato “per dare una identità a tutti coloro che intendono impegnarsi in questo percorso di solidarietà partecipata”.

La stessa CISL, nelle sue tesi congressuali confederali del 1997, evidenziava la particolare attenzione verso questa scelta della Federazione pensionati, manifestando l'impegno ad un convinto sostegno, nella consapevolezza che “in una società più ‘anziana’, cresce anche il numero degli uomini e delle donne, pensionate e pensionati che accanto all'impegno sindacale trovano ragioni di impegno sociale e civile nel servizio a quel ‘prossimo’ che è composto dagli anziani più sofferenti e più soli”.

Si può quindi affermare che Anteas ha le radici e la sua ragione d'essere nel quadro di valori e principi che sono alla base dell'esperienza associativa sindacale della Cisl e della Fnp.

Il legame costitutivo tra Fnp, Cisl, Anteas è stato ulteriormente rafforzato col Protocollo Nazionale, sottoscritto nel luglio 2010 dai massimi responsabili nazionali delle tre organizzazioni e non può che essere assunto come riferimento per il lavoro comune anche nella nostra Regione.

L'attualità dei valori fondativi e delle finalità assegnate ad Anteas, sono resi ancor più evidenti oggi nella perdurante difficile situazione di crisi, originariamente economico-finanziaria e dai successivi pesanti risvolti sociali che gravano sulle persone delle fasce più deboli e meno protette.

Anteas in Lombardia

Anteas, in coerenza con i valori che ne hanno ispirato la costituzione, si è proposta in questi anni nel territorio lombardo come:

- "operatore" in ambito sociale orientato al volontariato e alla promozione sociale che ha la solidarietà come principio e obiettivo;
- "associazione di anziani per gli anziani" aperta all'incontro con i giovani, verso i quali trasferire esperienza e con i quali condividere valori ed entusiasmo;
- riferimento organizzato per quanti già individualmente, con generosità e senza clamori praticano volontariato e solidarietà.



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



Ciò significa che nel merito, l'attività di Anteas, nei vari territori è in prevalenza orientata ai "servizi alla persona". È convinzione della Fnp regionale che questo tipo di impegno deve essere intensificato e deve costituire sempre più il nocciolo delle attività cosiddette istituzionali di Anteas.

Continuare a privilegiare questa impostazione, secondo la Fnp, per Anteas significa dare contenuto con coerenza ai principi ispiratori di solidarietà da praticare verso i più "deboli" e a rischio di emarginazione. Un modo concreto anche per contribuire ad un corretto impegno di sussidiarietà.

In Lombardia, oltre alle due Associazioni regionali Anteas Volontariato (L.266/1991) e Anteas Servizi (L.383/200 APS), in cui il gruppo Dirigente è in fase di rinnovamento, sono costituite e funzionanti 11 Associazioni di Anteas Volontariato: Bergamo, Brescia, Brianza, Como, Cremona, Lecco, Mantova, Milano, Pavia, Sondrio, Varese, e 7 Anteas Servizi – Associazioni di Promozione Sociale: Bergamo, Cinisello Balsamo, Como, Cremona, Legnano/Magenta, Pavia, Valle Camonica.

Queste Associazioni, fermo restando la loro autonomia e la responsabilità discendenti da Statuto e Leggi di riferimento, operano avvalendosi del coordinamento di Anteas Regionale e sono parte della "realtà associativa unitaria" che fa riferimento ad Anteas Nazionale.

Tutte le Anteas Territoriali sono iscritte ai corrispondenti Registri provinciali del Volontariato e dell'Associazione. Ciò testimonia il riconoscimento che le associazioni rispondono a ben precisi requisiti formali e sostanziali nello svolgimento delle loro attività e sanno fare fronte alle responsabilità che ne derivano.

Una recente delibera della Giunta Regionale della Lombardia ha definito nuovi criteri affinché anche le organizzazioni regionali di coordinamento, com'è Anteas regionale, possano essere iscritte al Registro regionale, possibilità finora preclusa. Questo consentirà una valorizzazione del ruolo di Anteas regionale, sul piano formale nei rapporti, peraltro già praticati, con la Regione, e dal punto di vista concreto dell'iniziativa, ad esempio nella promozione di "progetti" nei quali essere capofila col coinvolgimento delle Anteas territoriali.

In Lombardia sono oltre 2000 i volontari Anteas che operano nel territorio, in genere organizzati in "gruppi operativi" locali.

Fnp Regionale è consapevole che l'efficacia di questo momento organizzativo, che vede impegnati numerosi volontari pensionati propri iscritti, può trovare sostegno nella capacità delle Leghe FNP-Cisl nel territorio di vivere un costante rapporto di sinergia con Anteas: questo obiettivo deve vedere impegnate tutte le strutture della Federazione a livello regionale.

In particolare, per quanto riguarda il livello regionale, Fnp si sente impegnata a sostenere il lavoro avviato in questi anni da Anteas regionale il cui ruolo di supporto e coordinamento verso le Anteas territoriali nei campi della formazione dei gruppi dirigenti, delle tematiche amministrative e gestionali, della progettazione, deve essere potenziato.



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



La Fnp, con la costituzione di Anteas, prima ancora che in risorse, ha investito innanzitutto in valori, quelli che permeano la natura stessa della Cisl con l'obiettivo di concretizzarli nell'iniziativa sociale propria di Anteas, oltre che con l'azione politica e sindacale. Su questo piano, in un certo senso, la Fnp ha messo in gioco se stessa.

Per questo, la Fnp si considera il principale "portatore di interesse" (stakeholder per usare un termine molto diffuso anche nel terzo settore) e quindi anche principale sostenitore, perché Anteas con la sua vitalità e la sua iniziativa, con l'autonomia e le responsabilità che le derivano dalla legge nazionale e regionale e dallo Statuto, rafforzi la propria capacità di dare contenuto e coerenza alla "missione" per la quale è stata costituita.

"abstract" Relazione Formis: Anteas

L'Anteas nasce nel 1996, oggi è un'organizzazione adulta, presente sul territorio attraverso molteplici attività, come documentato nel n. 3 di "INFORMA": si è sviluppata in molte direzioni ed è diventata una realtà composita e complessa.

La fase attuale si connota per la necessità di compiere il passaggio epocale, con molti dirigenti e volontari che sono stati protagonisti diretti o comunque partecipi dell'esordio dell'associazione.

La complessità legata ai nuovi compiti e l'assunzione dell'Anteas nel sistema Cisl, richiedono un riposizionamento e notevoli capacità gestionali e relazionali; anche la riorganizzazione dei territori ha implicazioni sui rapporti con la Fnp e tra le Anteas.

La peculiarità dell'Anteas è funzionale e complementare all'affermazione della Fnp come sindacato promotore di giustizia e di solidarietà: attraverso i suoi servizi alla persona, contribuisce a creare comunità solidali, favorisce rapporti, aggregazioni e reti che accrescono il capitale sociale e il bene comune. L'Anteas regionale va sostenuta in questa fase di passaggio, affinché si consolidi come riferimento, coordinamento e supporto qualificato alle strutture territoriali.



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



Milano, 30 giugno '15

**“VOLONTARIATO SOCIALE e VOLONTARIATO SINDACALE”  
(un rapporto da consolidare)**

Contributo dibattito Congresso FNP Nazionale (Riccione, maggio 2013)

“abstract” Relazione Bonfanti: Anteas

La stagione congressuale è una occasione straordinaria per una verifica dei rapporti Fnp-Anteas- Cisl.

Nei Congressi sin qui svolti l'Anteas, tramite i suoi rappresentanti, spesso anche in quanto “delegati” Fnp, è stata coinvolta e ha dato il proprio contributo, arricchendo il dibattito e facendo emergere, salvo rare eccezioni, rapporti positivi e collaborativi.

Il contributo di Anteas è ovviamente rivolto più all'intervento sussidiario sul sistema di Welfare, ai bisogni dei più deboli, alla contrattazione sociale e al ruolo che può dare, supportando la Fnp, per il perseguimento di risultati tali da superare situazioni di estremo disagio.

In tale contesto il Volontariato ed il Terzo Settore possono dare un grande aiuto, non tanto in termini sostitutivi delle responsabilità istituzionali, quanto in termini di sussidiarietà positiva. Infatti verificiamo che anche i dati ISTAT rilevano che un'alta percentuale di persone anziane aderisce attivamente ad associazioni, gruppi di lavoro e comitati di vario tipo. Tale percentuale è molto più alta se si prendono in considerazione le tante persone aderenti alla Fnp che sono associate all'Anteas e contribuiscono a dare risposte al disagio, peraltro molto diffuso.

Molto spesso, il Sindacato, le Associazioni di Volontariato e il Terzo Settore, si sostengono a vicenda integrando le loro azioni sul territorio per dare risposte e sostegno al bisogno ed alle fragilità sociali, ma nel rispetto reciproco, ed attenti alle proprie autonomie.

Una concreta collaborazione si è realizzata in occasione dell'“Anno dell'Invecchiamento attivo e della Solidarietà fra le generazioni”, è necessario continuare tale percorso perché questo argomento non possa può esaurirsi nell'arco di un anno, dobbiamo proseguire unitamente ad Auser e Ada e con Spi e Uilp, ad approfondire tale argomento fino a pervenire ad una proposta di “legge quadro” specifica. Tutto ciò per valorizzare appunto “l'invecchiamento attivo” e la costruzione di un vero patto fra le generazioni con l'intento di riprogettare insieme il nuovo Welfare.

Il Volontariato, il Terzo Settore e quindi anche l'Anteas, sono coinvolti nella crisi economica e nei tagli della spesa sociale e sono destinati ad avere un ruolo importante nella ricostruzione economica, civile e morale del Paese, siamo convinti che dalla loro capacità di coinvolgere le persone, costruire legami sociali, leggere i bisogni, realizzare risposte concrete e grazie al radicamento sociale nei territori e nelle comunità dove si



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



manifesta maggiormente la crisi, si possono concretizzare modelli alternativi all'assistenza tradizionale.

L'Anteas ha presentato il suo primo Bilancio Sociale mettendo in evidenza il suo stato di buona salute e i suoi dati associativi quali tra i più significativi: circa 600 associazioni di volontariato e di promozione sociale con oltre 100.000 associati; quasi 20.000 volontari e circa 300.000 destinatari che fruiscono dei servizi Anteas, soprattutto socio-assistenziali e sanitari.

Anteas ha raggiunto ormai dimensioni medio-grandi con una presenza significativa nelle strutture di rappresentanza del terzo settore. Nella sua azione interagisce con le Istituzioni del territorio e del centro, in particolar modo con le amministrazioni locali e le Asl.

I numeri delle attività svolte sono importanti: i volontari dell'Anteas nel 2011 hanno trasportato con gli automezzi dell'Associazione oltre 80.000 persone in condizioni di disagio, percorrendo circa 3.000.000 di chilometri, ha gestito 33 ambulatori che hanno erogato complessivamente 94.000 prestazioni.



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



Milano, 30 giugno '15

## “VOLONTARIATO SOCIALE e VOLONTARIATO SINDACALE” (un rapporto da consolidare)

Riflessione di Anteas Lombardia in preparazione all'assemblea Nazionale Anteas (Riccione, Maggio 2014)

### 1. Premessa

Anteas Lombardia volontariato e servizi in questi 4 anni trascorsi dall'ultima Assemblea Nazionale ha sviluppato la propria iniziativa, operando nel mondo del volontariato e della promozione sociale, attraverso i suoi servizi alla persona, creando comunità solidali e realizzando nel territorio rapporti, aggregazioni e reti per accrescere il capitale sociale e perseguire il bene comune.

Anteas Lombardia in questi ultimi anni è cresciuta ulteriormente e oggi rappresenta una dimensione associativa che la vede presente nei territori con 11 associazioni di Anteas Volontariato e 8 associazioni di promozione sociale, organizzate con un totale di 5495 soci, 1904 volontari e 90 gruppi operativi locali (Gol).

La presenza di Anteas nei confronti dei vari luoghi di rappresentanza si è ulteriormente consolidata, a livello Regionale con la presenza di 1 componente nel Consiglio e 1 componente nel collegio dei revisori del Forum III settore a livello Regionale, poi a livello Provinciale la presenza è articolata nei:

- consigli provinciali del Forum del III settore;
- consigli dei centri di Servizio per il volontariato, sia come componenti il direttivo sia come tavoli di confronto periodico.
- rapporto con i comuni; in particolare attraverso la stipula di "convenzioni" per specifici interventi e servizi.

### 2. Cambiamenti e responsabilità

Tutti ci stiamo accorgendo dei grandi cambiamenti che stanno avvenendo dentro la nostra società che condizionano il nostro modo di vivere.

Questi cambiamenti non riguardano solo le realtà politiche-economiche-sociali che ci circondano ma coinvolgono anche noi come persone e cambiano il contesto in cui ci troviamo ad operare come Associazione di Volontariato.

Dopo 5 anni di crisi economica, di recessione e di instabilità politico sociale il contesto in cui si muovono gli utenti è particolarmente grave e complesso: le famiglie sono allo stremo; diminuiscono potere d'acquisto e servizi di appoggio; paura e senso di solitudine sono i compagni abituali della vita di tutti i giorni; gli anziani sono diventati il pilastro della società e sostengono di fatto il sistema di welfare delle famiglie, sia nella gestione del tempo libero sia nella gestione del ménage economico familiare. Mancano reti di prossimità per far reggere il sistema. Oggi i modelli di benessere a cui eravamo

abituati non funzionano più e non sono più sostenibili, va ripensato un nuovo modello in grado di rendere sostenibile una vita dignitosa alle persone, che non si basi esclusivamente su elementi economici, ma sull'attivazione reciproca dei cittadini attraverso processi di responsabilizzazione di tutti gli attori. La responsabilità sociale va ripensata e ricostruita tra i cittadini, nelle comunità e nelle istituzioni coinvolgendo anche gli enti profit e quindi tutto il mondo del volontariato.

In questa situazione lo stato sociale in Italia, sia per motivi culturali legati ad una nuova visione del ruolo dello Stato, del suo decentramento, sia per i motivi economici e finanziari, è in forte ridimensionamento e rischia di ridursi a poca cosa o di essere annullato.

### 3. Bisogno di famiglie, cittadini e territorio

In un panorama di questo tipo in cui la frammentazione della società è il risultato dell'abbandono delle persone nei confronti delle istituzioni e dei valori principali (i comuni, le ideologie, lo stato, le appartenenze, i partiti, ecc.), i cittadini cercano nuovi soggetti a cui consegnare la fiducia e speranza per una ripartenza. D'altro canto le stesse istituzioni subiscono la frammentazione degli interlocutori come un grave elemento di mancanza di riferimento per la programmazione territoriale; un comune per fare programmazione nella propria comunità dovrebbe interloquire con tutti i soggetti del privato sociale associativo non in forma singola, ma con reti in grado di leggere i problemi con logiche complessive senza che questi siano portatori di una unica "parte". Il volontariato stesso ha bisogno di facilitatori di questi processi, cioè di soggetti che siano attori e promotori di una voce per lo sviluppo di un territorio. Bisogna fare e pensare insieme e qualcuno deve aggregare in modo univoco e con regie e sguardi ampi e complessivi. Si tratta di ricomporre il tessuto sociale. Anteas può agire in questo modo e può facilitare tali processi riaggregativi.

Per questo motivo la presenza territoriale è importante, ma va evitata ogni ulteriore forma di frammentazione, va salvaguardata la presenza locale senza però sovrastrutture, le propaggini agiscono e osservano il centro ricompongono, aggrega e pensa e parla con le istituzioni.

Le sollecitazioni derivante da quanto fin ora descritto inducono l'intero sistema Anteas ad affrontare in modo più specifico l'aggiornamento dei processi di rete e di comunicazione e di riorganizzazione di azioni, attività e servizi. In particolare si sottolinea la necessità del sistema Anteas di porsi tra gli attori e promotori dello sviluppo del territorio di appartenenza, esercitando un ruolo proattivo non solo verso i propri utenti e fornitori di servizi ma più generalmente verso il contesto territoriale complessivo, con l'obiettivo di superare la frammentazione, rinforzare la collaborazione e la possibilità di fare massa critica, stimolare il cambiamento e la realizzazione di azioni integrate e strategia d'intervento.



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



#### 4. Il volontariato e i valori Anteas

Cogliamo quindi come, pur nella drammatica riduzione delle risorse pubbliche, non sia possibile pensare che tutto debba dipendere da esse, soprattutto perché in questa situazione di crisi tendono ad aumentare i livelli di povertà ed i rischi di esclusione. Pertanto dobbiamo attingere sempre più alle "riserve di gratuità", dobbiamo rilanciare la scelta del volontariato diffuso attraverso il quale ciascuno possa accorgersi dei propri vicini e prendersene un po' cura. Volontario è la persona che mette a disposizione parte del proprio tempo e le proprie capacità per gli altri operando in modo libero e gratuito promuovendo risposte efficaci dei destinatari della propria azione e alla realizzazione del "bene comune".

Anteas Lombardia attraverso i proprio soci e con il lavoro di complementarietà che ha caratterizzato il rapporto con FNP a tutti i livelli, ha sollecitato l'impegno di molte persone nell'attività di volontariato contribuendo a sviluppare nuove forme di convivenza associativa e diffondendo i valori che danno sensi ai legami e alla coscienza sociale.

Per questo motivo il volontariato nell'Anteas non può essere vissuto alla giornata, una promessa d'impegno una volta tanto ma, pur nei limiti di tempo che uno sceglie, il servizio va dato con continuità.

L'esperienza autentica di volontariato che propone Anteas ha bisogno di alcune caratteristiche che vanno oltre il rispetto di alcuni doveri, perché l'obiettivo è quello di perseguire attraverso la cittadinanza responsabile, che vuol dire avere fiducia nel ruolo delle reti sociali, la realizzazione di una società solidale, anche attraverso il dono inteso come dimensione personale del volontariato.

Il volontariato Anteas si nutre di relazioni e dato che non s'improvvisa la capacità di stare con gli altri, richiede un adeguata formazione per acquisire il giusto grado di professionalità e di competenza. Importante per tutte le Anteas, oltre a quanto fin ora fatto, è dare risposte alla crescente richiesta di formazione, che coinvolge tutti i volontari.

Come Anteas guardiamo al futuro consapevoli che c'è ancora molto da fare e che dobbiamo migliorarci ed attrezzarci per dare il meglio di noi stessi e rendere più proficuo il nostro lavoro.

#### 5. Opportunità, relazioni e organizzazione

La crisi, con la sua gravità, può essere un'opportunità per un cambiamento radicale, per ripensare un modello di sviluppo che si è dimostrato insostenibile sul piano ambientale e generatore di squilibri, di ingiustizie, di accentuate disuguaglianze, con un incremento del numero di persone che vivono in stato di "bisogno" e di molte altre che vivono in condizioni di solitudine abbandono e di assoluta povertà.

Può essere l'opportunità per costruire un modello di società, più sobrio e solidale, meno affannato ed alienato, più disponibile alla partecipazione e all'impegno da parte di tutti.

Per Anteas la "visione" del futuro deve essere quella di rendere possibile una società tutta solidale e responsabile in cui diventa fondamentale l'impegno per la comunità in grado di trovare le soluzioni per un welfare generatore di risorse.

Anteas, che è una grande associazione nazionale con forte diffusione territoriale, può giocare un ruolo fondamentale sia come soggetto che facilita processi di crescita sia come soggetto che aggrega persone, idee e risorse.

Partendo da queste considerazioni emerge con forza la scelta che le associazioni di volontariato devono confrontarsi con reti in grado di interfacciarsi e relazionarsi con i soggetti istituzionali e sociali che sono i loro diretti "portatori d'interesse "

(Stakeholder per usare un termine molto diffuso anche nel mondo del volontariato):

- Il sindacato per la complessità di sguardo e di azione (insieme si può);
- I comuni per la lettura del territorio e il dialogo quotidiano;
- Le regioni per le politiche reali sul cittadino;
- Lo stato per la difesa e sostegno dei diritti;
- Le altre associazioni per la rete e per le economie di sistema;
- Le federazioni (forum, convol, ecc.) per fare gruppo di pressione e agire sul legislatore.
- I csv per costruire modelli di crescita del volontariato e proposte di progettualità sociale.
- Le fondazioni per raccogliere fondi e costruire politiche di gestione dei fondi disponibili.

Per Anteas, che nasce dall'intuizione della Federazione Nazionale dei Pensionati per dare seguito alla vocazione solidaristica proprio della storia e delle ragioni d'essere sue e della CISL (come realtà distinta dell'organizzazione sindacale, ma fortemente ancorata agli stessi principi ispiratori) proprio in considerazione della sua origine, è di fondamentale importanza dedicare particolare attenzione all'insieme degli aspetti che riguardano "in primis" i rapporti con FNP.

Anteas è una realtà diffusa e complessa che interloquisce con le comunità locali, con le istituzioni e con la rete dell'associazionismo e per questa sua specifica configurazione s'inserisce nelle dinamiche sociali raggiungendo ambiti e persone che la FNP non è strutturalmente in grado d'intercettare.

Il legame costitutivo tra FNP ed Anteas è stato ulteriormente rafforzato dal Protocollo Nazionale sottoscritto tra i responsabili nazionali e regionali e dalla Cisl e questo consolida la sintonia valoriale e favorisce la collaborazione tra le organizzazioni coinvolte e diventa punto di riferimento per il lavoro comune ai vari livelli, compreso quello territoriale.

L'esperienza fin qui fatta sottolinea come soprattutto la FNP sia il principale sostenitore di Anteas e dall'Assemblea Nazionale dovranno scaturire puntuali definizioni riguardo ai



VOLONTARIATO LOMBARDIA

ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'



ruoli e compiti di FNP e Anteas, precisando i rispettivi ambiti operativi, per esaltare le specificità e gli elementi di complementarità.

Questo soprattutto alla luce dei 18 anni trascorsi dalla costituzione di Anteas che fa emergere il cammino fin qui fatto che ha portato Anteas da quella piccola organizzazione iniziale alla consolidata e radicata realtà di oggi. A questa prima considerazione ne segue una seconda relativa alle attività che svolgeva Anteas allora (in Lombardia soprattutto trasporto di persone) e che sono molto diverse da quelle svolte attualmente per quantità, qualità e responsabilità. Una terza considerazione concerne la provenienza di volontari, i quali nelle fase iniziale della vita di Anteas erano prevalentemente di provenienza FNP, con alle spalle un vissuto sindacale; attualmente, a fronte anche del radicamento e consolidamento nel territorio dell'Associazioni, i volontari hanno varie provenienze e non tutti sono pensionati. In certi casi, confermati da ricerche effettuate da alcune Anteas territoriali, si è riscontrato che la provenienza del 65% dei volontari non è collegata alla Fnp e il 60% di questi una volta conosciuto il Sindacato, decidono di iscriversi.

Pertanto la distinzione degli ambiti e il grado di autonomia, tenendo fermo l'obiettivo della collaborazione e della complementarità, ha implicazioni riguardo al modello organizzativo (si veda la riorganizzazione territoriale di Cisl e Fnp adottata dall'ultimo congresso 2013), alle azioni di reclutamento e responsabilizzazione dei volontari, ai percorsi della dirigenza, sulla formazione e informazione e sugli stili gestionale. Infatti un punto di riferimento importante riguardante la vita delle Odv e Aps sono le regole previste dalle leggi (l. 266/91 - l. 3283/2000) le quali fissano in particolare i criteri per il loro riconoscimento, prevedono l'iscrizione nei registri del volontariato e stabiliscono i compiti dei soci. Gli statuti Anteas poi precisano ulteriormente il ruolo e i livelli di partecipazione e di coinvolgimento dei soci e dei volontari conferendo loro un ruolo (che andrebbe ancora meglio valorizzato e specificato nell'occasione dell'Assemblea Nazionale) importante per accrescere qualità, sensibilizzazione e motivazione dell'associazione.

Nell'ambito degli statuti si dovrebbe meglio definire le finalità degli ambiti Nazionali e Regionali affinché non abbiano un semplice ruolo di coordinamento e funzione di "centro servizi" ma operatività, progettualità, programmazione di attività, opportunità di partecipazione ai "bandi" anche in qualità di ente capofila con il coinvolgimento delle Anteas Regionali- Territoriali una forte rappresentanza politica.

Rispetto alla "progettualità e alla programmazione delle attività" è significativo segnalare l'importante impegno assunto da Anteas Lombardia e Nazionale, di presentare il proprio progetto per l'EXPO universale che si svolgerà a Milano tra Maggio ed Ottobre 2015. Anteas, insieme ad altre Associazioni componenti il forum del III Settore, con il pieno appoggio e contributo attivo di FNP Lombardia, hanno contribuito alla costituzione di una fondazione denominata "Cascina Triulza".

## 6. Considerazioni Finali.

- Per aumentare l'efficacia dell'operato di Anteas e dei suoi volontari si propone di avanzare la richiesta (a livello Nazionale o Regionale) per l'accreditamento di servizio civile obbligatorio come proposta rivolta ai giovani di ambo i sessi per perseguire l'integrazione intergenerazionale e rafforzare la nostra azione di solidarietà nei territori e dell'intero Paese.
- Abbiamo affrontato l'aspetto riguardante i volontari e come siano indispensabili per un'associazione come al nostra per dare contenuto e coerenza alla "missione" per la quale Anteas è stata costituita. Ma va ricordato anche l'importanza dei soci, della loro partecipazione alle attività e alle scelte/decisioni e dell'importanza, ai fini anche del consenso e della rappresentatività, del tesseramento, che va perseguito come una risorsa da implementare.
- Il tesseramento non può essere visto come una fonte significativa di autofinanziamento, ma come scelte politico/strategica rispetto agli scopi dell'Associazione. Invece vanno perseguiti altre strade per acquisire le risorse necessarie a sostenere l'azione di Anteas come il consolidamento del 5 per mille e aumentare le adesioni con azioni mirate rivolte ai "contribuenti-730" che sono dislocati a livello di territorio (in Lombardia il 5 per mille è gestito con codici provinciali e il coinvolgimento delle Anteas e Fnp sul territorio ne viene favorito e responsabilizzato a livello comunale, sub-comunale e zonale). A questo proposito va sottolineato che se il 5 % del 5 per mille deve essere conferito per il sostegno alle organizzazioni di 2° livello di Anteas, questo deve essere versato da tutte le strutture territoriali, altrimenti sarebbe opportuno pensare ad altre forme (da ricercare). Importante ai fini del recepimento di nuove risorse è la possibilità di presentare e partecipare ai bandi di finanziamento italiani (provinciali, regionali nazionali) ed europei. Abbiamo già citato le convenzioni da sottoscrivere con varie controparti, anch'esse da potenziare per rafforzare rappresentatività, progettualità e introito risorse.
- La rappresentanza nell'istanza nazionale potrebbe essere valutata non solo con la congruenza del criterio del numero dei soci e dal conseguente numero di tessere, dato che le quote versante non hanno il valore di una delega rilasciata, (come ad esempio quella dell'INPS che certifica un'iscrizione al sindacato). Si potrebbe ad esempio, attribuire ad ogni Anteas costituita un voto/un delegato; prendere in considerazione il valore ponderato delle attività svolte ( progetti in atto documentati a bilancio); il valore ponderato del contributo effettivo al sostentamento del nazionale ( quote assicurative versare quote 5 per mille ecc.); parallelamente si potrebbero introdurre correttivi ( es. la maggioranza assoluta in assemblea si raggiunge solo con il 50% + 1 dei delegati ed il 50%+1 delle Regioni o delle Anteas Provinciali) ; si potrebbe valutare quindi l'adozione di un criterio misto, anche tenendo conto del fatto che lo sviluppo delle Anteas è fortemente differenziato sul territorio nazionale.



**VOLONTARIATO LOMBARDIA**

**ASSOCIAZIONE CONVIVIALITA'**



In pratica, da queste riflessioni di Anteas Lombardia, si evidenzia il percorso che vogliamo perseguire per realizzare una nuova qualità sociale della vita nelle nostre città e nei nostri paesi per superare l'emarginazione, la solitudine e favorire la solidarietà. Vogliamo far diventare più bello stare con la gente, migliorare per tutti le condizioni di vita e dare speranza al futuro.  
Questo è possibile per Anteas, Fnp e Cisl: insieme si può!



## Documento Finale

L'Assemblea nazionale dei Soci Anteas svoltasi a Riccione il 21 e 22 maggio all'Hotel Mediterraneo,

**Sentita** la relazione del Presidente nazionale Arnaldo Chianese, seguita da un ampio e vivace dibattito ed arricchito dal prezioso contributo di Pietro Cerrito, Segretario Confederale CISL e dall'interessante conclusione di Gigi Bonfanti, Segretario Generale nazionale FNP CISL.

### La approva

- L'assemblea **esprime** la propria gratitudine ed un sincero ringraziamento ai volontari per la loro appassionata e gratuita attività nell'azione di contrasto alla solitudine, nella lotta alla esclusione sociale, alle condizioni di disagio e di povertà.
- L'Assemblea nazionale **riconferma** i principi della Carta dei Valori del Volontariato, e specificatamente nei valori del dono e della gratuità;
- **Impegna** il gruppo dirigente ad esercitare in maniera più incisiva la rappresentanza nelle strutture di coordinamento in particolar modo nella Convol, nel Forum del Terzo Settore, con le relative Consulte (volontariato APS), e nei forum regionali;
- **Impegna** a perseguire specificatamente la propria presenza all'interno dei Centri di servizio del Volontariato, difendendo con coerenza le norme dell'art. 15 legge 266 e sostenendo la destinazione delle risorse alla progettualità delle associazioni ed alla formazione.
- L'Anteas è oggi pienamente impegnata nel dare risposte credibili ai problemi della crisi che coinvolge in modo particolare le persone povere, i pensionati, i lavoratori delle aziende in crisi e le loro famiglie. In questo quadro sono da confermare gli obiettivi centrali di Anteas:
- Lotta all'emarginazione;

- Lotta alla solitudine;
- Affermazione dei diritti di cittadinanza.
- Educazione alla legalità ed alla solidarietà
  
- L'impegno di Anteas diventa quindi quello di far prevalere una visione progettuale degli interventi che la rendano visibile a tutti i livelli e ne valorizzino, a pieno, le potenzialità di rete.
  
- Per essere vicini ai bisogni della gente, ed essere efficaci nell'azione, occorre potenziare il decentramento e rendere efficaci le forme di coordinamento e di gestione a livello regionale e territoriale, per dialogare efficacemente con l'insieme di quelle ODV che, nel territorio, condividono i nostri valori.
  
- L'Anteas **considera** il lavoro sinergico e la condivisione dei progetti con la FNP, la CISL e le associazioni ed enti promossi dalla CISL, una priorità della propria azione sia a livello territoriale, che regionale e nazionale. Particolare attenzione dovrà essere posta alla costruzione di progetti comuni, con coordinamenti donne della FNP e della CISL, con l'obiettivo di valorizzarli con la sensibilità propria del mondo femminile e raccordarli alla grande partecipazione delle donne presenti nelle associazioni Anteas.
  
- L'Assemblea, nel riconfermare la propria identificazione con i valori della Cisl e della FNP, considera di rilevante importanza il Protocollo d'Intesa sottoscritto nel 2010 tra FNP, CISL e Anteas. **Ritiene** che tale Protocollo, considerate le esperienze maturate nei territori, vada attuato ed eventualmente aggiornato.
  
- **Ritiene** importante praticare e riflettere su una politica di sviluppo tesa a valorizzare i quadri dell'Associazione attraverso:
  - La continuità di un progetto di formazione articolato a livello nazionale regionale e territoriale, senza escludere la priorità relativa all'amministrazione, allo sviluppo della capacità di rendicontare l'utilizzo delle risorse;
  - L'apertura delle nostre Associazioni al contributo e alla partecipazione dei lavoratori in attività, e dei giovani;
  - Rafforzare il "progetto sud" teso a rafforzare e qualificare la presenza di Anteas nelle regioni meridionali. In tale direzione è indispensabile orientare le politiche della Fondazione con il Sud ed intensificare la collaborazione con essa ed essere partecipi e protagonisti nella progettazione e nella Formazione Quadri Terzo Settore.
  
- L'Assemblea **impegna** tutta l'Anteas ad operare in stretto contatto con FNP e CISL per realizzare una forte adesione nelle scelte del 5 per mille a favore di Anteas, progettando e realizzando iniziative in collaborazione e nel rispetto dei

ruoli di ciascuno evidenziando e pubblicizzando iniziative di solidarietà realizzate in atto nel territorio.

- L'Assemblea dà **mandato** ai nuovi organismi dirigenti di operare in accordo con le strutture regionali, per:
  - Avviare un processo di potenziamento della nostra presenza nel territorio, finalizzato a definire un progetto organizzativo che renda efficace e funzionante le nostre presenze nel volontariato e nella promozione sociale e verifichi la coerenza delle associazioni, rispetto agli obiettivi individuati dall'Assemblea;
  - Potenziare lo sviluppo del proselitismo;
  - Ricercare e studiare percorsi che consentano il raggiungimento e l'autonomia economico-finanziaria delle strutture nazionali e regionali consentendo alle stesse di potenziare i servizi di consulenza, assistenza e progettazione.
  
- L'Assemblea ringrazia quanti si sono adoperati per la migliore riuscita di Anteas in piazza, e ribadisce l'efficacia e l'utilità per far conoscere maggiormente la nostra associazione.

Riccione, 21 e 22 maggio 2014

Approvato all'unanimità

Associazione Nazionale Tutte le Età Attive per la Solidarietà

00185 – Roma – Viale Castro Pretorio, 116 - Tel. 06.44741011 – fax 06.44702644  
e-mail: segreteria@antecanazionale.it