



Funzione Pubblica

“Organizzare per crescere”

Documento finale della Assemblea organizzativa della Cisl Fp 2023

L'Assemblea organizzativa della Cisl Fp "*Organizzare per crescere*", svoltasi a Venezia il 5 Ottobre 2023 e presieduta dal Segretario generale della Cisl Fp, Maurizio Petriccioli, acquisiti il documento sui temi per l'Assemblea elaborato dal gruppo di lavoro del Comitato esecutivo e la relazione del Segretario Organizzativo della Cisl Fp, Franco Berardi, ne condivide obiettivi e strategie.

L'Assemblea, ascoltate le conclusioni del Segretario generale della Cisl, Luigi Sbarra, ne approva e ne fa propri i contenuti, con le integrazioni emerse dall'ampio dibattito.

Il tempo che vive il lavoro pubblico è scandito da sfide nuove ed ambiziose, che devono fare i conti con le esigenze di modernizzazione del sistema economico e con l'emersione di nuovi bisogni della collettività. Tali sfide si muovono all'interno di un quadro legislativo e di finanza pubblica che per il pubblico impiego permane angusto, caratterizzato dai noti vincoli assunzionali e di spesa per il personale e dalle limitate risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

La transizione demografica in atto nelle P.A. evidenzia tre aspetti critici per il sindacato: 1) il rischio di una riduzione complessiva degli iscritti, correlata anche al mancato adeguamento della consistenza degli organici; 2) la riduzione dei flussi economici del tesseramento, per effetto delle diverse basi retributive di calcolo dei neoassunti, rispetto ai lavoratori in quiescenza; 3) il rischio di una riduzione generale dei tassi di sindacalizzazione.

La Cisl Fp ha dimostrato in questi anni di poter reagire positivamente a questi cambiamenti, consolidando la propria base associativa, migliorando i flussi di tesseramento e rafforzando la propria rappresentatività in tutti i comparti del pubblico impiego e nei settori della sanità privata, del terzo settore, degli enti privatizzati.

Le potenzialità di un ulteriore consolidamento associativo permangono elevate, sia nei comparti pubblici tradizionali, sia nei settori privati, laddove a fronte del basso tasso di sindacalizzazione complessiva, si riscontra un incremento costante degli occupati ma per coglierle appieno occorre garantire una presenza capillare in tutti i posti di lavoro; incontrare i lavoratori e le lavoratrici neo assunti, metterli a conoscenza dei valori sindacali e dello stile di rappresentanza della Cisl Fp, delle politiche contrattuali portate avanti nelle diverse realtà e posti di lavoro, aprire alla loro partecipazione all'attività sindacale e nelle liste elettorali per il rinnovo delle RSU, selezionare una nuova classe di quadri e dirigenti sindacali. La riduzione progressiva degli spazi di agibilità sindacale (distacchi, aspettative non retribuite, permessi per l'espletamento del mandato, permessi per l'attività delle RSU) e la crescita esponenziale degli addetti nel Terzo settore e nella Sanità privata richiedono di ripensare modalità e forme della rappresentanza e dell'azione di tutela contrattuale collettiva che dovrà sempre più basarsi sul ruolo attivo delle "prime linee".

Attività sindacale e coordinamenti

L'Assemblea evidenzia come la crescita della competitività sindacale, la frammentazione del dato associativo sui territori, l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, il cambiamento della composizione professionale, unitamente alla riduzione delle agibilità sindacali, impongano di individuare dirigenti e quadri sindacali sempre più dotati di competenze trasversali e di consolidare, sui posti di lavoro, un sindacato "di prossimità" che va realizzato attraverso la valorizzazione del riferimento alle professioni ed il rafforzamento del ruolo dei componenti delle S.A.S. e dei delegati di riferimento eletti all'interno delle R.S.U.. I coordinamenti delle professioni non possono essere visti come "corpi scissi" dai soggetti, dirigenti e quadri sindacali, chiamati a svolgere l'azione di contrattazione e confronto negli enti.

I coordinamenti che rappresentano le articolazioni funzionali delle federazioni sono quindi chiamati ad individuare e valorizzare i delegati più capaci, a tal fine segnalandoli ai referenti politici dei vari livelli dell'organizzazione; al tempo stesso la delega dei livelli politici ai coordinamenti, alle strutture aziendali e ai componenti di RSU delegati per la contrattazione deve essere piena. Si invita l'Organizzazione, a tutti i livelli, a dare piena attuazione al dispositivo regolamentare per garantire l'esercizio di supplenza da parte dei livelli di coordinamento superiore, in caso di posizioni vacanti nei ruoli di coordinamento delle s.a.s., oppure quando tali ruoli non vengano svolti in modo utile.

I coordinamenti delle professioni, invece, rappresentano una opportunità necessaria e fondamentale per cogliere le specifiche istanze dei lavoratori e delle lavoratrici, per rappresentare al meglio le loro aspettative di valorizzazione professionale ma anche uno strumento per riportare agli iscritti le difficoltà incontrate nell'azione di tutela e rappresentanza, in un dialogo costante in cui si "cresce insieme", condividendo gli strumenti e le modalità dell'azione sindacale, gli obiettivi, le mediazioni, i risultati raggiunti, le criticità presenti.

Proselitismo

L'Assemblea nazionale invita la federazione nazionale, secondo le esigenze derivanti dai diversi comparti/aree di contrattazione, a rafforzare e migliorare l'utilizzo degli strumenti e degli spazi di informazione, comunicazione e consultazione rivolti alle "prime linee", anche nell'ambito di una rivisitazione complessiva degli strumenti di comunicazione oggi utilizzati e disponibili per i dirigenti, quadri e operatori sindacali (sito web, first class, mailing list dedicate, chat whatsapp o liste broadcast), allo scopo di razionalizzare l'utilizzo e i tempi di consultazione dedicati ai diversi strumenti. Occorre, infatti, evitare buchi informativi o, peggio, che l'informazione arrivi a destinatari sbagliati, specie nei casi di dimissioni o decadenza dalle R.S.U., rinnovo delle S.A.S. o dei passaggi di dirigenti e quadri sindacali ad altre organizzazioni. Tutto ciò richiede di accompagnare questo necessario cambiamento tramite la formazione e l'acquisizione di nuove competenze. Le iniziative di proselitismo devono essere implementate a seconda dei diversi bacini di destinazione, in particolare con azioni mirate per i candidati interessati ai concorsi pubblici, per i vincitori di concorso, per gli idonei e coloro che sono in attesa di chiamata e/o assegnazione di sede di servizio, per i lavoratori e le lavoratrici già in servizio ma non sindacalizzati.

Occorre implementare e rafforzare lo strumento della "delega elettronica", individuando procedure più tempestive ed efficaci per la rapida trattazione delle iscrizioni ricevute "on line".

Servizi e convenzioni

Al fine di migliorare l'attività di proselitismo occorre migliorare la comunicazione sulle opportunità offerte agli iscritti e razionalizzare il sistema dei servizi e delle convenzioni erogati ai diversi livelli, anche al fine di pervenire ad una "carta dei servizi" della federazione, accessibile in formato analogico o digitale, contenente non solo l'elenco completo delle attività e dei servizi di cui si può disporre, in relazione all'ambito territoriale, al comparto/area di appartenenza o alla specificità professionale del lavoro svolto ma anche le indicazioni utili di contatto per ottenere l'assistenza necessaria.

L'Assemblea invita la Federazione nazionale ad implementare le convenzioni e i servizi erogabili su tutto il livello nazionale e a sviluppare uno specifico progetto volto a far conoscere e divulgare le migliori esperienze e buone pratiche di servizi convenzioni fornite in ambito regionale e territoriale.

Modello organizzativo e gestione dei dati

La efficiente gestione delle funzioni amministrative ed organizzative, l'aggiornamento dell'anagrafe degli iscritti e del "Si web", la manutenzione delle banche dati dei dirigenti e quadri sindacali, la implementazione dei coordinamenti delle s.a.s., della dirigenza e delle professioni, la comunicazione rappresentano – al tempo stesso – sensori di monitoraggio sullo stato di salute e sull'andamento della federazione, fungendo da "guida e supporto" alle scelte politico/organizzative a tutti i livelli, oltre che strumenti formidabili di proselitismo. Nella distribuzione delle deleghe di segreteria occorre prestare più attenzione ai fattori legati all'esercizio delle funzioni amministrative e organizzative, garantendo un adeguato ed efficace esercizio delle responsabilità politiche affidate. A tale riguardo si invitano le federazioni, a tutti i livelli, a valutare tutte le possibilità offerte dal Regolamento di attuazione dello Statuto, comprese le possibilità di affidare incarichi esterni alla Segreteria su specifici ambiti o progetti, oppure di attribuire la delega organizzativa e la delega amministrativa, in maniera separata e non cumulabile, distribuendo in questo caso le deleghe contrattuali ai coordinatori dei diversi dipartimenti (ricordando che l'attribuzione delle deleghe contrattuali può essere affidata "fuori dalla segreteria", con delibera del Comitato Esecutivo).

Occorre lavorare alla costruzione di un modello organizzativo a "geometrie variabili", che si adatti alle differenti realtà organizzative presenti nei territori, al fine di seguire in modo efficiente le attività strumentali a quella sindacale (servizi, organizzazione e amministrazione, gestione dati e "si web").

Si evidenzia la necessità di definire specifici progetti, a livello nazionale e regionale, volti a favorire la creazione di economie organizzative per: la manutenzione dell'anagrafe degli iscritti e delle banche dati dirigenti e quadri sindacali; la gestione ed implementazione dei servizi e delle convenzioni; una efficace gestione delle attività di comunicazione; lo sviluppo dei gruppi di coordinamento di natura professionale e della dirigenza. L'Assemblea invita le federazioni regionali a valutare l'accentramento della gestione di alcune funzioni ed attività e/o l'affidamento, da parte delle federazioni territoriali, della gestione di alcune attività di loro competenza ad altre federazioni territoriali del medesimo ambito regionale o interregionale, in un'ottica di flessibilità e specializzazione e delle competenze o eccellenze disponibili nelle diverse realtà di comparto, settore, regione, territorio.

Formazione

Per quanto riguarda la formazione, si chiede alla Segreteria nazionale di consolidare il programma delle attività formative già realizzato negli anni scorsi, dando continuità al corso di formazione specifica per l'alta dirigenza; implementando specifici interventi formativi volti ad accrescere le competenze organizzative, amministrative e gestionali per i componenti di segreteria e per il personale addetto alla gestione delle anagrafi; definendo una formazione specifica per i coordinamenti delle s.a.s., da svolgere a cura dei diversi livelli della federazione; indicando "livelli standard di abilità, competenze e conoscenze richieste" per i corsi organizzati dalle federazioni regionali e territoriali.

Progetto "giovani e nuovi lavoratori"

Infine, l'Assemblea organizzativa invita il Comitato esecutivo, su proposta della Segreteria nazionale, a presentare uno specifico progetto finalizzato alla rappresentanza dei lavoratori più giovani e/o di nuova occupazione (a prescindere dal dato anagrafico di ingresso), favorendo la partecipazione degli iscritti di nuova occupazione all'attività dell'Organizzazione e la loro valorizzazione nei percorsi di formazione dei dirigenti e quadri sindacali e di selezione del gruppo dirigente.