

**Documento conclusivo  
dell'Assemblea Organizzativa CISL Area Metropolitana Bolognese**

***“Un'organizzazione sindacale all'altezza delle sfide del XXI secolo”***

E' con questo slogan che la Confederazione Nazionale ha avviato la riflessione che sarà alla base delle scelte organizzative per il nostro prossimo futuro, oggetto di discussione e di confronto all'assemblea organizzativa nazionale del prossimo novembre a Riccione.

Riteniamo giusto sottolineare in premessa un aspetto che è sicuramente positivo: interrogarsi sul futuro della nostra Organizzazione in particolare in un momento come questo, dove la Politica ed il Governo tendono a ridefinire o addirittura derubricare il ruolo significativo che i corpi intermedi hanno sempre svolto nel nostro Paese. Un ruolo ed un protagonismo che ha contribuito allo sviluppo economico e sociale dello stesso.

La riflessione che è alla base di tutto il documento proposto contiene, a nostro avviso, una idea che induce a pensare ad un grande progetto di decentramento a favore della periferia della nostra organizzazione, la cosiddetta "*prima linea*" ma in realtà si caratterizza ancora con una impostazione centralista tesa, ancor di più di oggi, a governare i processi attraverso un percorso caratterizzato da un marcato decisionismo esercitato a livello centrale, senza effettivi spazi di maggior discussione e quindi di operatività per i punti periferici della nostra Organizzazione. Da sempre abbiamo affermato che le politiche si fanno sul territorio e le strategie, gli indirizzi, i controlli sono compiti che devono trovare spazi al centro dell'organizzazione.

Come, ad esempio, la scelta irrevocabile del processo di regionalizzazione delle società di servizio fiscale, senza per altro valutare fino in fondo altre possibili opzioni funzionali che tenessero conto dell'efficienza-produttività-qualità, anche attraverso la nascita di una società da noi proposta con un modello "holding" regionale di controllo di indirizzo e strategia con società satellite che dovevano coincidere con le nuove UST dando così maggior valore ai progetti di fusione

Rispettiamo comunque le scelte regionali e degli altri territori, ma siamo consapevoli e convinti della scelta che abbiamo compiuto come UST dell'Area Metropolitana Bolognese unicamente finalizzata all'efficacia e alla qualità per iscritti e clienti.

Dobbiamo dire che, alla luce delle scelte che insieme abbiamo esercitato, i risultati ottenuti anche in un contesto complicato come quello di quest'anno, sono stati positivi. Abbiamo avuto la capacità di rimodulare la macchina organizzativa in corso d'opera,

correggendo tempi e modalità operative definiti in maniera centralizzata, e quindi come spesso accade un po' distanti dalla operatività periferica, mantenendo buone performance di qualità e quantità non del tutto scontate ad inizio campagna fiscale.

Questa riflessione ci deve dunque servire anche per ribadire che aver mantenuto la Società di servizi dell'Area Metropolitana Bolognese, pur collaborando in modo forte, propositivo e sinergico con Server -la Società regionale- ci ha permesso di dimostrare che è possibile la collaborazione a tutti i livelli, nel rispetto dei criteri di massima qualità, economicità sostenibile, e buona redditività.

Vi è anche un altro aspetto che vogliamo sottolineare e che il documento confederale nazionale introduce, anche se in maniera un po' timida. Quale ruolo devono esercitare le città metropolitane e in conseguenza quali spazi hanno le strutture della CISL che presidiano tali contesti.

La Confederazione, a tale proposito, propone un percorso che può prevedere la possibilità di agire in maniera delegata su alcuni specifici argomenti che la struttura regionale può trasferire all'Unione metropolitana, anche in coerenza con le norme che regolano le attività istituzionali definite a livello nazionale ed in subordine a livello regionale.

Siamo sicuramente all'inizio di un percorso ma è positivo aver individuato tale possibilità come elemento qualificativo del ruolo e aver delineato spazi propri di relazione, coerenti con i compiti che vengono assegnati alla Città metropolitana, che sono ben più ampi e complessi di quelli delle Province recentemente riformate.

Ripartendo dalla seconda parte del documento nazionale la CISL mette in ordine ben 33 punti di discussione, più o meno articolati che ci accompagneranno una volta definiti compiutamente da qui al congresso.

Il 1° punto affronta il tema del valore del lavoro e della contrattazione, l'ampliamento della base di rappresentanza con l'obiettivo di contemperare le esigenze dei lavoratori con quelle di flessibilità espresse dalle imprese; a tale proposito ci preme sottolineare che l'esercizio della delega contrattuale ci impone sempre più, coerentemente con quanto definito il 10 gennaio 2014, di rispettare tali vincoli democratici che insieme ci siamo dati. Occorre inoltre riconoscere e rafforzare il ruolo della negoziazione sociale svolta sul territorio come strumento attraverso cui assicurare tutela verso i cittadini e qualità sociale nella comunità.

Il 2° punto introduce il tema della rappresentanza e della semplificazione contrattuale, sottolineando l'esigenza di ridurre il numero dei contratti in essere, pur riconoscendo l'effettiva esigenza di razionalizzare gli oltre 400 contratti nazionali di lavoro tuttora presenti, ed in conseguenza di procedere verso aggregazioni categoriali consistenti. Riteniamo che sia utile definire un parametro certo di rappresentanza anche per le associazioni datoriali, infatti il loro frazionamento e la loro scarsa rappresentanza sono il fattore che ha determinato l'aumento del numero dei contratti; in coerenza con quanto propone l'osservatorio nazionale proponiamo la soglia del 5% di rappresentanza anche per le associazioni di impresa.

Il 3° punto prevede di estendere la tutela individuale anche alle forme di lavoro non standard, cosa ampiamente condivisibile anche se non vengono al momento individuate le modalità che a nostro avviso devono necessariamente passare per l'acquisizione di una piena titolarità di rappresentanza su queste tipologie di lavoro.

Il 4° punto introduce un tema che da sempre nel nostro territorio abbiamo esercitato: l'alleanza con associazioni di promozione sociale, al fine di sviluppare un sistema di welfare integrativo di carattere mutualistico. Tale strumento può essere individuato preferibilmente tra le forme di bilateralità. Si sta cercando di realizzare attraverso un accordo la creazione di una Onlus che veda tra i fondatori il sindacato confederale e Unindustria Bologna, con l'obiettivo di dare risposta ai bisogni più immediati per la fascia più debole di cittadinanza, del MdL e della Sanità.

Pensiamo che si debba incentivare anche la nascita di ulteriori spazi di bilateralità richiamando in questo contesto tutte le Associazioni datoriali per lo svolgimento pieno del loro ruolo all'interno degli enti.

Il 5° ed il 6° punto affrontano il tema degli accorpamenti categoriali anche in coerenza con quanto definito nel 2013 e per molti versi non rispettato; a nostro parere è necessario richiamare alle regole le strutture anche orizzontali che avrebbero dovuto procedere in tal senso e che invece hanno alcune volte ignorato il percorso. Riteniamo utile fare una seria riflessione se i risultati attesi siano corrispondenti alle aspettative o se invece ci troviamo di fronte a fusioni di facciata che nei fatti non hanno prodotto risultati, scelte compiute all'interno degli organismi confederali e categoriali recependo orientamenti precisi provenienti dal livello nazionale.

Il 7° punto nel richiamare la valorizzazione del territorio invita le strutture ad operare in tal senso, ipotizzando percorsi a noi ben noti, quali ad esempio assemblee generali di zona riservate sia agli attivi che ai pensionati. Rimane il tema ben noto di come coinvolgere il maggior numero possibile di delegati e iscritti, a tale proposito sarebbe utile

modificare i programmi informatici deputati alla certificazione dei tesserati prevedendo il campo per l'inserimento della mail dell'associato e/o delegato.

I punti 8 e 9 riprendono il tema ampiamente condiviso di ampliare la tutela dell'iscritto/associato utilizzando e rafforzando gli strumenti che la nostra rete dei servizi ci mette a disposizione; non si scioglie il nodo del finanziamento dei servizi continuando a giocare sull'assioma che i servizi sono una emanazione dell'organizzazione e a questa devono rispondere, perfettamente condivisibile salvo che una buona parte dei nostri servizi, dal patronato ai servizi fiscali vengono comunque garantiti anche attraverso il contributo dei fondi statali derivanti dalla fiscalità generale.

È opportuno individuare dispositivi organizzativi e comunicativi per potenziare gli scambi tra operatori dei servizi e delle categorie prevedendo almeno un incontro annuale come occasione di conoscenza delle reciproche attività.

Il 10° punto interviene sulla necessità di ampliare la gamma dei servizi che mettiamo a disposizione, tesi condivisibile così come la necessità di fare accordi con la P. A. E' sicuramente necessario individuare anche modalità ulteriori di finanziamento degli stessi, in particolare quando gli accordi con le istituzioni sono del tutto insufficienti a garantire la sostenibilità dello stesso. Nel nostro caso credo che sia paradigmatico sia il caso di Adiconsum che in parte di Anolf.

Il punto 11 è pienamente condivisibile, riteniamo infatti indispensabile da un lato contribuire alla crescita della bilateralità sia in termini di tutela del reddito che di sostegno al welfare, ma è necessario individuare nuovi modelli di gestione in un'ottica di miglioramento.

Il punto 12 affronta un tema che in parte nasce da una effettiva esigenza di chiarezza e coordinamento, riteniamo però doveroso rappresentare la necessità di salvaguardare le esperienze in atto che di fatto hanno dato buoni risultati, sia a livello territoriale che regionale, nel rispetto dell'autonomia delle strutture orizzontali e verticali e senza, per altro, prevedere ulteriori aggravii economici per i livelli periferici confederali e categoriali.

Il punto 13 relativo alla comunicazione, allo sviluppo dell'azione mediatica della CISL confederale, l'utilizzo dei nuovi social è sicuramente determinante per tentare di rendere complessivamente più visibili e maggiormente fruibili i contenuti espressi dall'intera organizzazione adottando i messaggi ai canali comunicativi e svolgendo una selezione in base alle loro efficacie. A tali azioni ne vanno affiancate altre che permettano il confronto sulle istanze e bisogni dei nostri associati.

Il punto 14 è il punto dove la Confederazione propone fisicamente i luoghi dove iniziare le azioni per rilanciare ed aggiornare l'operato dell'intera struttura. Lo fa attraverso un

percorso di razionalizzazioni, la preoccupazione che esprimiamo a tutti i livelli è di non operare come hanno fatto i Governi nella P. A. attraverso tagli lineari senza valorizzare le tante professionalità presenti, a livello centrale e periferico.

I punti 15 e 16 confermano i processi di razionalizzazione riguardanti le categorie a partire dai percorsi di accorpamento, viene confermata anche la delibera che definisce la percentuale di canalizzazione che dovrebbe arrivare al territorio, prevedendo anche l'inserimento delle quote di servizio e il tesseramento diretto cosiddetta "brevi manu". Si conferma inoltre per le USR e le UST il ruolo di istanza congressuale e come soggetti di concertazione e contrattazione su materie specifiche.

Il punto 17 entra nel merito della riorganizzazione delle UST, sul riassetto organizzativo da attuare. Crediamo che vada sottolineato che mentre al punto 16 viene ribadita l'istanza congressuale regionale per le UST ciò non viene evidenziato; auspichiamo che il dibattito sui temi organizzativi vada a chiarire questo punto. Inoltre riteniamo interessante l'ipotesi di lavorare sulle cosiddette ZONE, siamo altresì convinti che per la loro efficacia sia necessario introdurre, magari in maniera sperimentale, nuove modalità di redistribuzione delle risorse derivanti dal tesseramento e dalle quote servizio, che prevedano anche l'ipotesi già avanzata in alcune sedi di destinazione del 70% della quota tessera al livello di UST inteso come articolazione territoriale confederale e categoriale. L'obiettivo da perseguire deve essere quello di consentire alle categorie, con il coordinamento delle UST e nel rispetto dei modelli organizzativi adottati, maggiore possibilità di investimento sulla prima linea dei posti di lavoro in un'ottica di proselitismo.

In merito al punto 18, al rapporto con la FNP proponiamo di assumere, tra i documenti alla base delle discussioni della nostra Assemblea Organizzativa la mozione finale proposta dalla FNP dell'Area Metropolitana Bolognese.

Al punto 19 si affronta il tema dei giovani dentro alla nostra organizzazione; a tale proposito la Segreteria propone di fare proprie ed assumere i contenuti del documento messo a punto dal gruppo giovani ed illustrato nell'Esecutivo del 13 luglio scorso che farà parte dei documenti della nostra Assemblea Organizzativa.

I punti 20 e 21 sono a nostro parere condivisibili, ad esclusione della riduzione in percentuale delle quote di genere che debbano rimanere inalterate al 30% mentre i restanti argomenti sono pienamente condivisibili. Un'attenzione più concreta va riposta alle risorse economiche e umane per far funzionare gli organismi internazionali in maniera adeguata. Riteniamo che vada rilanciata l'azione del Dipartimento internazionale e dell'Iscos.

Il punto 22 affronta il tema della formazione e della ricerca, senza per altro mai menzionare la nostra struttura di riferimento sulla formazione lo IAL; pensiamo che una riflessione complessiva comunque vada fatta, anche in relazione alla forte integrazione che potrebbe esserci tra azione contrattuale per l'utilizzo dei fondi interprofessionali e azione di proselitismo da parte dello IAL stesso.

Il punto 23 affronta il tema della trasparenza e dell'accountability: siamo perfettamente d'accordo, anche perché se pretendiamo trasparenza dagli altri, in particolare dalle istituzioni pubbliche, non possiamo sottrarci ad un obbligo a nostro parere morale ed etico che ci deve contraddistinguere rispetto a tutti gli altri soggetti, introducendo anche meccanismi sanzionatori in caso di mancato rispetto dei regolamenti vigenti.

Il punto 24 riafferma un modello che in teoria sarebbe ottimale ma che lede con la realtà dei fatti; crediamo che tutti quanti dovrebbero essere consapevoli che per far funzionare i servizi sono necessarie sia le risorse economiche che umane e, alla luce della ripartizione dei costi sostenuti, riteniamo che sia improponibile pensare che servizi come SICET, ADICONSUM e ANOLF possano funzionare solo con il semplice costo tessera.

Il punto 25 ripropone in maniera corretta il nostro modello sindacale, basato sull'associazionismo ed in conseguenza di ciò sulle politiche finalizzate ad incrementare la nostra rappresentanza e gli associati attraverso una forte campagna di proselitismo, magari ipotizzando veri percorsi premianti per i delegati ed RSA che si adoperano in tal senso.

I punti dal 26 al 32 sono dai noi condivisibili e data l'importanza li facciamo nostri al 100% riportandoli in coda a questo nostro documento (allegato 1) al punto 31 a nostro avviso va assunto l'impegno, ribadendolo con maggior forza, ad intraprendere le strade necessarie ad un percorso di formazione, selezione e crescita di una nuova classe dirigente che nasca dai luoghi di lavoro e che possa contribuire al rafforzamento del legame associativo con gli iscritti.

Il 18 settembre durante il Comitato Esecutivo territoriale abbiamo votato due delibere di adeguamento al nuovo Regolamento Confederale da parte della nostra struttura USTM dell'Area Metropolitana Bolognese che così recitano:

- 1) di recepire integralmente il "Regolamento dei Trattamenti Normativi e di Indennità Economiche per i Dirigenti eletti nelle Segreterie a tutti i livelli della Organizzazione e Dirigenti di Enti, Associazioni, Società e similari promosse/partecipate dalla CISL " approvato all'unanimità dal Comitato Esecutivo Confederale in data 9 luglio 2015;

- 2) di mantenere, in relazione al Regolamento sopracitato, le condizioni attualmente in essere, relativamente ai trattamenti economici dei Dirigenti eletti nella Segreteria CISL-UST dell'Area Metropolitana Bolognese, recependo le eventuali indicazioni che emergeranno dal lavoro della Commissione di verifica sul Regolamento costituita dalla UST Metropolitana.

I punti successivi fino al 33° sono poi di fatto stati recepiti dal nuovo regolamento nazionale confederale a cui la nostra struttura si è adeguata il 18 settembre scorso facendo votare all'Esecutivo territoriale le due delibere di adeguamento al regolamento confederale.

Riteniamo comunque più che giustificato che si siano affrontati alcuni temi quali ad esempio il ruolo ed il numero dei mandati, il ruolo di chi, già pensionato, svolge all'interno dell'organizzazione e la legittima preoccupazione di accompagnare quadri e dirigenti verso un'uscita dignitosa attraverso la costituzione di un adeguato fondo di sostegno.

Questo è il contributo, insieme al documento dei giovani e dei pensionati, che riteniamo di dare al dibattito rispetto alle tesi messe in campo dalla Confederazione per riassetto la CISL per un futuro sicuramente complicato e difficile ma che deve vederci protagonisti per un cambiamento positivo della nostra società in favore dei più deboli per la costruzione di una vera equità sociale.

L'Assemblea Organizzativa assume e condivide la relazione del Segretario Generale Alessandro Alberani, sostiene convintamente l'azione della Segreteria Generale Annamaria Furlan per dare luogo al cambiamento verso la CISL del FUTURO che sboccherà dalle scelte e dalle idee del percorso delle varie Assemblee Organizzative.

Imola, 28 settembre 2015

## ALLEGATO 1

**26. Le regole devono essere poche e chiare**, in modo da favorire il necessario compito di farle **rispettare senza deroghe**. Deve essere incoraggiato il rispetto del **codice etico**, di cui proporremo una versione aggiornata all'approvazione dell'assemblea organizzativa. Inoltre sarà **introdotta una relazione annuale di verifica del codice etico**, a cura del collegio dei probiviri nazionali.

Una **adeguata revisione degli statuti e dei regolamenti** consentirà di adattarli alle esigenze di una moderna responsabilità pubblica (*accountability*).

**27. L'organizzazione deve essere una "palestra di democrazia".**

Gli strumenti offerti dal web possono svolgere una funzione di sussidio nella comunicazione e nella trasparenza delle procedure e dei loro risultati, ma non possono sostituire i meccanismi decisionali basati **su rapporti reali di confronto tra gli associati**, sulla dialettica all'interno degli organi elettivi, sulla regolarità delle procedure statutarie e regolamentari.

**28.** Tuttavia, la prima regola di democrazia interna in qualsiasi associazione è costituita da una **regolare e trasparente contabilità** delle attività e da un equilibrio finanziario di medio-lungo periodo. Di conseguenza va fatta una rapida ricognizione delle **situazioni di sofferenza**, con relativo piano di rapido risanamento a cura delle strutture interessate.

**29. La sobrietà organizzativa-amministrativa è un valore etico** di riferimento da esibire e certificare presso gli associati e, contemporaneamente, una condizione di rigore, di buona amministrazione e di efficienza nella fornitura di servizi.

Al fine di promuovere concretamente questo obiettivo viene introdotta **una certificazione di qualità dei bilanci realizzata da società specializzate e un bilancio sociale a tutti i livelli**, realizzato dalla **Fondazione Pastore**, entrambi biennali, anche con l'obiettivo di contrastare campagne di stampa capziose che mirano alla delegittimazione del sindacato in quanto corpo intermedio tra le istituzioni e la società.

La correttezza amministrativa deve essere garantita, in ogni struttura, anche attraverso il supporto degli Uffici Ispettivi e dei Collegi dei Sindaci ai vari livelli orizzontali e verticali. Per questo, **una volta all'anno** dovranno essere verificati i documenti e la gestione contabile **a cura dell'Ufficio Ispettivo della Confederazione**, delle **Usr-Usi** e delle **Federazioni Nazionali** ciascuno per le proprie strutture decentrate. Per quanto riguarda la confederazione, occorre, in questo senso, **rafforzare l'Ufficio Ispettivo Nazionale**, coinvolgendo le federazioni Nazionali così come le Unioni Regionali/Interregionali che metteranno a disposizione delle figure competenti, in modo particolare i Collegi Sindacali, che **affiancheranno il lavoro del servizio ispettivo nazionale**.



E' previsto, che ogni anno a rotazione tre Federazioni Nazionali e tre Usr-Usi, indicheranno le figure che svolgeranno i controlli seguendo quanto proposto dal Vademecum Confederale.

Inoltre, l'Ufficio Ispettivo Nazionale, così rafforzato, potrà disporre verifiche e/o controlli sull'andamento economico, gestionale e finanziario delle Società e/o Enti Cisl.

I controlli di natura amministrativa o interventi di natura finanziaria disposti dalla Confederazione su tutti i livelli dell'organizzazione e/o per società ed enti, costituiscono normale attività della Confederazione senza nessuna assunzione di corresponsabilità così come previsto dall'articolo 49 dello Statuto Confederale.

E' obbligatorio per tutte le strutture della Cisl la pubblicazione on-line dei bilanci e di tutti gli atti contabili di una certa rilevanza.

Inoltre, dal 2016, è obbligatoria, per tutti i dirigenti confederali e di federazione a tutti i livelli, la pubblicazione del Quadro C della dichiarazione dei redditi

**30.** Al fine di contribuire ad appianare le disomogeneità di trattamenti retributivi all'interno della confederazione, è opportuno adottare un contratto unico a livello nazionale per tutti gli operatori sindacali, i dipendenti, per le indennità previste dalla legge 300, per le integrazioni previste per coloro che utilizzano distacchi retribuiti e per tutti coloro che collaborano a vario titolo con il **sistema Cisl**.

**32.** Il ricambio generazionale costituisce un'esigenza fondamentale in tutte le organizzazioni contemporanee. Tuttavia, l'innalzamento dell'età pensionabile e il vincolo dei mandati rischiano di provocare difficoltà e tensioni quando si voglia perseguire questo obiettivo con il necessario rigore. Viene istituita una sezione del dipartimento organizzativo, dotato di apposito "fondo di accompagnamento", allo scopo di monitorare le carriere interne, favorire i processi di mobilità intercategoriale e territoriale sperimentare procedure di outplacement e di accompagnamento alla pensione.