

# ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA CISL BELLUNO TREVISO MONASTIER, 30 settembre 2015

## DOCUMENTO FINALE

### **Premessa**

*L'accorpamento territoriale tra le Ust di Belluno e Treviso rappresenta il fatto più importante e significativo degli ultimi anni del nostro impegno organizzativo.*

*L'evoluzione dell'economia, della politica e del sociale ci porta ad allargare i nostri confini. Dobbiamo fare i conti con un mondo che è diventato più piccolo (il "villaggio globale") e nello stesso tempo anche più grande e complesso (interdipendenza su scala globale).*

*La prima fase della globalizzazione ha imposto a tutti il compito di conseguire una maggiore efficienza nell'uso delle risorse. Ciò comporta l'ottimizzazione della struttura organizzativa, che passa (anche) attraverso una più profonda integrazione dei ruoli e delle funzioni, in una visione organica e sinergica (innovazione di processo). In questo modo ci prepariamo alla seconda fase, nella quale saremo chiamati a "fare cose nuove" (innovazione di prodotto), e non più a riproporre solo quelle tradizionali.*

### **UN'ORGANIZZAZIONE PER LA PARTECIPAZIONE**

Un'organizzazione all'altezza delle sfide sopra richiamate non può che mettere in moto processi di miglioramento dell'efficienza, alzando la 'scala di produzione' dei servizi interni e di coordinamento a tutti i livelli; in poche parole deve diventare più snella. Questo il senso vero dell'accorpamento territoriale, che va realizzato senza venir meno al radicamento territoriale, anzi.

Qui si colloca, dunque, l'impegno dei delegati sindacali, degli operatori politici e dei servizi, in un migliorato e indispensabile 'lavoro di squadra'.

Nello stesso tempo siamo chiamati a costruire anche il percorso di *accorpamento categoriale*. Dobbiamo quindi saper coniugare le nuove categorie più grandi con le esigenze di identità e di riconoscimento professionale o di comparto, e valutare attentamente il cambiamento dei rapporti politico/organizzativi tra la categoria e la confederazione.

## **RENDER CONTO DELL'USO DELLE LE RISORSE**

La democrazia e la partecipazione interna in una organizzazione come la Cisl richiede a tutti i livelli di attuare una regolare e trasparente rendicontazione delle attività e delle risorse (*accountability*).

I regolamenti e gli statuti devono essere più chiari e semplici, i bilanci e le retribuzioni gestiti con responsabilità e correttezza. In questo modo l'organizzazione, nelle sue varie articolazioni, e i gruppi dirigenti saranno in grado di "render conto" ai propri iscritti delle proprie scelte e del proprio operato.

E poichè la prospettiva di un prevedibile calo delle risorse economiche e finanziarie disponibili, è necessario far crescere l'efficienza nel loro uso, in modo sobrio e coerente con la 'mission' sindacale. Diventa quindi imprescindibile arrivare ad una adeguata distribuzione delle risorse fra i vari livelli dell'organizzazione, con particolare attenzione al livello territoriale.

## **I SERVIZI DEL SINDACATO FRA TRADIZIONE E INNOVAZIONE**

Un ragionamento in prospettiva sui servizi del sindacato (entro cui vanno compresi anche quelli offerti dagli Enti Bilaterali) deve necessariamente considerare i cambiamenti che stanno interessando il mercato del lavoro, il sistema di welfare e il rapporto tra lavoratori e impresa.

In questi anni di crisi e di profonde trasformazioni, la Cisl di Belluno e Treviso ha visto crescere la domanda di servizi di tutela individuale e collettiva, e un'intensa attività degli uffici vertenze. Ma ha anche sviluppato, tra le prime in Italia, un innovativo servizio per l'orientamento e il sostegno alla ricollocazione lavorativa dei lavoratori.

La sfida che ha di fronte la nostra organizzazione è quella di riuscire a interpretare i bisogni emergenti (nell'ambito della previdenza, della formazione, della ricerca del lavoro, della consulenza fiscale, ...) e di strutturare una sistema di offerta di tutele e servizi che sia efficiente ed efficace.

Vanno sostenute e promosse le specifiche professionalità e le competenze degli operatori dei servizi e degli operatori sindacali, con la necessaria collaborazione e integrazione fra le diverse figure, anche attraverso comuni percorsi di formazione e innovativi modelli organizzativi.

## **DONNE E UOMINI PER LA CISL DEL 2017**

Il gruppo dirigente deve evolvere al passo con i profondi cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e nella società. Questo va fatto principalmente in due direzioni: attraverso la coerente attualizzazione dei valori fondativi della Cisl e attraverso il ripensamento dei ruoli e delle funzioni dirigenziali, con particolare attenzione a favorire e garantire ovunque una adeguata presenza di genere.

Per questo la formazione continua assume rilevanza strategica, nel senso che deve diventare elemento imprescindibile per qualsiasi 'percorso di carriera', dal rappresentante RSU, all'operatore a pieno tempo, al segretario Generale.

La formazione deve assicurare la crescita e il consolidamento di competenze di base, accanto alle competenze più specifiche di settore, nonché deve essere funzionale alla specializzazione dei ruoli di staff, perché quest'ultimo diventi sempre più un valido supporto alla confederazione e alle categorie.

Una particolare attenzione deve essere dedicata ai processi di condivisione di problematiche fra Confederazione e Categorie e tra Categorie e Categorie, assicurando una puntuale circolarità delle informazioni.

Va infine promossa una maggior mobilità dei dirigenti e degli operatori tra le strutture, valutandone gli aspetti operativi e le criticità da superare.