



Consiglio Generale Fim Cisl Roma e Lazio

Seminario

“LA RIFORMA DELLA CISL NELL’ATTUALE SCENARIO SOCIO-ECONOMICO”

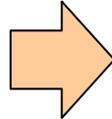
Roma, 23 settembre 2013

Obiettivi del seminario:

- ✓ assumere una **visione d'insieme** della riforma;
- ✓ approfondire le **ragioni** della riforma della Cisl:
 - ⇒ il cambiamento dello scenario socio-economico e delle domande/sfide per la Fim e la Cisl;
 - ⇒ le criticità interne:
 - scarsa adesione,
 - scarsa efficienza (rapporto tra sforzi e risultati);
- ✓ rafforzare la condivisione degli **obiettivi** principali del nuovo modello Cisl:
 - ⇒ dare centralità all'iscritto ➤ SOCIO (da "delega" a "partecipazione"),
 - ⇒ attuare una conseguente revisione delle funzioni dei livelli dell'organizzazione.

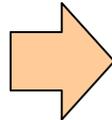
LA RIFORMA IN SINTESI

ridurre i livelli
dell'organizzazione



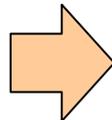
la regionalizzazione; per diminuire le persone impegnate in funzioni organizzative interne

accorpate le federazioni di
categorie

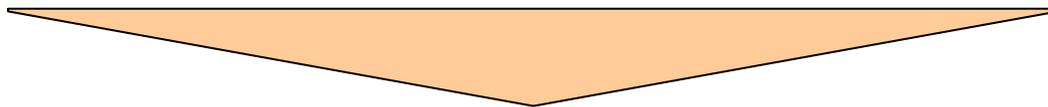


la fusione con Femca per costituire la categoria Cisl dell'industria, diminuire i CCNL e renderli più "leggeri"

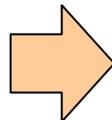
potenziare l'attività
sindacale nelle AZIENDE e
sui TERRITORI.



più dirigenti sindacali destinati al supporto dei delegati aziendali e alla nuova sindacalizzazione



da ISCRITTO
che "delega"



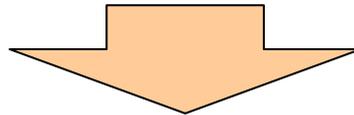
a SOCIO
che "partecipa"

OGNI PROGETTO DI CAMBIAMENTO PRESENTA DEI RISCHI!

IL RISCHIO DELLA RIFORMA DELLA CISL

Se si cambia la struttura senza cambiare i comportamenti e aggiornare gli atteggiamenti delle persone,

il **RISCHIO** è di ottenere un peggioramento dell'organizzazione, all'interno e verso l'esterno.



**RAFFORZARE LA CONDIVISIONE E LA CONSAPEVOLEZZA
DELLE RAGIONI E DELLE FINALITA' DEL CAMBIAMENTO**



PARTIAMO DALLA CARATTERISTICA DISTINTIVA DELL'IDENTITA' DELLA FIM CISL: LA VISIONE DI LAVORATORE.

Per la Fim e la CISL il lavoratore è

⇒ una **PERSONA**,

⇒ che si **ASSOCIA** con altri per,

ricercare nel **LAVORO** la realizzazione di una parte del proprio progetto di vita:

- sentire riconosciuta la propria **DIGNITÀ**,
- vivere in un contesto di **GIUSTIZIA** sociale,
- avere delle **OPPORTUNITÀ**,
- ... in genere, poter essere a proprio **AGIO**.

I CAMBIAMENTI DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

I cambiamenti
dell'**organizzazione del
lavoro**

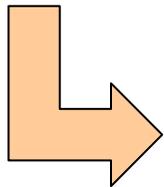
- ⇒ Competizione globale,
- ⇒ Delocalizzazione industriale,
- ⇒ Internazionalizzazione dei processi.

L'**evoluzione demografica**

- ⇒ Cambia il "ciclo di vita"
- ⇒ Aumentano i bisogni sociali.

La **globalizzazione**

- ⇒ Processi migratori (dai paesi poveri a quelli "ricchi"),
- ⇒ Delocalizzazione delle imprese verso le aree povere,
- ⇒ Polarizzazione nella distribuzione della ricchezza,
- ⇒ Primato della finanza.



**CROLLO DELLO STATO SOCIALE COME RISPOSTA
(PROTEZIONE ED EMANCIPAZIONE) AL CONFLITTO
DISTRIBUTIVO DEL MODELLO CAPITALISTICO.**

CONSAPEVOLI DELLA PROFONDITÀ DELLA CRISI

DECADENZA DELL'IMPRESA

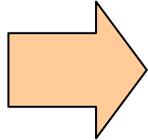
RELAZIONI CONFLITTUALI TRA

- ⇒ REMUNERAZIONE DEGLI INVESTIMENTI
- ⇒ CONDIZIONI DEL LAVORO
- ⇒ AMBIENTE E SICUREZZA

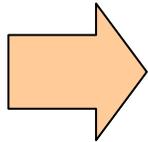
AFFERMAZIONE DI QUALCUNO PIÙ FORTE!

LA FINANZA

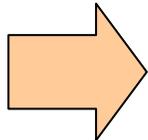
- ⇒ RASTRELLAMENTO DEL RISPARMIO
- ⇒ ACQUISTO DEL DEBITO PUBBLICO
- ⇒ CULTURA SOCIALE BASATA SU
 - DEBITO anziché RISPARMIO
 - CONSUMO anziché SOBRIETÀ E RIUSO



**“L’USCITA DAL TUNNEL” NON E’ NE’ LONTANA NE’ VICINA;
SIAMO USCITI DAL TUNNEL “DA UN PEZZO!”**



**NON E’ POSSIBILE MISURARSI
IN UN CONTESTO NUOVO CON SCHEMI VECCHI!**



**NON E’ POSSIBILE RISOLVERE I PROBLEMI ATTUALI
CON LA MENTALITA’ E GLI STRUMENTI
CHE LI HANNO DETERMINATI!**

PER LA FIM E LA CISL E' NECESSARIO UN CAMBIAMENTO SOCIALE PERVASIVO E RADICALE

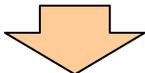
**DEFINIRE UN NUOVO
MODELLO DI SVILUPPO**

... necessario per superare i problemi del nostro mondo.



**A PARTIRE DA UNA
NUOVA ETICA PUBBLICA**

... che ponga al centro la **dignità** dell'uomo e del lavoro.



**CON UN SINDACATO
ISPIRATO AD UN NUOVO
UMANESIMO DEL LAVORO**

... che rafforza l'attualità del **modello partecipativo**.

REINTERPRETARE LA RAPPRESENTANZA RISPETTO AL CAMBIAMENTO

CHI

⇒ i “ceti popolari”, occupati e disoccupati, con bisogni familiari complessi;

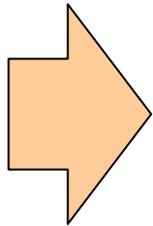
COME

⇒ ampliare e personalizzare la contrattazione: O. del L., nuovi diritti e tutele, nuovi modelli retributivi, tempo di lavoro;

DOVE

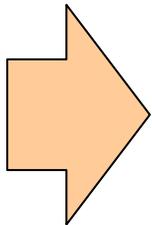
⇒ Il TERRITORIO: funzione di regolazione economica e sociale
⇒ L’AZIENDA: creare valore, coniugando le specifiche esigenze dei lavoratori e degli imprenditori

L'ESIGENZE DI NUOVE RELAZIONI SINDACALI (... a partire dal caso Fiat!)



La contrattazione è un luogo dove concordare tra le parti gli INVESTIMENTI DI CIASCUNO finalizzati ad ottenere dei risultati vantaggiosi per ciascuno

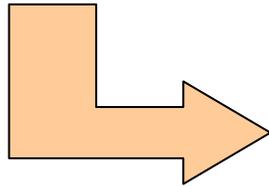
- ⇒ **UN'IMPRESA REMUNERATIVA**
- ⇒ **UN LAVORO DIGNITOSO**



Le relazioni tra le parti sono orientate alla riduzione e alla soluzione degli imprevisti affinché l'accordo produca i vantaggi attesi da ciascuno (prevedibilità, affidabilità, esigibilità, ...)

I "RISCHI" DEL CASO FIAT

Gli **ACCORDI SINDACALI** nazionali su Fiat hanno un valore se **ATTUATI NEI COMPORAMENTI QUOTIDIANI** dei lavoratori, della proprietà, dei delegati e del management negli Stabilimenti

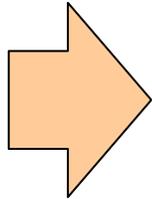


**UN PIANO NAZIONALE DI FORMAZIONE
PER I DELEGATI AZIENDALI FIM CISL**

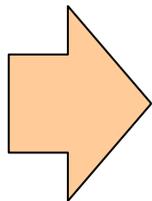
QUAL'E' L'APPROCCIO PER LE PMI?

**PIU' DELL'80% DEI LAVORATORI E' OCCUPATO IN AZIENDE
CON MENO DI 250 ADDETTI!**

I "RISCHI" NELLE RELAZIONI SINDACALI IN ITALIA



La **STABILITÀ DEGLI ACCORDI** è determinata dalla continua convinzione delle parti di ottenere i **VANTAGGI ATTESI**.



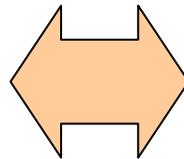
L'interesse delle parti per l'accordo è un **COMPORTAMENTO COSTANTE E POSITIVO** che non può essere imposto e surrogato da un soggetto terzo, da una Legge,

dall'alto verso il basso

PRESCRIZIONI
(della legge, ...)

dal basso verso l'alto

COINVOLGIMENTO
(dei lavoratori, ...)



UN CCNL "SNELLO"

**L'IMPRESA E' IL LUOGO DELLE RELAZIONI
CHE PRODUCONO VALORE**



**NON POSSIAMO CHIEDERE, NELLA CONTRATTAZIONE,
CHE AL LAVORATORE VENGA RICONOSCIUTA UNA RESPONSABILITA'
NEI PROCESSI AZIENDALI
SUPERIORE A QUELLO CHE NOI RICONOSCIAMO AI NOSTRI ISCRITTI
NELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE.**

IL NUOVO PROFILO DEL DELEGATO: UN "ANIMATORE" SOCIALE CHE DA' SENSO E VALORE ALLE RELAZIONI NEL LUOGO DI LAVORO

Uno degli iscritti/**SOCI**,

un "**orientatore**",

- ⇒ che esercita il suo ruolo "a fianco" dei colleghi,
- ⇒ con la funzione di renderli protagonisti del "loro progetto", collettivo o individuale;

che, nell'affrontare i problemi, trasmette una "**visione dell'uomo nel lavoro**",

che sente la responsabilità di

- ⇒ ricondurre in una decisione concreta (accordo) un sistema di aspettative,
- ⇒ ridurre nelle persone il "disagio" (la propensione al conflitto) nella distanza tra "attese" e "risultati".

**DA UNA CONTRATTAZIONE CHE HA UN COSTO
A UNA CONTRATTAZIONE CHE PRODUCE UN VALORE**

PERCHE' LA FIM E LA CISL DEVONO CAMBIARE?

DOPO UN PERIODO DI ... "VACANZA" DELLA CISL:

- ⇒ la stagione unitaria (una rappresentanza generale)
- ⇒ la visione di sviluppo (e di contrattazione) a risorse infinite

OGGI PER LA FIM E LA CISL LA SFIDA E' PARTICOLARE:

- ⇒ una **minaccia**: marginalizzazione, autoreferenzialità;
- ⇒ una **opportunità**: necessità di un nuovo umanesimo del lavoro e validità della cultura Cisl.

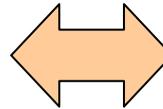
Per la Fim Cisl non si tratta solo di reagire ad un cambiamento che la minaccia, ma anche assumersi la responsabilità di essere una risposta alle esigenze che il contesto esprime.

RAFFORZARE IL SENSO DELL'ADESIONE ALLA FIM CISL E LA COESIONE ORGANIZZATIVA

IL RISCHIO DI UNA SCORCIATOIA!

AMBITO STRUMENTALE

- ⇒ Servizi
- ⇒ Previdenza e Assistenza



AMBITO DELLA IDENTITÀ

- ⇒ Valori
- ⇒ Responsabilità
- ⇒ Coinvolgimento

CAMBIARE E' COLLEGARE LA NOSTRA IDENTITA' ALLE ATTIVITA' QUOTIDIANE

**Cercare il
SUCCESSO**

bella relazione con
la persona



anziché nella capacità
di portare il risultato

**PROMUOVERE
un'Organizzazione**

capace di
coinvolgere



anziché ricevere una
delega a negoziare

**Cercare
l'ADESIONE**

chiedendo
responsabilità alla
persona



anziché proponendo
lo scambio con dei
vantaggi

ALCUNI PUNTI DI DEBOLEZZA DEL DIRIGENTE SINDACALE

FUGGIRE DALL'INCERTEZZA

Preferire impegni "usuali", anche se onerosi,
(ristrutturazioni, vertenze, ...)

a quelli nei quali è necessario individuare i
problemi e le soluzioni (nuova
sindacalizzazione, relazioni, ecc.).

ATTRATTI DAL POTERE

Da sicurezza sul controllo delle situazioni,
ma non coinvolge e non responsabilizza in
modo diffuso le persone dell'Organizzazione.

PESSIMISMO VERSO IL FUTURO

Una visione mitica del passato

e pessimistica del futuro

ci porta a dare ai problemi odierni la
prospettiva di uno **scadimento** inevitabile.

UN FILO CONDUTTORE NEL CAMBIAMENTO: LA CONFERMA DELLA STRATEGIA SINDACALE DELLA FIM CISL.

LA CONTRATTAZIONE

Migliorare le condizioni dei lavoratori (persone) e dell'impresa nella contrattazione aziendale.

LA PARTECIPAZIONE

Stabilire relazioni con gli interlocutori aziendali basate sulla responsabilità e sul coinvolgimento.

LA RAPPRESENTANZA

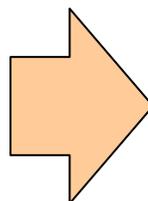
Assumere la centralità dell'identità e della partecipazione del Socio alla vita della Fim Cisl.

La RSU ha senso se è il luogo di una sintesi positiva delle differenze.

Le differenze sono una risorsa e non una minaccia.

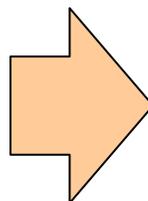
In conclusione

Vedere la riforma nella
sua interezza



**ALLA BASE C'E' LA
RESPONSABILITÀ E IL
COINVOLGIMENTO DEL SOCIO**

Concentrare l'attenzione
sui rischi del cambiamento



**I COMPORTAMENTI DEL
GRUPPO DIRIGENTE**