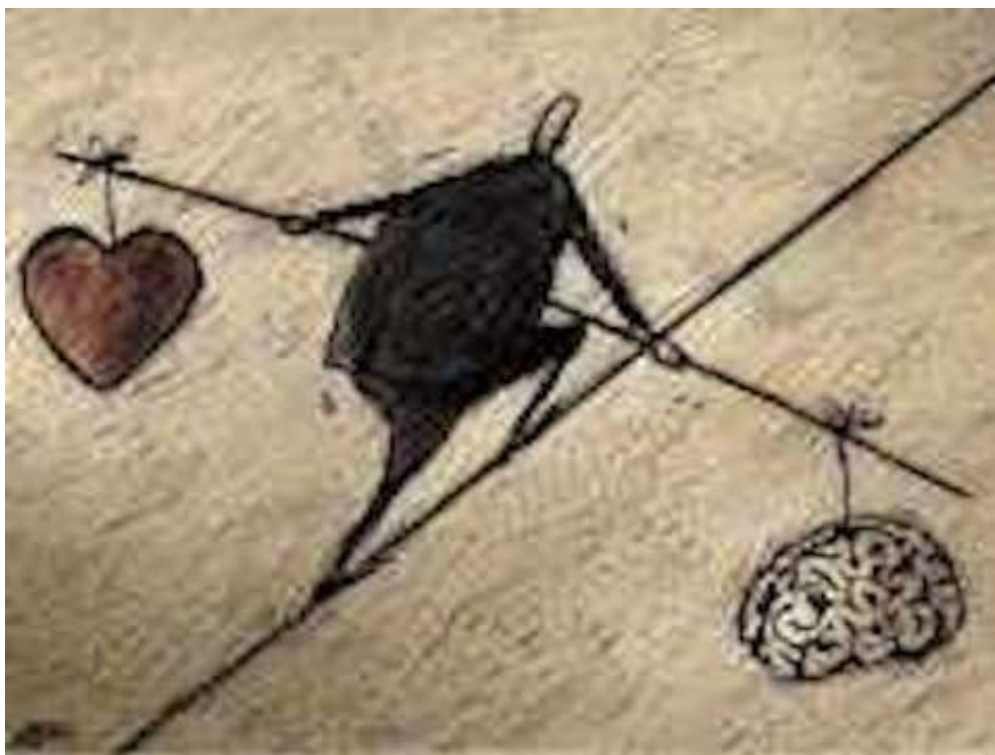


**II° CONGRESSO MACROREGIONALE
FIRST CISL
Alto Adige Trentino Veneto**

VICENZA 27-28 GENNAIO 2022



**CURARE GLI SQUILIBRI,
UNICA STRATEGIA POSSIBILE**

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

Buongiorno a tutte e a tutti e benvenuti al 2° Congresso First Cisl della Macroregione Alto Adige Trentino Veneto.

Questa relazione l'abbiamo voluta a più voci per ricordare e ricordarci che il Sindacato in ogni sua espressione è l'intelligenza plurale di un insieme di persone legate fra loro da un'idea di mondo e di società.

Pertanto, oltre alla comunicazione del Segretario Generale ci sarà l'intervento di Barbara Tonolli della Segreteria che relazionerà sul lavoro fatto da tre tavoli di discussione che nei mesi scorsi ha coinvolto una trentina di noi.

Sempre nell'ambito della relazione ci sarà poi l'intervento di Elisa Ponzio della Usl Veneto sul progetto denominato del "Pensiero Strategico", metodo di lavoro che vorremmo implementare per il prossimo mandato.

Il titolo che abbiamo dato al Congresso potrebbe essere criticato dal lato semantico perché di solito gli squilibri si "correggono" ma noi abbiamo voluto usare la parola cura perché la riteniamo più adatta al nostro essere sindacalisti, più vicina alla grande necessità di empatia, coinvolgimento emotivo, immedesimazione nei problemi degli altri ... poi logicamente è necessario attivare una strategia razionale per affrontare con successo le sfide future.

In questi due giorni è necessario individuare gli obiettivi più importanti sui quali lavorare e poi trovare un metodo condiviso per farlo.

Auguriamoci tutti di riuscirci.

SITUAZIONE GENERALE

In questi ultimi due anni quando si parla di situazione generale, sia che si intenda dal punto di vista economico, sociale o politico, tutte le considerazioni vengono pesantemente condizionate dalla pandemia che occupa onnipresente i discorsi e i rapporti interpersonali e collettivi.

Un avvenimento spiazzante per tutto il mondo e per tutte le classi dirigenti che hanno dovuto affrontare a forza di esperimenti un'emergenza globale senza una storia pregressa degna di nota.

La crisi del 2008 in Europa non aveva convinto tutti sulla bontà di politiche anticicliche, lo stesso "Quantitative Easing" aveva fatto storcere il naso a molti cosiddetti rigoristi o frugali, che avevano attaccato l'allora Presidente della Bce Draghi accusandolo di eccessivo lassismo; infatti, all'immissione di liquidità nel sistema non erano seguite politiche fiscali espansive.

Ora invece stiamo assistendo ad un cambio di rotta radicale spinto dalla pandemia e dai timori che essa ha portato in profondità nel sentire collettivo spingendo i governi ad una politica monetaria e di bilancio espansiva che potrebbe anche originare una esplosione del debito pubblico e dell'inflazione, problemi che vengono in questi mesi visti come il male minore.

Nel titolo del Congresso abbiamo scritto della necessità di curare gli **squilibri** e qui, proprio parlando di pandemia, vediamo chiaramente come anche questa grave contingenza sta contribuendo ad aggravare il divario fra Paesi ricchi e Paesi poveri aumentando quindi vertiginosamente lo squilibrio mondiale.

Si sono rivelate parole vuote quelle dei politici europei e americani quando sembrava che volessero realmente aiutare i Paesi poveri ad uscire dal tunnel sanitario ed economico provocato dal Covid.

Il problema che non è stato ancora sufficientemente compreso dice che gli squilibri come questo provocano danni da tutte le parti.

Sembra che ci sia una parte che vince, più ricca, che sta meglio, e invece lo squilibrio alla lunga si riverbera anche su quest'ultima sotto forma di concorrenza sleale nelle produzioni, delocalizzazioni selvagge, carenza di materie prime con conseguente esplosione dei prezzi ecc. Se non è segno di **squilibrio** tutto questo ...

Si stanno rallegrando tutti perché la recessione mondiale dovuta alla pandemia è passata più in fretta del previsto, ma rischiamo noi del nord del mondo di pagarla con l'inflazione che esplode e i paesi del sud del mondo con almeno 100 milioni di persone sprofondate nella povertà estrema.

Quindi l'aumento del Pil del 9% in Cina, del 6,7% negli Usa e lo stesso 6,1% in Italia avranno probabilmente contraccolpi da squilibrio che valuteremo solo fra vari mesi.

Al di là della crisi provocata dal Covid un altro generatore di **squilibri** sarà lo scontro Usa-Cina con la partecipazione interessata della Russia, uno scontro che non sarà solamente economico ma anche una competizione sfrenata per la conquista e il consolidamento di aree di influenza.

In questi casi i pericoli sono di solito più evidenti per i Paesi che vengono presi in mezzo (vedi Ucraina) dove iniziano guerre che vengono ipocritamente definite "a bassa intensità" ma che provocano comunque migliaia di morti e sofferenze crudeli per i vivi.

A livello internazionale l'Europa potrebbe e dovrebbe giocare un ruolo importante ed equilibratore se riuscirà a compattarsi all'interno rilanciando sviluppo sostenibile e diritti delle persone e all'esterno dotandosi di una politica estera realmente autorevole.

Purtroppo per quello che ci è dato vedere, per ora gli europei hanno apprezzato il cambio nelle politiche monetarie e di bilancio e infatti da un anno non si sentono più le critiche pesanti alla UE che sembravano aver creato una frattura insanabile con i cittadini, ma la strada che dovrebbe portare realmente ad una svolta federalista è ancora lunga con le due prossime tappe (Unione Bancaria e Fiscale) ancora in lento e difficile divenire.

L'Italia come sempre arranca, anche se come dicevamo poc'anzi ha stupito non poco la performance del Pil nel 2021. Continuiamo ad essere uno degli ultimi paesi europei per incremento di produttività e purtroppo siamo uno degli ultimi anche per incremento dei salari.

Dal 2000 al 2019 i salari medi sono aumentati del 18,4% in Germania, del 21,4% in Francia e del 3,5% da noi cioè un livello molto inferiore al pur scarso aumento della produttività nel periodo. Altro grande **squilibrio**.

La grossa perdita di ricchezza delle famiglie italiane dovuta alla pandemia ha portato centinaia di migliaia di nuclei famigliari sulla soglia dell'indigenza spesso nonostante la presenza di un posto di lavoro.

I problemi storici dell'Italia, cioè l'arretratezza del Sud, la bassa percentuale di donne lavoratrici e il crollo sempre più pesante della natalità, sono lontani dal trovare anche solo una parvenza di soluzione.

Questo anche se tutti pensano con grande speranza al PNRR, che dovrà realmente essere un insieme di riforme modernizzatrici per dare un senso al grande sforzo finanziario dell'Europa e dell'Italia stessa.

Il principio importante del PNRR è che al centro di tutto sta lo Stato, inteso come comunità, con le Istituzioni ma anche con i corpi intermedi.

È finalmente la prova che il mercato da solo non riesce a far fronte alle grandi trasformazioni epocali di cui hanno bisogno l'Italia e l'Europa.

Ma anche a livello complessivo mondiale, gli eventi traumatici degli ultimi dieci anni hanno ormai dimostrato che le entità regolatrici devono essere le comunità politiche, perché il liberismo ha prodotto squilibri giganteschi che ora sarà molto difficile correggere.

Dove sarebbero gli Stati Uniti adesso se dopo la crisi finanziaria del 2008 lo Stato non fosse intervenuto in tutti i modi possibili per salvare l'economia? E l'Europa esisterebbe ancora senza il Quantitative Easing?

Quando pensiamo all'ambiente vediamo la dimostrazione pratica di questo enorme **squilibrio**.

Quando si dice che dobbiamo fare un passo indietro prima di cadere nel baratro senza ritorno di un pianeta che non riesce più a rigenerarsi perché troppo sfruttato e maltrattato è palese che lo potremo fare solo se la polis ripenserà se stessa e il suo rapporto con la natura e declinerà questo rapporto anche in una economia sostenibile e quindi profondamente diversa da quella degli ultimi settant'anni.

IL SETTORE BANCARIO

Parlare di settore e non di sistema ci sembra molto giusto in questo periodo. Un sistema bancario e creditizio dovrebbe essere un insieme collegato strategicamente all'economia reale e allo sviluppo del territorio mentre, dopo i disastri bancari degli scorsi anni, non si è riusciti a voltare pagina in modo socialmente responsabile ma semplicemente si sono implementate una serie di normative che dovrebbero impedire il ripetersi dei disastri stessi.

Per noi questo è uno **squilibrio** al quale mettere mano.

Le grandi banche, in questo momento, continuano ad inseguire due obiettivi completamente rivolti all'interno, cioè dimensioni sempre più grandi e distribuzione di dividendi sempre più corposi agli azionisti.

Solamente i codici etici, fatti per lo più per moda e autopromozione, parlano dell'importanza di tutti gli stakeholders della banca.

Nella realtà, clienti e Lavoratori sono due "fattori" da combinare al meglio per produrre i risultati economici; la funzione sociale richiamata dalla Costituzione non è di sicuro un driver importante nei comportamenti dei top manager.

Le grandi banche stanno producendo utili in quantità inimmaginabili solo poco tempo fa e lo stanno facendo nonostante in questi anni i margini di interesse si siano ridotti praticamente a zero.

Ora, con la ripresa dell'inflazione, la leva del margine d'interesse può ritornare ad essere un fattore di ulteriore redditività.

Le Banche di Credito Cooperativo, ancora in mezzo al guado dopo la riforma del 2016, stanno da un lato perdendo sempre più il loro carattere sociale e mutualistico e dall'altro stentano ancora a connotarsi come veri gruppi bancari patrimonialmente solidi e in grado di delineare strategie.

Nel frattempo, assistiamo alla "corsa alla fusione" per salvare quelle che hanno meno patrimonio e rischiano quindi di pagare caro l'attribuzione della qualità di "significant" dalla normativa europea.

IL SETTORE ASSICURATIVO

Il comparto assicurativo sta subendo in modo meno violento di quello bancario l'impatto occupazionale degli esodi e la diminuzione degli addetti ha avuto in questi anni una dinamica più lenta.

Sono in fase di avvio le trattative per il rinnovo dei CCNL Ania e del settore delle Agenzie.

In Veneto abbiamo assistito all'acquisto della maggioranza delle quote di Cattolica da parte di Generali con una fusione prevista fra pochi mesi.

Nel frattempo, sono stati rinnovati entrambi gli accordi di secondo livello con una notevole capacità di innovazione, ad esempio sul lavoro agile.

Nella Macroregione molto bene è andato l'aspetto del proselitismo e della retention con un significativo aumento degli iscritti.

Rimane complessa la rappresentanza del personale impiegato nelle Agenzie di Assicurazione: l'iscrizione avviene sempre brevi manu, per timore di ripercussioni dell'Agente, e quindi è una eterna rincorsa. Ancor più pesante poi sono le problematiche legate alla compresenza di due contratti: quello siglato dalle Organizzazioni Sindacali storiche del settore e quello cosiddetto "pirata", nettamente peggiorativo sotto il profilo economico e normativo e purtroppo adottato da gran parte delle Agenzie. Anche il ricorso alla magistratura non sempre ha sostenuto la nostra opera di contrapposizione rispetto loro.

IL SETTORE DELLA RISCOSSIONE

Il settore della Riscossione, Agenzia delle Entrate – Riscossione, in breve "ADER", dopo decenni di lotte, di rivendicazioni sindacali nelle piazze e nei luoghi di lavoro, di interminabili rincorse ai numerosi governi, promettenti e sfuggenti ministri, sottosegretari al Lavoro, Economia/Finanze e vertici dell'Inps, ha visto realizzarsi la riforma del Fondo Obbligatorio di Previdenza Esattoriale che fino a luglio dello scorso anno, pure a fronte del versamento obbligatorio del 5,5

% della retribuzione, in pratica non riconosceva alcuna prestazione aggiuntiva all'A.G.O. (mancando tra l'altro l'adeguamento alle vigenti età pensionabili) o, nella migliore delle ipotesi e non per tutti, la restituzione in unica soluzione del 75 % del versato.

Il 21 luglio scorso una circolare dell'Inps ha finalmente disposto la piena fruibilità delle prestazioni del Fondo; tutti i contributi versati saranno utilizzati per una prestazione mensile aggiuntiva alla pensione, calcolata con il sistema contributivo,

sia per la pensione di vecchiaia che anticipata, previste dalla riforma “Fornero”. Rimangono escluse le forme diverse di anticipo q. 100, opz. Donna, ecc..

Il settore riscossione dipende esclusivamente dalle scelte del Legislatore. La Delega Fiscale andrà a breve a rimodulare l'attività e la collocazione, non si può ad oggi sapere se Ader continuerà ad essere ente pubblico economico funzionale all' AGENZIA ENTRATE o altro.

Nei prossimi mesi si andrà al rinnovo del CCNL scaduto il 31/12/2018.

Le relazioni sindacali regionali Veneto sono discrete, non proprio idilliache in Alto Adige e Trentino, complicate le relazioni con la direzione Regionale.

Manteniamo una buona stabilità di iscritti nella varie province, tenuto conto che l'ente non assume personale da oltre 10 anni, l'età media è di oltre 55 anni, e da tempo non ci sono avanzamenti né per Aree Professionali né per Quadri Direttivi.

UN BILANCIO

Gli ultimi anni hanno visto la struttura Macroregionale impegnata principalmente su tre fronti:

1. **le Bcc**, che hanno mantenuto a livello regionale la trattativa sul PDR e lo faranno anche per il prossimo anno. Oltre a ciò, le trattative di fusione e alcuni art. 22 hanno significato un notevole impegno per assistere in questi frangenti i territori e gli Rsa. Positiva secondo noi la risposta associativa con un **aumento degli iscritti** e una crescita notevole dal punto di vista sindacale e politico da parte di molti Rsa e attivisti;
2. **la Formazione**: rispetto al passato abbiamo aumentato di parecchio lo stanziamento annuale su questo capitolo, affiancando alla formazione professionalizzante anche seminari di approfondimento e gestione dei rapporti interpersonali e dei conflitti, che hanno consentito a parecchie persone, **soprattutto giovani**, di individuare con chiarezza percorsi di crescita sindacale altrimenti trascurati;
3. **il Proselitismo**: prima che la pandemia interrompesse e ribaltasse molti metodi di lavoro consolidati, i progetti “a scavalco” finanziati economicamente e con cedole e alcuni progetti pensati e attuati con la Funzione Nazionale dello Sviluppo Associativo hanno segnato positivamente la nostra attività. A causa della pandemia si sono iniziate esperienze online di retention e rapporto con gli iscritti anche spaziando su temi di tipo sociale e contemporaneo.

In questi quasi 5 anni abbiamo perduto un migliaio di iscritti nella Macroregione, anche se ne abbiamo fatti circa 1300 di nuovi; questi hanno solamente pareggiato le revoche, esodi e pensionamenti hanno causato il calo.

Abbiamo tutti vissuto con tristezza e un po' di rabbia l'uscita di persone che pensavamo ormai nostri compagni di strada, persone che probabilmente avevano dentro ancora la qualifica di "ex" anche se rivestivano compiti e ruoli apicali in First e che hanno quindi preferito evitare di fare la battaglia che pensavano giusta andando a cercare miglior fortuna da altre parti.

UN PROGRAMMA

Per arrivare al Congresso con un'idea condivisa sui programmi di lavoro futuri un gruppo di noi, giovani e meno giovani, ha lavorato alcuni mesi su tre temi che riteniamo fondamentali:

1. la Rappresentanza;
2. l'aspetto organizzativo;
3. le Banche di Credito Cooperativo.

La summa di questo lavoro ha prodotto un documento che è parte integrante di questa relazione e che verrà letto ora da Barbara Tonolli della Segreteria.

VISIONE E PROPOSTE PER IL FUTURO DELLA FIRST

Le prospettive

Oggi è necessario concentrarci con urgenza sulle prospettive della First. Appare evidente che **lo scenario sia cambiato** rispetto a quello di qualche anno fa: **la riduzione del numero dei dipendenti, le quasi nulle assunzioni di personale** (carenza ormai strutturale in quasi tutte le banche) e **l'attuale emergenza** hanno generato un preoccupante ridimensionamento delle relazioni interpersonali libere da barriere di diversa natura (distanziamento sociale, mascherine, limitazione di riunione in assemblea, *plexiglass*, ecc.).

Ad oggi vi è la certa e consapevole necessità di una corretta lettura del prossimo futuro sindacale, pena la precaria sopravvivenza dei sindacati stessi.

Per evitare la riduzione della capacità di rappresentanza, la strategia della First dovrà necessariamente tenere in debito conto della minore disponibilità di risorse che si è palesata progressivamente in questi ultimi anni e che va di pari passo con una maggiore richiesta di professionalità dei rappresentanti dei lavoratori.

A quale futuro organizzativo dovremo mirare quindi? Ad una *realtà nella quale vi dovrà essere l'impiego di un minore numero di rappresentanti, i quali dovranno essere allo stesso tempo più preparati individualmente nello specifico, oltre che rispetto alle realtà di appartenenza aziendale diverse dalla propria.*

Altrettanto fondamentale, e non differibile, è pensare e mettere in moto un ricambio generazionale. È sempre più complicato trovare nuove leve tra gli iscritti che accettino la proposta di sperimentare l'attività sindacale. Forse non siamo più così interessanti o forse il nostro linguaggio è incomprensibile per le nuove generazioni.

È anche vero che la nascita dei gruppi aziendali ha centralizzato il tavolo negoziale, accessibile ad un ristretto numero di sindacalisti, e ha reso, quindi, difficile agli altri capirne le dinamiche e le logiche (limitando quindi scuola e crescita).

Questa difficoltà è evidentissima nel settore del Credito Cooperativo a seguito della recente nascita dei due gruppi bancari. Sarebbe opportuno che l'RSA della azienda per cui è in atto una trattativa al tavolo di gruppo possa chiedere ed ottenere una specifica delega da parte della Segreteria Nazionale per farsi affiancare da un dirigente sindacale del territorio/regione nella trattativa di sua competenza che ne garantisca il percorso storico e/o peculiare. In questo modo, scegliendo possibilmente giovani quadri sindacali, si permetterebbe loro di crescere professionalmente.

È necessario approfittare della diffusione capillare della tecnologia, soprattutto nel nostro settore, per meglio intercettare le **esigenze collettive, individuali e di servizi**.

Per giungere a questo obiettivo sono necessari due investimenti: il primo nella **formazione individuale** dei sindacalisti di base; la seconda in **un'adeguata struttura informatica** che possa rispondere alle esigenze più semplici dell'iscritto.

Formazione individuale

La formazione di base dei sindacalisti dovrebbe essere integrata con lo sviluppo di tematiche ricorrenti e comuni ai diversi settori (pressioni commerciali, provvedimenti disciplinari...) e con l'acquisizione di maggiori competenze legate alla capacità di ascolto ed individuazione dei problemi con l'obiettivo ultimo di creare una cultura di gruppo/collettiva.

L'attività sindacale è una attività impegnativa; assorbe energie, fa incamerare negatività, ci fa sentire in un costante stato di "emergenza" dovuto alle numerose richieste di aiuto e assistenza che arrivano dai nostri iscritti.

Dobbiamo fare in modo, quindi, di creare una competenza fondamentale: la capacità di recuperare e mantenere energia, carica e motivazione nello svolgimento dell'attività sindacale senza farsi scoraggiare/scaricare da persone e situazioni negative che si incontrano frequentemente.

È una competenza e si può acquisire ed allenare, è importante allenarsi sistematicamente per migliorarla ma è altrettanto importante allenarsi a scaricare lo stress accumulato.

È opportuno che il regionale investa in questa attività con l'aiuto di un Coach specializzato in motivazione e resilienza.

Il nostro modo di cambiare

Siamo convinti sia necessaria una certa capacità di adattamento alla realtà sindacale che cambia, per approcciarci nel modo più efficace possibile agli iscritti. È indispensabile quindi, lavorare su noi stessi cercando di perseguire alcuni obiettivi sopra indicato.

L'argomento può essere sviluppato su tre fronti:

- Lavoro di gruppo, coinvolgimento di un piccolo gruppo di attivisti, attività ripetibile, che partecipa ad un percorso su life skills, gestione delle regole e conflitti nelle organizzazioni;
- Lavoro sul singolo sindacalista, attraverso colloqui di counselling al fine di ottimizzare la relazione con l'iscritto/gli iscritti o nel caso di "burn out";
- SOCIAL.

Nuove tecnologie

Il primo obiettivo è rendere più accessibili e fruibili le informazioni che vengono periodicamente inviate agli iscritti raggruppandoli in un unico contenitore consultabile tramite filtri e parole chiave al fine di facilitare il recupero delle informazioni spesso non lette nelle mail (eccessiva numerosità che si somma a quelle personali/aziendali, difficoltà nella ricerca, difficoltà nell'individuazione dell'argomento).

Il secondo obiettivo è di lasciare all'iscritto una parte della gestione dei suoi dati, delle sue richieste di servizi, della ricerca di informazioni di base (es. vorrei sapere).

L'esigenza è quella di rispondere con uno strumento online a bisogni semplici che trovano nell'immediatezza e velocità di risposta i suoi punti di forza.

Allo stato attuale il sito nazionale della FIRST non consente alcuna interazione tra iscritti e/o dirigenti sindacali non agevolando la reperibilità delle informazioni, accordi e quanto precedentemente detto.

Le pagine dedicate ai singoli gruppi/aziende/territori non sempre vengono aggiornate e, a volte, risultano di difficile fruizione.

Inoltre, ci troviamo a dover gestire troppe procedure slegate tra di loro che, invece di semplificare l'attività e la ricerca delle informazioni, la complicano.

La chiave per la semplificazione è quella di gestire le informazioni ridondanti raggruppandole in poche procedure o addirittura una unica.

Nel frattempo, potremmo realizzare a livello regionale uno strumento, pur nella sua semplicità, capace di contenere e ordinare la documentazione contrattuale, con particolare riguardo per il settore del Credito Cooperativo, indispensabile per l'attività sindacale di base. A questo scopo vanno individuati mezzi e persone dedicate al suo aggiornamento costante.

I servizi e i relativi costi sul territorio regionale e territoriale

La pubblicizzazione dei servizi deve trasmettere l'alto valore aggiunto contenuto negli stessi e l'unicità di poterli ottenere facendo parte di un'unica organizzazione capace di mettere in rete le eventuali esigenze trasversali che si dovessero creare/rendere necessarie.

La fruizione dei servizi, che di norma attiene all'organizzazione della CISL, deve trovare una standardizzazione presso i territori per *far percepire all'iscritto lo stesso servizio in tutta Italia*.

Per arrivare a questo obiettivo è auspicabile che ogni territorio si doti di una figura di sintesi che si interfacci con la struttura territoriale CISL per semplificare la comunicazione con gli iscritti e mettere in rete il materiale da divulgare con gli attivisti sindacali.

L'incontro con l'iscritto e l'uso dei social network

Lo *smart-working* (o lavoro agile), sta diventando una realtà in crescita, che potrebbe caratterizzare l'organizzazione del lavoro di molte aziende bancarie anche in modo permanente.

Ciò rischia di penalizzare le relazioni fra rappresentante e iscritto; quindi, tale aspetto dovrà essere preso in seria considerazione. Sarà necessario quindi, adottare dei metodi alternativi di contatto con l'iscritto quali incontri online singoli, misti o collettivi.

Aumentare la conoscenza e l'utilizzo degli strumenti utili al collegamento e alla comunicazione elettronica, prestando la massima attenzione al rispetto della *privacy* ed all'osservanza dei corretti tempi di vita e di lavoro del lavoratore.

Il rischio è che si vada ad erodere parte del tempo libero, fisiologico per la normale vita sociale del lavoratore. Sarà necessario quindi, pensare alla possibilità di prevedere dei momenti dedicati all'interno del normale orario di lavoro, momenti che si potrebbero dedicare quindi, in via esclusiva alla tutela e a una "comunicazione sindacale alternativa".

La “visita a domicilio” da parte del rappresentante sindacale, potrebbe essere una modalità di contatto in crescita rispetto a quella sul luogo di lavoro, che assieme a quella tramite *chat* in *broadcast* dedicate potrebbe diventare complementare alle forme più tradizionali di relazione.

Ciò che importa è, che tali forme di “contatto alternativo” con l’iscritto, rimangano possibilmente sempre delle forme di tipo residuale.

SOCIAL ma non troppo

Il ricorso a piattaforme social, molto di moda, presuppone una profonda conoscenza e padronanza dello strumento prevalentemente utilizzato per una comunicazione ONE to ONE.

L’uso dei SOCIAL da parte dei Territori/Regioni potrebbe esser utilizzato solo per la promozione di eventi locali tenendo ben presente lo statuto CISL evitando quindi schieramenti politici o di parte.

L’approccio alle diverse professionalità

“Oltre il CCNL”

Definire cosa siano le Alte professionalità oltre al grado stabilendo una comune tabella di valori per l’individuazione dell’appartenenza più rispondente alla situazione attuale.

Oggi la definizione dei “gradi” del CCNL appare anacronistica rispetto alla specializzazione delle attività di responsabilità assegnate ai lavoratori.

Serve trovare una corretta definizione dei ruoli legati a diversi parametri quali la complessità della mansione e del servizio, la struttura di appartenenza e lo staff da coordinare preservando l’aspetto economico del lavoratore al fine di evitare che il mantenimento del ruolo diventi un’arma ricattatoria nelle mani delle aziende.

Esodati

È un segmento di iscritti in forte crescita, non semplice da seguire per la loro peculiarità: sono sicuramente interessati agli aggiornamenti legati al welfare aziendale, ma non sono più aggiornati dalle Sas di Complesso (tenute ad utilizzare solo gli indirizzi mail aziendali); allo stesso tempo vivono una situazione di transitorietà fiscale che necessita un’assistenza specialistica.

La First si è organizzata affinché il comparto sia seguito da sindacalisti esodati, ma l’esperienza ha dimostrato che molto spesso il sindacalista, aderendo all’esodato, decide di chiudere l’esperienza sindacale per dedicarsi ad altro.

È opportuno trovare una via per non disperdere conoscenze e competenze ed essere di reale supporto.

La Socialità per i lavoratori

La socialità per fidelizzare e incrementare gli iscritti

Lo stare insieme è uno dei momenti più importanti della vita umana.

Come possiamo far sì che i lavoratori trovino dei momenti, al di fuori dell'orario di lavoro, che permettano di favorire la socializzazione e di conseguenza li involino ad iscriversi?

Al lavoratore potremo offrire delle occasioni di socializzazione su tematiche non prettamente lavorative, possibilmente anche ludiche, aggreganti (concerti, gite, cene, forum...).

Oltre a quanto è emerso dall'analisi e dal dibattito al nostro interno stiamo pensando di organizzare il lavoro futuro della First nella Macroregione con un metodo nato da un progetto della Cisl Regionale chiamato del "Pensiero Strategico", un lavoro al quale ha partecipato nella progettazione e nella gestione anche una dirigente della First come Paola Vinciguerra dello staff della formazione nazionale.

Elisa Ponzio della Cisl Regionale ci spiegherà il progetto.

Come sempre nei Congressi c'è alla fine un documento che raccoglie le analisi, gli spunti e i progetti per il futuro e anche questa volta sarà così.

Molte volte non tutto quello che scriviamo nei documenti finali viene poi realizzato, alcune volte per difficoltà oggettive, altre volte per trascuratezza.

Molto spesso purtroppo quello che viene scritto non diventa un **racconto coinvolgente** per coloro che rappresentiamo, non diventa la meta alla quale tendere per tutti coloro che appartengono all'organizzazione.

Crediamo siano importanti un paio di principi, da tenere ben presenti perché quello che diciamo nei Congressi diventi realmente il collante che ci tiene insieme, almeno quello principale.

1. Siamo una Federazione che appartiene ad un **Sindacato Confederale** e questo deve diventare un "premio" nel nostro rapporto con gli iscritti.

Nel nostro settore dobbiamo allargare lo spettro di obiettivi che ci poniamo e il principale di questi deve essere quello di riportare il mondo del credito e della finanza al servizio del Paese.

La **partecipazione dei Lavoratori** alla gestione delle aziende di credito deve essere il fulcro di questo progetto.

Assieme alle altre Federazioni della Cisl dobbiamo e possiamo presentare ai nostri iscritti un **progetto di società** più giusto, più inclusivo, più sostenibile ed equilibrato.

Dobbiamo farlo perché altrimenti, senza "racconto", la sola azione sindacale naturale, cioè quella contrattuale, risulterebbe troppo frammentaria e distribuita in così tanti ambienti da perdere il contorno complessivo.

2. La vera differenza la fa **l'intensità**, come in ogni attività umana. E l'intensità dipende direttamente da quanto è sincero il legame fra noi e il Sindacato.

Quando i sociologi definiscono il Sindacato una entità a **legame debole** intendono che non essendoci un proprietario e quindi, non essendoci un legame di dipendenza materiale, le persone aderiscono al Sindacato per **convenienza** o per **adesione ideale**.

Per tutto quello che dobbiamo fare nei prossimi anni, per tutti gli **squilibri** che dovremo curare diventa vitale aumentare il numero di coloro che stanno nel Sindacato per adesione ideale, che lo vivono quindi con una intensità forte e coinvolgente, interpretando fino in fondo il ruolo di agente del cambiamento e

di rappresentante di una nuova società che ha preso coscienza delle sfide e dei rischi ai quali il nostro mondo va incontro.

Persone che incarnano realmente la **speranza** nel futuro, capaci di curare ferite e squilibri antepoendo ai propri i problemi degli altri.

È vero che non siamo tutti uguali, ma siamo tutti nella stessa barca, abbiamo una meta chiara da raggiungere, possiamo usare solo i remi, ma non abbiamo tutti la stessa energia nel remare e la rotta ne può risentire; quindi, bisogna concentrarsi sulla meta e sostenere i rematori. Le due cose devono rimanere unite, sempre.

Aiuta a guardare avanti, a guardare l'orizzonte ampio.

Viva la First, viva la Cisl