

DOCUMENTO FINALE

ASSEMBLEA NAZIONALE ORGANIZZATIVA – 7 NOVEMBRE 2023

HOTEL SILVA SPLENDID – FIUGGI

L'Assemblea Nazionale Organizzativa della Federazione CISL Università, svoltasi in data 7 novembre 2023, presso l'hotel Silva Splendid di Fiuggi, approva all'unanimità la relazione del Segretario Generale Francesco De Simone Sorrentino e dopo ampia e approfondita analisi e discussione porta all'approvazione il seguente documento.

Preso atto che l'Assemblea Organizzativa è il momento più alto della vita associativa e Statutaria della nostra organizzazione in coerenza con i temi di discussione proposti dalla Confederazione tracciando le linee guida per il futuro per la crescita del Sindacato Confederale e di Federazione, esplicita quanto segue:

1. Prossimità, Proselitismo, Servizi

In un mondo neo-globalizzato e delle drammatiche tensioni geopolitiche, la nostra azione di rappresentanza promuove coesione, omogeneità, valori chiari e condivisi da milioni di persone. La CISL Università che per sua natura è un Sindacato di prossimità ritiene di avere delle idee e proposte per collegare la domanda di lavoro all'offerta formativa erogata dalle Istituzioni universitarie e AFAM.

Con tale caratteristica il coinvolgimento dei giovani può sicuramente dare un nuovo impulso al Proselitismo ampliando il nostro orizzonte associativo immettendo linfa vitale che le nuove generazioni possono apportare.

Questo è possibile realizzarlo se il progetto CISL Giovani confluisce in un progetto *CISL Università GIOVANI*, mettendo a disposizione della Federazione risorse che provengono da questo progetto.

Quanto accennato non può prescindere dai servizi che devono essere al passo con i tempi, onde evitare che la gran mole di lavoro svolto dalla Federazione sia vanificato da un sistema obsoleto.

2. Politica dei quadri, Giovani sindacalisti, Formazione sindacale

Il pieno sviluppo del potenziale organizzativo richiede una costante crescita dei quadri dirigenti. Contano l'esperienza maturata e la pratica delle relazioni istituzionali e interpersonali confacenti al ruolo. Conta, in parallelo, la costante applicazione allo studio e all'aggiornamento personale con il sostegno dei percorsi formativi.

Una buona politica dei quadri dipende da due condizioni consolidate. Primo: che la linea politica dell'organizzazione sia in grado di accogliere il più ampio consenso dagli iscritti, dai militanti, da tutti coloro che hanno responsabilità politiche e da chi opera come supporto tecnico-amministrativo. Secondo: che la dirigenza sia in grado di assumere responsabilità di guida e di orientare positivamente il patrimonio fiduciario collettivo, di coagulare consenso, di cogliere e di rispondere ad ampio raggio alle trasformazioni sociali. Una classe dirigente che assuma come priorità programmatica e abbia a cuore l'evoluzione delle modalità di reclutamento e di formazione dei nuovi quadri concependo la CISL Università come un'organizzazione adattiva in cui le persone sono in continua maturazione, senza distinzioni di genere o altre forme di discriminazione.

Nella sua accezione più ampia, la formazione è un asset indispensabile per un'organizzazione, non a caso il ruolo attribuito alla formazione è un dato peculiare della concezione e della pratica sindacale della nostra Federazione. Il legame tra l'azione politica e di rappresentanza con la dimensione formativa sarà evidente nella realizzazione di specifiche iniziative in materia di partecipazione che si rivolgono agli associati e i lavoratori in generale.

3. Politiche Organizzative, Amministrative, Sostenibilità

Una corretta conduzione della vita associativa si fonda su una stretta relazione tra obiettivi strategici e un responsabile governo delle funzioni amministrative e gestionali.

Le prassi quotidiane, la buona gestione e amministrazione di ogni struttura ad ogni livello, devono essere orientate da criteri di sostenibilità sociale, economica e ambientale.

La scelta delle strumentazioni materiali, delle forniture, dei mezzi ausiliari deve essere proporzionata e commisurata agli scopi, orientata da responsabilità, verso soluzioni a basso impatto ambientale e rispondenti a principi di efficienza, buonsenso, responsabilità sociale.

Nell'agire organizzativo occorrono attitudini analitiche, di problem solving e di disponibilità al costante aggiornamento delle competenze. La corretta tenuta delle scritture contabili e della documentazione necessaria è l'unità di misura formale e sostanziale della buona amministrazione.

La Confederazione, a tal fine, ha messo a disposizione delle Federazioni strumenti interni di gestione che, adeguatamente valorizzati, consentono una conduzione amministrativa e associativa efficiente ed efficace a vantaggio degli associati.

L'Assemblea auspica che le buone pratiche che alcune sedi di Federazione mettono in campo diventando collettori di iscritti e Supporto associativo e sociale ad altre federazioni della CISL, possano essere estese su tutte le altre sedi, bloccando, di contro gli episodi di cannibalizzazione di iscritti che si verificano nelle sedi dove insistono Policlinici Universitari.

4. Contrattazione e Partecipazione

La contrattazione è una «leva formidabile» per conseguire risultati concreti.

Se ne ha prova quando si valutano tutte le implicazioni (a partire dalla rappresentanza) della risposta contrattuale alle crescenti sollecitazioni che provengono dall'ambiente esterno.

La struttura di tipo federativo che distingue la Confederazione si regge su un delicato equilibrio di cooperazione/autonomia tra le strutture centrali e le altre declinazioni organizzative territoriali. Tale equilibrio consente di intercettare e rappresentare in modo adeguato le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nelle filiere territoriali e professionali. Il miglior rapporto tra rappresentanza, contrattazione e assetti organizzativi richiede una riflessione sui livelli di decentramento/accentramento così come si sono definiti nel tempo.

Gli assetti della contrattazione, con i relativi riflessi organizzativi, richiedono una periodica manutenzione ispirata e garantita dalla propensione alla cooperazione fondata su una solida condivisione di valori.

Questo comporta altre scelte coerenti: puntare sulla crescita delle competenze del gruppo dirigente ad ogni livello, comprendere i fabbisogni formativi, nei luoghi di lavoro e nei territori, migliorare la capacità di contrattazione e partecipazione.

È infatti il tempo giusto per consolidare l'investimento sulla preparazione di dirigenti "formati per contrattare e partecipare" ma soprattutto per ascoltare le lavoratrici e i lavoratori o di chi ha bisogno della "nostra mano". È necessario lavorare sulla trasmissione delle conoscenze e delle competenze (non soltanto specialistiche, ma anche trasversali e non cognitive) che permettono ai nostri sindacalisti di contrattare con efficacia, in qualsiasi situazione e con qualsiasi interlocutore.

Si vuole sottolineare come da sempre la CISL Università è stata protagonista e lungimirante proponendo modelli contrattuali che a distanza di un ventennio sono stati adottati da altri comparti del P.I..

5. Comunicazione

La comunicazione nel futuro progetto organizzativo è di vitale importanza, perché probabilmente non sappiamo spendere i risultati che portiamo a casa. Ma la comunicazione non ha solo un ruolo informativo, ha anche il compito di sostenere il processo di socializzazione che, a partire dai soci, integri trasversalmente tutte le nostre Comunità universitarie e AFAM, avvalendosi anche delle modalità innovative offerte dal mondo social non dimenticando mai il vecchio buon "porta a porta".

Una comunicazione, quindi, capace di coinvolgere gli iscritti e i lavoratori, capace di rispondere alla necessità di contrastare il processo di disintermediazione e falsificazione comunicativa frutto di distorti impieghi dei social media.

Non possiamo sottrarci alla responsabilità di perseguire anche tramite la comunicazione quegli scopi educativi che fanno parte della nostra cultura associativa e che sono oggi sfidati da una comunicazione di massa prevalentemente diseducativa.

Quale che sia il supporto tecnologico della comunicazione conta la qualità del messaggio da trasmettere agli interlocutori interni ed esterni al Sindacato.

Su queste cinque macro-aree dobbiamo saper costruire una risposta organizzativa all'altezza delle sfide future alle quali abbiamo fatto fin qui cenno, puntando in primo luogo alla valorizzazione delle strutture di base della nostra Federazione e al vasto mondo dei rappresentanti nei luoghi di lavoro. E' la nostra prima linea su cui dobbiamo costruire la futura architettura organizzativa che sceglieremo insieme e porteremo al prossimo Congresso, con l'obiettivo di aumentare la capacità di intervento della nostra Organizzazione Sindacale e della CISL.

Ad avviso dell'Assemblea sarebbe opportuno ipotizzare una nuova strutturazione organizzativa territoriale al fine di razionalizzare le risorse umane ed economico-finanziarie oggi disponibili, superando adempimenti che mal si addicono a strutture territoriali di piccole e piccolissime dimensioni. Ciò evidentemente preservando la titolarità delle attuali prerogative in termini negoziali.

Pertanto l'Assemblea ritiene che sulle aree di discussione affrontate durante la giornata odierna la Segreteria porti, alla Conferenza Organizzativa Confederale, quanto con grande determinazione è stato espresso, non solo in una relazione completa e approfondita, del Segretario Generale, ma anche la grande quantità di spunti e interventi che hanno delineato come un Sindacato che ha grandi progetti necessiti di idee, competenze tipiche della nostra Federazione, svincolate dai numeri.