

BOZZA

GUIDIAMO il CAMBIAMENTO

FEDERAZIONE NAZIONALE PENSIONATI CISL

SIAMO NODI DI RELAZIONE

ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA

16-17 NOVEMBRE 2023

ROMA

Premessa

La finalità dell'assemblea organizzativa è quella di porre all'esame l'andamento dell'organizzazione, al centro del dibattito deve essere forte l'esigenza di adeguare l'intera politica organizzativa ai mutamenti che si sono verificati e che si verificano nel movimento sindacale, nel mondo degli anziani e nella società ai vari livelli.

Significa fare il punto della situazione che, nel linguaggio nautico, indica, sulla mappa tracciata, il punto dove ora si trova la nave. Quindi riflettere sul cammino che ci ha portato sin qui e soprattutto sulle prossime tappe, facendo scelte, avanzando proposte, inventando soluzioni, cercando di far sì che l'organizzazione sia capace di mantenere la "rotta"

E' cambiato il contesto dove ci troviamo a vivere. La transizione ecologica e digitale ha determinato non solo un mutamento di paradigma, ma anche un cambiamento della nostra capacità di capire un mondo che si trasforma con enorme velocità. Vi è l'esigenza di un riadeguamento della nostra politica anche con coraggiose innovazioni per rafforzare ulteriormente la nostra Federazione e per fornire valide risposte alle attese ed ai bisogni dei tanti pensionati e pensionate che rappresentiamo. Per dare forma al cambiamento nel segno della giustizia sociale dobbiamo continuare a mettere al centro le persone, garantendo presenza, prendendo posizione, esprimendo protagonismo nell'arena sociale. Provando appunto ad esserci, dando nerbo, vivacità e vigore alla nostra azione, trasmettendo spirito propositivo. E' urgente, allora, riorientare le prassi, i modelli, i percorsi; abbiamo il dovere di riprogrammare il nostro fare, di modificarci per essere all'altezza di affrontare l'oggi con tutta la complessità che implica e renderci credibili.

Siamo un Sindacato dello sviluppo, che affronta i cambiamenti e le innovazioni con spirito costruttivo, senza approcci ideologici e valutando le problematiche scaturenti per quello che sono. La cornice valoriale e organizzativa della Cisl si basa su una filosofia personalistica che mette al centro la dimensione relazionale dell'uomo, che è al centro di una rete di responsabilità. È l'etica della responsabilità, che ci chiede di esserci, di calarci nella realtà, di acquisire coscienza di luogo e di tempo ed esprimere capacità di cura. Per qualificare, allora, la nostra azione di rappresentanza dobbiamo sempre saper ben definire le caratteristiche di una comunità, registrandone i bisogni, le aspettative, scorgerne le debolezze e le potenzialità, fotografando l'oggi e provando a delineare il domani nel segno della inclusione e della coesione sociale. Un tempo, allora, che va letto come tempo etico dominato dalla cura. L'aver scelto il territorio, come luogo alto della partecipazione significa stare negli spazi di vita delle persone, diventare nuclei generativi di relazioni, avere la capacità di ricomporre le situazioni, valorizzare i soggetti ed assumere un approccio sperimentale, farsi interrogare dalla realtà prendendoci in carico integralmente i bisogni di chi rappresentiamo, le fragilità, le vulnerabilità.

I territori diventano così laboratori straordinari per costruire sinergie efficaci e ricomporre alleanze. Dobbiamo migliorare l'attività progettuale e operativa, in un'ottica di piena collaborazione verticale e orizzontale all'interno dell'Organizzazione, passaggio indispensabile per riaffermare il diritto-dovere di esercitare la rappresentanza e promuovere una società più equa, dopo decenni di politiche più economiche che sociali, che hanno indebolito di fatto il patto sociale.

La rappresentanza sociale, la sostenibilità e la responsabilità intergenerazionale sono elementi fondamentali per costruire società inclusive e consapevoli delle implicazioni a lungo termine delle loro azioni sul pianeta e sulle generazioni future. La Cisl e la FNP sono su questa strada: esserci dove le cose accadono, dove serve la nostra spinta per superare limiti e storture del sistema. Il come ce lo indica Papa Francesco: "dobbiamo essere costruttori di legami, promotori d'incontri, cucitori di occasioni".

SIAMO NODI DI RELAZIONI

Per corrispondere alle attese che provengono da tutta la Federazione, la prossima Assemblea organizzativa nazionale richiede un eccezionale sforzo di riflessione sulla situazione attuale della FNP, dei pensionati, del welfare nel nostro Paese cui fa da sottofondo un contesto nazionale e internazionale drammaticamente complesso. In questo sforzo possiamo contare su un patrimonio di valori, di convinzioni e di azioni che sono parte della nostra storia e della nostra attualità e che condividiamo con la CISL.

La sfida a cui dobbiamo rispondere come Organizzazione sindacale dei pensionati è una sfida epocale. Riguarda quel mondo occidentale di matrice cristiana colpito dalla frammentazione dei legami sociali, dalla corrosione delle istituzioni tradizionali e dalla crisi dei sistemi valoriali. Isolamento individuale e disorientamento sociale rendono precaria la capacità di dare senso alla vita e alle relazioni. Quell'idea di libertà che ha illuminato la nascita della CISL è ora diventata una rivendicazione di illimitata affermazione di un'autonomia soggettiva che non riconosce la responsabilità individuale e collettiva verso la buona convivenza civile e nei confronti del bene comune. Scelte individuali e cultura neoliberista indeboliscono le istituzioni democratiche, banalizzano il senso nobile di appartenenza a un popolo e diventano terra fertile per un neoliberismo aggressivo che nega le ragioni della socialità e della solidarietà. Le conseguenze si misurano nell'aumento delle disuguaglianze, nella negazione di derive ambientali che non sono riconducibili a crisi momentanee. Una società che sterilizza i progetti di vita individuali scarica i propri debiti sulle generazioni future.

Tra gli effetti dirompenti per i nostri iscritti e per i pensionati, la ristrutturazione del welfare drammatizza le condizioni di fragilità sociale e rende più che mai necessario l'intervento degli attori sociali in grado di offrire supporto costante e dare rappresentanza agli interessi e alle voci di chi più ha bisogno. Vorremmo che tutto il nostro Paese, indistintamente, potesse disporre del medesimo tessuto di attori, dalle istituzioni pubbliche efficienti, ai gruppi privati no-profit, alle reti amicali e familiari, alle associazioni intermedie, ai sindacati, al volontariato. Le differenze territoriali e regionali fanno parte della nostra storia e della nostra realtà. Tutte, le più efficienti e le più sofferenti, richiedono di condividere i fattori di benessere garantiti da un welfare state che si impoverisce e che sempre di più richiede attitudini e capacità generative dal basso. Questo è il nostro campo d'azione.

In questa situazione l'Assemblea organizzativa consente di svolgere qualche significativo approfondimento sul modo con cui ci poniamo nei confronti di concetti fondamentali che ispirano la nostra azione e che non possono essere considerati degli slogan affermati e ribaditi perdendo di vista il loro significato. Porre a tema l'affermazione che «Siamo nodi di

relazione» ci pone di fronte alla responsabilità di agire di conseguenza. Relazioni, dunque, da annodare tra loro. Innanzitutto, quel «siamo» che identifica una chiamata di responsabilità di ciascuno di noi e di tutti. Quel che siamo e quel che riusciamo a fare dipende solo da noi, non da chiunque altro possa facilitare o rendere difficile la nostra azione. In questo «siamo» è racchiuso il progetto identitario e organizzativo che la prossima assemblea è chiamata a rafforzare e a rilanciare per i prossimi anni.

Quel «siamo» racchiude in sé la nostra stessa natura di associazione, i suoi obiettivi i suoi strumenti d'analisi, ci chiede di elaborare autonomamente il punto di caduta organizzativo di due concetti che ci sono di guida: la generatività e la cura.

CURA E GENERATIVITÀ

Sono due concetti affascinanti, evocativi di senso dell'impegno individuale e collettivo. Sono concetti di ordine generale che valgono per molti altri soggetti sociali ma che come FNP dobbiamo identificare e interpretare alla luce della nostra concreta esperienza di azione di tutela dei pensionati nella grande famiglia del lavoro organizzato sotto le insegne della CISL. La natura di associazione di persone libere è stata una conquista dei nostri padri fondatori. Come tutte le libertà deve essere riaffermata e rigenerata di continuo. Si sente dire ricorrentemente, in modo quasi meccanico, che la libertà, tutte le libertà, incroci di diritti e di doveri, sono conquiste da rinnovare giorno per giorno. Non in astratto ma semplicemente compiendo ogni giorno con entusiasmo il nostro mestiere di sindacalisti che si interessano delle realtà più fragili della nostra società. Un mestiere nobile, umanamente e socialmente utile, un mestiere che richiede passione e creatività, così come la CISL è riuscita a fare alle proprie origini. La FNP deve essere in grado di riproporre oggi la medesima tensione virtuosa all'insegna di quel campo di innovazione che si identifica nelle azioni generative necessarie per porre rimedio al disagio delle persone e delle comunità che vivono in situazioni di stagnazione, di sofferenza, di sradicamento, di mancanza di senso.

Generatività per noi è un modo di delineare una prospettiva che nella nostra dimensione associativa rompe lo schema puramente autoreferenziale e si apre alla relazione tra le persone, innanzitutto al nostro interno, tra delegati, operatori e dirigenti. Decisiva è la nostra capacità di seminare generatività tra i pensionati, di essere riconoscibili e credibili ai loro occhi, di sollecitare fiducia, di renderli, ciascuno, snodo della nostra rete di relazioni umane e sociali. Così come deve essere riconoscibile nella nostra presenza nelle realtà locali.

Generatività è la somma di tutte le azioni che svolgiamo per dare dignità alle persone, per guidarle sul sentiero dell'emancipazione, per costruire tasselli di alleanze. Ciascun pensionato con cui entriamo in contatto può aiutarci a tessere l'arazzo di uno sviluppo che sia innanzitutto sviluppo integrale della persona umana da affermare riconoscendo gli equilibri su cui si regge la nostra società materiale, consapevoli che anche nel mondo del profitto si possono coltivare i semi di un benessere sociale posto a elemento fondante dell'azione economica, fattore di competitività, di innovazione sociale, di partecipazione. Essere dunque noi della FNP una comunità generativa di ben-essere per ciascuno di noi. Capaci di alimentare comunità generative nei comuni, nei territori, ovunque siamo presenti. Capaci di promuovere innanzitutto l'emancipazione economica, morale, sociale e intellettuale delle persone.

Come ben sappiamo, generatività sociale esprime l'energia vitale e la creatività che consente a ciascuno di raggiungere la soddisfazione personale mentre arricchisce il contesto sociale. Siamo in grado di coltivare nuovi germogli in FNP? Si tratta di desiderare un progetto per il futuro della FNP che sia il futuro delle persone che già si riconoscono in noi, dei pensionati che potrebbero aprirsi al dialogo con noi, delle giovani generazioni perché la generatività non conosce età, è per sua natura intergenerazionale.

Generatività sociale significa prendersi cura, immettere nuova vita dove la vita è in sofferenza. Perché ciò accada occorre declinare il concetto generale di cura come nodo concreto delle nostre relazioni. Dobbiamo corredarlo della condivisione degli eventi, delle testimonianze e dei saperi pratici che siamo stati in grado di realizzare tramite la nostra azione di tutela e di contrattazione sociale. Nel nostro presente disponiamo nei territori di persone pratiche, competenti che non agiscono per routine ma che prima di realizzare un intervento riflettono, ne colgono le specificità, i dettagli, elaborano soluzioni e si comportano di conseguenza.

La cura comporta dei rischi individuali che all'interno di un'associazione sana e consapevole fanno meno paura e rendono più coraggiosi. La cura esprime il coraggio del prendersi responsabilità che non sono individuali, fanno parte del bagaglio di competenze di cui la nostra Organizzazione dispone e che siamo in grado di trasmettere tramite la formazione, condividendo e incrociando le buone pratiche.

Ora dobbiamo allungare il passo, guardare ancora più avanti, rimettere in dubbio le nostre certezze per non farci condizionare dal contingente. L'Assemblea nazionale ci chiama a vedere le cose dall'interno, a verificare i comportamenti organizzativi riflettendo su di noi innanzitutto, sulla nostra miglior capacità di captare i bisogni degli anziani nelle comunità in cui vivono. Di cogliere, se necessario, i limiti delle esperienze generative che abbiamo realizzato nei territori. Di aumentare il nostro impegno nella prossimità, nell'ascolto, nella costante tensione a rendere la nostra comunità associativa una **comunità di cura**, di prossimità, di ascolto.

Si ripropone oggi, in altri contesti e certamente con maggiori difficoltà, la sfida dei primi anni Cinquanta: il confronto con la modernità, oggi ancor più travolgente e rapida perché allora il nostro Paese, la Cisl, la FNP avevano un punto di riferimento ben chiaro: la società industriale che avanzava con slancio sulle ali dello sviluppo e con il mito del benessere. Oggi siamo più consapevoli delle criticità e dei problemi, non ci mancano ipotesi di lavoro di lungo periodo, in nome della sostenibilità, di una rinnovata supremazia del lavoro sul capitale, della giustizia sociale. La fatica, oggi, è indirizzare pervicacemente l'azione quotidiana verso quegli obiettivi, trovare nuovi compagni di viaggio in questa società che manca di riferimenti elementari un tempo fondamentali: la famiglia, la scuola, la crescita demografica, il ruolo di uno Stato fin troppo munifico. La stagione più generativa l'abbiamo vissuta negli anni in cui il concetto di generatività non esisteva ancora. Una stagione in cui la classe dirigente politica e il Sindacato libero si confrontavano quotidianamente con le attese della povera gente di cui parlava La Pira. Influenzata dal Codice di Camaldoli, di cui ricorre quest'anno il Novantesimo. Il confronto allora era con la democrazia nascente, con l'industrializzazione a venire. Su quelle sfide hanno misurato la loro modernità.

La nostra modernità non ha parametri così ben definiti, troppo rapidi e complessi sono i cambiamenti. Nelle sabbie mobili del relativismo individualistico non ci sono solidi punti di appoggio. Nostalgiche rievocazione della memoria non aiutano a farci portatori di innovazione sociale per aprire un varco sempre più ampio ai progetti di prossimità di cui

siamo interpreti e attori. Ma abbiamo la consapevolezza di essere portatori di una cultura della orizzontalità sul territorio, lì dove la qualità della dignità della vita non riguarda solo gli anziani ma riguarda tutti. Lì dove la nostra azione di promozione dei servizi sociali e assistenziali, il nostro modo di interpretare la contrattazione sociale costituiscono una risorsa generativa per tutti. In troppi ambiti della vita civile si è affermato uno spirito divisivo in cui non ci riconosciamo: il nostro sguardo è rivolto al bene comune, è questo il tratto distintivo che ci caratterizza.

ABITARE IL TERRITORIO

Il **territorio** rappresenta l'ambito primario ed imprescindibile nel quale la Federazione si dovrà muovere affermando la propria funzione, come un vero soggetto sindacale attento ai bisogni delle donne e degli uomini che vivono della loro pensione. A noi chiedono ascolto, vicinanza, competenze, soluzioni concrete e puntuali diffuse sul territorio. L'impegno assunto dalla Conferenza organizzativa confederale del luglio 2019 costituisce un progetto di lavoro da portare avanti in una situazione ancora più precaria. Le periferie, intese nel senso più ampio del termine (urbane, territoriali, sociali, culturali) si stanno diffondendo ovunque aumentano le disparità e si abbassa la soglia di benessere della popolazione. E' un processo che avanza sotto i nostri occhi e cui possiamo rispondere mettendo a frutto le nostre potenzialità associative di tutela e la vasta rete di servizi e di assistenza della Confederazione. Per la FNP si tratta di dare continuità all'impegno per le strutture orizzontali e verticali nell'ambito del presidio organizzativo e politico del territorio secondo una logica di sviluppo umanamente e socialmente sostenibile.

La nostra attenzione per le realtà territoriali del nostro Paese non è una scoperta recente, men che meno è una moda. Risale alla generazione dal basso dello sviluppo locale così come inteso dall'attenzione alle esigenze della persona da parte della dottrina sociale e come affermato dalla CISL di Giulio Pastore quando tutti puntavano sulle iniziative dall'alto affidate all'attore pubblico. In termini di azione sociale al welfare statale contrapponevano il welfare della persona. Detto in termini attuali è la lettura del territorio come nodo di interconnessione tra i bisogni della persona e le risposte su cui si salda la coesione sociale. Dove le risorse (economiche, di tempo, di cura, di competenza) delle famiglie e delle comunità dialogano tra di loro per ottimizzare lo scambio di beni e servizi e così danno vita a una nuova tipologia di beni, i beni relazionali. Cioè i beni capaci di modificare le relazioni tra i soggetti coinvolti sulla base di nuove forme di fiducia, di reciprocità, di responsabilità condivisa.

Negli ultimi anni la FNP ha operato nei territori come snodo spontaneo o istituzionalizzato interfacciandosi con gli altri soggetti attivi nel promuovere il welfare di comunità. Sempre più spesso le pratiche di welfare di comunità sfociano in processi di progettazione partecipata che consentono ai decisori politici di incontrare i cittadini, le associazioni, i sindacati più rappresentativi e promuovono cambiamenti, progetti, servizi di pubblica utilità.

Questi risultati sono stati resi possibili dalla diffusione capillare delle sedi FNP in tutto il Paese. La nostra forma di rappresentanza si fonda, più di ogni altra, sulla orizzontalità diffusa. Ogni sede della FNP deve essere in grado di sviluppare una duplice funzione: offrire supporto a chi deve risolvere questioni burocratiche e amministrative, e nello stesso tempo essere luogo di incontro tra persone, consapevoli come siamo che essere Sindacato significa di per sé non essere soli, che ad ogni tessera, se non è vissuta solo come una quota in più, corrisponde un incontro denso di umanità e di solidarietà.

Vissuta come luogo di incontro ogni sede è uno spazio di condivisione contro la solitudine. In particolare, nei piccoli centri storici del nostro Paese, sono sempre di più gli over 65 che

vivono soli o lontani da figli e nipoti, che si trasferiscono nelle città metropolitane per studio o lavoro. Ogni sede FNP dovrebbe essere il luogo che genera relazioni, alimenta la voglia di partecipare, è la chiave per un vero e proprio invecchiamento attivo. Nelle sedi è possibile concretizzare progetti e sviluppare azioni di inclusione, di turismo sociale e culturale, di iniziative socialmente utili, occasione di formazione e di crescita culturale. Su questo terreno è fondamentale la collaborazione fattiva con ANTEAS, espressione di un volontariato per sua natura intergenerazionale, attore di azioni di sussidiarietà e di solidarietà secondo i principi fondanti della Costituzione repubblicana.

Il presidio delle sedi, intese come luogo di incontro, è nelle mani di operatori che vanno costantemente formati e aggiornati, in grado di mettere a frutto competenze immediatamente spendibili, di utilizzare le strumentazioni più aggiornate, di disporre dei materiali informativi sulle materie di maggior interesse (bonus, agevolazioni, assistenza disabili e non autosufficienti ecc.). Le sedi devono essere luoghi umanamente e professionalmente accoglienti per gli iscritti, per i loro familiari e per chiunque si prenda cura dei più fragili.

PROSSIMITÀ, PROSELITISMO, SERVIZI

Tema centrale dell'attività quotidiana della FNP a garanzia della continuità del presidio territoriale è il proselitismo. Un termine ambiguo che non va letto come mera ricerca di nuovi iscritti per la Federazione ma nel senso di convincere la pensionata e il pensionato a scegliere volontariamente di associarsi in quanto l'iscrizione è espressione concreta della prossimità. In questo senso il proselitismo costruisce rapporti stabili e duraturi ed affida agli operatori, ai quadri e ai dirigenti della Federazione un ruolo di grande responsabilità e delicatezza. Dalle loro competenze e dal sostegno consapevole degli iscritti dipende la possibilità di realizzare specifici progetti di intervento ai vari livelli, strutturati sulla base dei bisogni reali e vincolati a verifiche stringenti sui risultati ottenuti. Legate l'uno all'altra il presidio del territorio e l'azione di promozione associativa (cioè il proselitismo correttamente inteso) sono fondamentali per la FNP e richiedono investimenti strutturali, adeguatamente evidenziati nei bilanci preventivi e accuratamente rendicontati in quelli consuntivi di ogni struttura.

La promozione associativa non segue regole generaliste, soprattutto in un'Organizzazione che si richiama ai valori della persona. Richiede sequenze di azioni articolate, progettate per corrispondere a richieste specifiche di rappresentanza identificabili a livello locale, in riferimento alle caratteristiche dell'occupazione, alla situazione socio-economica, alla differente propensione storico-culturale a costruire rapporti fiduciosi e di rappresentanza collettiva. Tale obiettivo prioritario sollecita drammaticamente la capacità della nostra dirigenza locale, opportunamente sostenuta dalla Scuola di formazione nazionale, a conoscere e a farsi interprete delle esigenze della popolazione anziana presente sul territorio adattando di volta in volta comportamenti e obiettivi.

La necessità di una stretta interazione progettuale tra il livello nazionale e le strutture periferiche è esemplarmente rappresentata dall'apporto del Coordinamento delle politiche di genere. La finalizzazione al proselitismo, accanto alle attività consuete, implica l'attivazione di nuovi metodi di lavoro e una sensibilizzazione alla progettazione associativa che possa essere capitalizzata nell'abituale presenza nei territori. La rilevanza delle donne anziane e pensionate nelle fila della FNP, superiore al 50% dei soci, non merita di essere accantonata tra gli indicatori quantitativi. Essa costituisce un campo d'azione privilegiato per

una Federazione in grado di interpretare al meglio le esigenze, anche personali, che scaturiscono dalle loro peculiari condizioni anagrafiche, reddituali, di impegno nella cura e nel sostegno principale come caregiver.

Con queste attenzioni, la promozione del proselitismo dipende anche dalla nostra capacità di potenziare l'offerta e l'efficienza dei servizi, in primo luogo dei servizi di prossimità. Essi costituiscono un valore aggiunto offerto ai pensionati che prendono la tessera della nostra Organizzazione. Rientrano in questa offerta i servizi di tutela individuale che si concretizzano in una serie di agevolazioni centrate sulle esigenze del singolo iscritto così come si è fatto con l'iniziativa *FNP per te*, che con l'offerta di servizi può essere migliorata e implementata.

Secondo la logica della collaborazione ispirata dalla confederalità la nostra azione di sviluppo associativo passa dal rafforzamento del rapporto con le altre Federazioni della Cisl. Per agire sulle criticità che sino ad ora non hanno consentito di conseguire risultati soddisfacenti, occorre ripartire e dare concreta attuazione all'accordo quadro sottoscritto dalla CISL e dalla FNP nel 2021.

Dal consolidamento del rapporto con le categorie dipende la possibilità di dare continuità alla scelta della CISL nel momento in cui i lavoratori iscritti alle Categorie si avvicinano al momento della pensione e vengono motivati a iscriversi alla FNP. In quel delicato momento di passaggio da lavoratore attivo a pensionato la continuità associativa richiede un'efficace interlocuzione con le Categorie che trarrebbe vantaggio da una maggior conoscenza reciproca ai vari livelli sull'intera gamma di tutele e di servizi di cui dispone la Confederazione. Questo sforzo di conoscenza reciproca potrebbe essere sostenuto a livello decentrato da specifici corsi per i pensionandi che prendano spunto dalle loro stesse esigenze. Si tratterebbe di programmare come primo accostamento sui territori momenti formativi-informativi per aiutarli ad affrontare preparati il nuovo status di cittadini-pensionati, ben consapevoli del loro diritti e del contesto burocratico-amministrativo con cui dovranno interloquire. La continuità associativa sarebbe a quel punto conseguente tale specifica attenzione. La partecipazione a tali incontri da parte di lavoratori non iscritti consentirebbe di ampliare significativamente il bacino dell'azione di proselitismo.

La necessità di assicurare la continuità associativa è tanto più urgente nel caso dei lavoratori iscritti alla previdenza complementare, che potrebbero decidere di rimanere iscritti al proprio fondo anche dopo il pensionamento; in tal caso, si sottrarrebbe alla FNP una crescente fetta di potenziali iscritti.

In presenza di un mercato del lavoro instabile e variabile, la realizzazione di progetti mirati concordati con le Categorie è indispensabile per intercettare la platea dei percettori di forme di accompagnamento alla pensione (Ape Sociale, Isopensione, Fondi di solidarietà, ecc.), che, pur essendo fuori dal mondo del lavoro, non sono ancora pensionati e dunque non possono essere iscritti alla FNP. Al momento del pensionamento tali ex lavoratori potrebbero essere inseriti nel percorso di transizione da una Categoria alla Federazione dei pensionati. Attraverso un'azione sinergica, la continuità associativa verso l'iscrizione alla FNP potrebbe essere garantita utilizzando, ad esempio, i neo-pensionati nel prezioso ruolo di collegamento attivo tra le Categorie di provenienza e la stessa Federazione dei pensionati.

Sul piano operativo, la messa a terra di tali processi richiede, in prima istanza, alle USR/USI, d'intesa con le categorie regionali, di assumersi il compito di coordinare le attività previste a livello territoriale e di garantire la necessaria omogeneità dello sviluppo dei progetti.

La vera e propria fase attuativa va gestita a livello territoriale dalle UST che, di concerto con le FNP territoriali, coordinano in modo incisivo e funzionale le iniziative nei luoghi di lavoro e nel territorio atte a favorire lo sviluppo della continuità associativa.

È da prevedere, inoltre, il necessario coinvolgimento dell'INAS tanto a livello regionale, quanto a livello territoriale, per assicurare la concomitante sottoscrizione delle deleghe.

Inoltre, la FNP ritiene non più derogabile la realizzazione organica del "sistema" dei servizi CISL e la necessità di una sua tangibile integrazione all'interno delle strategie politiche ed organizzative della Confederazione. Una integrazione che, purtroppo, nonostante le decisioni assunte alla Conferenza dei Servizi del 2018 e nell'Assemblea Organizzativa del 2019, va ancora completata e che in molte realtà regionali e territoriali accusa alcuni rallentamenti.

Uno dei primi obiettivi sarà far sì che il Fondo Nazionale a sostegno dei servizi, gestito dalla apposita Commissione, venga utilizzato per progetti finalizzati allo sviluppo degli stessi; progetti che dovranno prevedere verifiche programmate.

Sulla questione dei Servizi la FNP è da sempre sensibile, tant'è che numerosi sono gli operatori e le operatrici della Federazione comandati presso i servizi stessi con l'intento di potenziarne l'efficacia e l'efficienza.

Sempre in merito alle criticità, si possono attenzionare alcune questioni. In prima istanza, la fortissima difficoltà ad associare una parte considerevole dei tanti utenti che si interfacciano ai servizi della CISL. La percentuale di coloro che usufruiscono dei servizi e che sono iscritti continua a risultare, infatti, sempre troppo bassa.

Un altro tema critico ed ancora attuale, sul quale sarà necessario fare delle considerazioni è quello dei costi di accesso ai servizi, che in molti casi differiscono anche all'interno della stessa regione e che, a volte, non sono così vantaggiosi per gli iscritti rispetto ai non iscritti.

Sarà dunque imprescindibile, per raggiungere questo obiettivo, determinare una "struttura di governo e coordinamento reale" in cui vi sia non solo la regia confederale ma la vera e propria "guida" garantita da un Segretario confederale e/o da una figura autorevole ed interna all'Organizzazione oltretutto la presenza delle Federazioni.

Indicazioni operative

Prossimità e proselitismo

1. Pensare la FNP come un luogo aperto, accogliente, inclusivo, ponendo al centro la cura degli iscritti e delle persone. In questo quadro è necessario un ulteriore sviluppo politico, organizzativo e sindacale del ruolo delle RLS come principale avamposto della FNP sul territorio
2. Incentivare i servizi – anche di prossimità in un'ottica mutualistica – che la FNP eroga direttamente ai propri associati (coperture assicurative, brevi corsi digitali, agevolazioni ecc.)
3. Migliorare le condizioni organizzative
4. La prossimità dovrà rappresentare una scelta che ci avvicina alle persone, non solo attraverso l'apertura di nuove sedi ma anche valorizzando le capacità di ascolto e la conoscenza dei problemi delle persone nell'ottica di una relazione attiva con le comunità
5. FNP come "comunità di cura" che contrasta la solitudine e genera inclusione sociale, con riflessi positivi anche sul proselitismo

6. "Abitare" i luoghi di aggregazione in cui si ritrovano le persone in pensione, come le piazze, le parrocchie, i centri sociali, i centri anziani ecc.
7. Rappresentare un punto di riferimento sul territorio che valorizzi la partecipazione, attraverso assemblee aperte a tutti che coinvolgono le persone su tematiche di rilevanza locale come la sanità, i trasporti, le politiche abitative.
8. Valorizzare concretamente il progetto della continuità associativa nell'ottica di un forte recupero della confederalità, attuandone compiutamente tutti gli aspetti organizzativi e tecnici, al fine di incrementare le adesioni
9. Il progetto della Carovana della Salute, sulla base delle esperienze delle precedenti edizioni, si configura come una ottima occasione per le FNP Regionali/Territoriali per il proselitismo. Uno strumento per scendere in piazza con aiuti concreti, offrendo un servizio non solo agli iscritti, ma anche alle famiglie e a coloro che ne hanno più bisogno, consolidando e creando nuovi legami con istituzioni, associazioni e realtà locali.
10. valorizzare e diffondere le attività e i risultati di campagne quali "Siamo tutti Pedoni", e "Happy Ageing" e i protocolli con l'ACI.
11. Revisionare la privacy per consentire l'accesso agli elenchi dei pensionandi

Servizi

1. Ottenere un'integrazione completa e fattiva dei servizi offerti dal sistema CISL
2. Utilizzare gli archivi dei servizi per consentire una maggiore facilità di accesso, seppure nel rispetto delle norme sulla privacy, e l'utilizzo di informazioni proficue per le strategie di proselitismo
3. Migliorare l'analisi del mercato e puntare sulla possibilità di determinare azioni coordinate fra i vari servizi
4. Predisporre particolari progetti atti a sostenere una maggiore penetrazione nel mercato dei servizi interno, anche proponendo alle Federazioni l'individuazione della figura del delegato o delegata dei servizi nei luoghi di lavoro
5. Favorire la possibilità di accesso gratuito ai servizi, in considerazione del fatto che soltanto una piccola parte degli iscritti usufruisce degli stessi, anche al fine di sostenere l'attività di proselitismo. Tuttavia, in ogni caso, va affermata la netta differenziazione di costi tra iscritti e non iscritti
6. Favorire la "polivalenza" degli operatori ed al contempo renderli più consapevoli rispetto ad una loro reale "appartenenza" alla CISL
7. Riorganizzare la presenza sul territorio con un numero sempre crescente di sedi che prevedano al loro interno la presenza di tutti i servizi. A tal proposito l'apporto della FNP, per la sua considerevole capillarizzazione, rappresenta un vero plusvalore
8. Costituire un servizio di accoglienza condiviso, affidato alla struttura dei servizi, in sinergia con gli operatori FNP ma anche con i delegati dei servizi delle altre Federazioni di categoria.

POLITICHE DEI QUADRI, GIOVANI

Il dialogo con le nuove generazioni nella prospettiva della generatività corrisponde pienamente a un duplice progetto di portata radicale se per tale intendiamo la rimozione della tentazione di attestarci sulla difesa dell'esistente. Da un lato alle giovani generazioni è affidato il futuro dei territori e delle società locali in cui la FNP intende affermare il proprio ruolo dialogante e partecipativo come dote per i suoi iscritti e per l'intera comunità. In altro modo ma altrettanto radicale l'impatto nella nostra vita organizzativa di una politica dei quadri attenta a valorizzare al meglio la presenza di giovani operatori nelle nostre file.

In un caso e nell'altro la FNP si muoverebbe in controtendenza contro la diffusa percezione che gli anziani siano portatori di comportamenti egoistici, che sotto il peso dell'avanzare dell'età diventano insofferenti nei confronti dei giovani. Sino a quelle linee di pensiero che invece di affrontare il dato oggettivo dell'invecchiamento della popolazione accettando antropologicamente il fine vita come parte nella vita stessa, vivono con fastidio la presenza degli anziani soprattutto dei non autosufficienti, sino a promuovere l'eutanasia. Ove prevalgono le logiche materialiste di una società che non ha destino, l'anziano diventa un fardello insopportabile, economicamente improduttivo, e il dialogo intergenerazionale non ha alcun senso.

La FNP crede che una rete di relazioni intergenerazionali sia indispensabile per difendere con uguale forza e determinazione i diritti fondamentali della cittadinanza per tutte le età, i diritti al lavoro, un'esistenza dignitosa e carica di futuro per i giovani, i diritti alla solidarietà, al rispetto e alla considerazione sociale per gli anziani. Queste convinzioni si fanno forza dell'impostazione storico-culturale di un'Organizzazione che ha il coraggio di affrontare il presente come transito tra un passato in cui ci riconosciamo e un futuro che ci include come protagonisti attivi. Siamo portatori di una storia che ci insegna ad affrontare le stagioni di grandi trasformazioni facendosi interpreti del cambiamento, guardando avanti con occhi nuovi. La presenza dei giovani nella nostra Organizzazione ci aiuta ad allungare lo sguardo oltre il nostro orizzonte.

Il dialogo con le giovani generazioni non si fonda su un'insensata lettura unificante dell'universo giovanile. Sappiamo bene, perché è un'evidenza che corrisponde alle nostre sensibilità, quanto la vita dei giovani si svolga in realtà socialmente differenziate, per condizioni economiche, familiari, territoriali, nonché per doti e occasioni reali, e per saperi e competenze individuali troppe volte accomunati in una spietata articolazione e frammentazione delle realtà del lavoro. Tale attenzione ai giovani ci porta alla convinzione che il Sindacato, la FNP, abbiano la responsabilità di aggregare e di unificare ciò che il vuoto di senso di una società che ha perso i valori di riferimento tende a individualizzare e a frammentare. Non cadiamo nella trappola di chi demonizza i traguardi della sicurezza sociale e ci accusa di un assistenzialismo colpevole di danneggiare le giovani generazioni. Sappiamo bene che le tutele di cui disponiamo sono frutto di conquiste pagate a duro prezzo dal movimento organizzato dai lavoratori. La difesa dei salari valeva di per sé per il lavoratore attivo ma si poneva anche nella prospettiva di dare garanzie di una vita dignitosa da pensionato. Conquiste di cui si possono giovare le famiglie di quelle classi popolari che nei giovani investono per farli studiare e per orientarli nel mondo del lavoro.

Il dialogo della FNP con i giovani si fonda sull'ascolto reciproco e sulla costante verifica della nostra capacità di dare rappresentanza piena a interessi che non hanno età e ai bisogni diversificati delle classi popolari, anziani e giovani stretti in un unico patto che non mortifica gli interessi specifici delle varie componenti ma supera le tendenze corporativistiche non perdendo mai di vista il valore solidaristico della confederalità. Una tale scelta culturale è particolarmente significativa per la Cisl che si è costituita come Confederazione di sindacati di categoria, in alternativa al sindacalismo generalista su basi ideologiche, legati non in astratto dal vincolo confederale. Anche tramite le istanze della continuità associativa la FNP riafferma concretamente le caratteristiche dinamiche della intercategorialità.

Una politica dei quadri di una Federazione di pensionati che si apra alle giovani generazioni non è da dare per scontata soprattutto per quel dato di radicalità di cui si è detto. I margini di successo di questa apertura dipendono dal nostro biglietto da visita, di come ci presentiamo come Sindacato che interpreta in modo moderno le forme e le modalità della rappresentanza dei nostri iscritti, credibile ai tavoli della contrattazione sociale, radicato nel territorio, protagonista di azioni di tutela la cui ispirazione valoriale e sociale supera ogni differenza di età e di generazione.

Non meno siamo convinti che nel portare al centro del dibattito sindacale la difesa del welfare la FNP ha posto a tema obiettivi di interesse oggettivo che riguardano le generazioni future accanto a quelle di chi oggi è già pensionato e dei futuri pensionati che potrebbero aprirsi al dialogo con noi per scoprire insieme che la generatività non conosce età.

Per essere attrattivo il coinvolgimento organizzativo dei giovani deve coprire tutta la gamma delle posizioni operative, dai compiti di supporto ai Servizi alle esigenze delle sedi periferiche della Federazione, al fine di dare un ulteriore stimolo alla loro attività e di renderli più partecipi alla vita del Sindacato. Alla luce del momento storico che stiamo vivendo, la partecipazione sindacale dei giovani sarà di fondamentale importanza per il futuro della nostra Organizzazione e di tutto il Paese. È importante, comunque, ascoltare i giovani, inserirli nelle nostre strutture, coinvolgerli nelle nostre iniziative. Ciò significa avere cura della posterità, creare un'ambiente più vivibile e più sostenibile per tutte le generazioni.

Una politica dei quadri inclusiva delle giovani generazioni deve farsi carico integralmente del loro inserimento, consentirne la valorizzazione al meglio delle loro attitudini e potenzialità, sostenerli con un adeguato impegno formativo, rimuovere ogni forma di resistenza interna. Occorrono progetti mirati a livello locale, ben disegnati su criteri di base definiti a livello nazionale, progetti imprescindibilmente supportati da una destinazione certa delle risorse, con stanziamenti che dovranno essere inseriti nel bilancio preventivo come impegno di spesa, per poi verificarne il riscontro nel bilancio consuntivo di ciascuna struttura.

Indicazioni operative

1. Investire su giovani figure polivalenti a sostegno delle attività di accoglienza, proselitismo, contrattazione sociale, comunicazione e consulenza anche online
2. Distinguere le competenze tra i diversi livelli alimentando un dialogo costante e reciproco
3. Progettare e programmare più incisivamente percorsi formativi efficaci, che sviluppino potenzialità e professionalità
4. Sviluppare un sistema formativo "a rete" che, all'interno di un quadro unitario, esprima e valorizzi specificità ed autonomie tra i vari livelli, a partire da quello nazionale

5. Insistere sulla formazione per tutti i quadri di base, donne e uomini, che gravitano nelle RLS (coordinatori/coordinatrici RLS, delegati comunali, contrattualisti sociali, operatori e operatrici addetti all'accoglienza ecc.)
6. Fidelizzare gli operatori INAS e CAF mediante percorsi formativi congiunti
7. Costruire rapporti efficaci con le categorie degli attivi, i pensionandi, i servizi, la Confederazione ai vari livelli, al fine di individuare nuovi quadri pensionati e/o giovani disponibili ad impegnarsi
8. Sviluppare il coinvolgimento dei giovani attraverso momenti di incontro e confronto con le realtà associative di giovani presenti sui territori
9. Intensificare la collaborazione con Enti, Istituzioni, Scuole e Università, per sostenere e potenziare le competenze di vita e di lavoro dei giovani per sostenerli nell'ingresso nel mondo del lavoro e per aiutarli ad acquisire consapevolezza del ruolo del Sindacato.

Ruolo delle RLS

Un obiettivo che dobbiamo imprescindibilmente perseguire è lo sviluppo e la valorizzazione delle RLS, che svolgono un ruolo fondamentale per la FNP, sia in termini organizzativi che di rappresentanza sociale.

Alle RLS spetta il compito di esprimere la capacità attrattiva della FNP sui territori, dalla quale dipende il futuro della nostra Organizzazione. Questo significa perseguire obiettivi di sviluppo associativo sia in termini di aumento degli iscritti, sia (prioritariamente) in termini di manutenzione e cura degli iscritti che già abbiamo, nonché di recupero delle persone che revocano l'iscrizione.

Per perseguire tali obiettivi è necessario essere in costante contatto con le persone. A partire dagli iscritti, attraverso attività di base come la consegna della tessera, la raccolta e la gestione dei dati anagrafici e di quelli necessari a rispettare la normativa vigente sulla privacy.

I rapporti vanno tenuti in modo continuo: per comunicare in modo integrato e circolare i risultati dell'azione della FNP a tutti i livelli; per pubblicizzare i Servizi del Sistema Cisl e della FNP, comprese le convenzioni nazionali e locali; per informare sulle novità normative di interesse per le persone anziane (bonus, fisco, previdenza); per socializzare iniziative pubbliche su vari temi.

Da questo punto di vista, alle modalità tradizionali di contatto e comunicazione (es. volantini da distribuire nelle sedi) possono affiancarsi modalità virtuali/immateriali grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie e del digitale. Ad esempio: sito web, Social Network, gruppi WhatsApp o Telegram.

Di fondamentale importanza per la visibilità della RLS e della FNP è l'Organizzazione di iniziative, possibilmente in collaborazione con Enti, Istituzioni e Associazioni locali, su tematiche di vario genere: prevenzione e salute, digitalizzazione, promozione di corretti stili di vita, invecchiamento attivo, sanità e servizi socio assistenziali, prevenzione del bullismo e della violenza di genere, sviluppo del territorio ecc.

Lo sviluppo delle RLS presuppone un impegno importante in termini formativi, da esprimersi attraverso un sostegno costante, garantito dalle Segreterie Territoriali, a tutte le donne e gli

uomini che gravitano intorno alle RLS: coordinatori/coordinatrici RLS, delegati comunali, agenti sociali, operatori e operatrici addetti all' accoglienza. In ogni RLS andranno individuati e formati agenti sociali ed operatori polivalenti con compiti di raccordo con i servizi della CISL, in particolare con l'INAS. Un altro aspetto rilevante è quello dell'accoglienza professionalizzata, che andrà progettata anche attraverso il coinvolgimento di pensionati e giovani.

La realizzazione di quanto sopra indicato non può prescindere da un'attenta gestione delle risorse umane. Da questo punto di vista è necessario lavorare per intercettare pensionati giovani e lavoratori attivi da inserire in organico non appena giunti in quiescenza. Dando precedenza a iscritti e delegati di Categoria, e comunque a persone con esperienza di attività sindacale nei luoghi di lavoro, competenti e motivate, ispirate dai valori e dalle visioni della Cisl, conosciuti e riconoscibili sul territorio.

A questi, quando possibile, vanno affiancati operatori dipendenti giovani, che non devono limitarsi a svolgere attività presso i Servizi, ma che possono affiancare i coordinatori di RLS nello svolgimento di attività di carattere politico, come quelle legate alla vertenzialità e alla contrattazione sociale territoriale, nonché all'accoglienza professionale.

In questo primo avamposto sul territorio, il coordinatore ed il coordinamento dovranno confrontarsi regolarmente al fine di assicurare democrazia e collegialità, coinvolgendo a pieno titolo il Coordinamento di genere nell'elaborazione delle linee strategiche ed operative di politica sindacale.

Indicazioni operative

1. Rafforzamento del ruolo della RLS a livello organizzativo
2. Perseguire il processo di sviluppo del ruolo delle RLS, anche valorizzando l'attività del Coordinamento di genere, condividendo valori, programmi, Organizzazione e visione.
3. Definire l'Organizzazione delle RLS anche attraverso un inserimento sempre maggiore di quadri ed operatori che esprimano un livello adeguato in termini di competenze, motivazioni e rappresentatività nei confronti delle risorse umane e di genere.
4. Prevedere figure di raccordo con le diverse Categorie e servizi (operatori polivalenti)
5. Implementare e potenziare il rapporto di collaborazione con le organizzazioni con le quali la FNP ha stipulato appositi protocolli di collaborazione istituzionale.
6. Potenziare l'accoglienza con il coinvolgimento di pensionati e giovani in un processo formativo comune.

CONTRATTAZIONE SOCIALE E PARTECIPAZIONE

Un Sindacato che vuole essere all'altezza di assolvere i compiti che l'attuale momento storico gli impone deve assumere la contrattazione sociale territoriale/di prossimità come attività fondamentale per promuovere la tutela collettiva delle persone che rappresenta.

La contrattazione sociale è infatti uno strumento che incide sulle scelte del sistema pubblico, contribuendo a creare un modello di sviluppo sostenibile, spostando l'asse negoziale da un piano rivendicativo ad uno concertativo, e promuovendo il paradigma del territorio come luogo di ricomposizione delle relazioni sociali in ottica potenzialmente non conflittuale.

Dall'analisi degli accordi inseriti nel nostro Osservatorio nazionale emergono alcune caratteristiche relative al modo in cui questa attività viene svolta dalla FNP e dalla CISL, in forma prevalentemente unitaria con i colleghi di SPI e UILP. Caratteristiche dalle quali possiamo ripartire per riflettere su come rafforzarle e qualificarla ulteriormente.

La diffusione territoriale della contrattazione sociale non è omogenea sul territorio nazionale. Un primo obiettivo può quindi considerarsi quello di definire uno standard minimo uniforme, sia in termini numerici che qualitativi, alle quali tutte le realtà territoriali, sostenute dal livello nazionale, debbono aspirare.

Relativamente agli interlocutori, permane la prevalenza delle Amministrazioni comunali, laddove invece è auspicabile un allargamento della platea delle controparti attraverso un maggiore coinvolgimento di Ambiti Territoriali Sociali, di Aziende e Distretti sanitari, Centri per l'impiego, Associazioni rappresentative dei datori di lavoro, Scuole e Università, Terzo settore e altre realtà associative.

All'interno di questa cornice vanno però precisati due livelli distinti di coinvolgimento. Quello delle Organizzazioni Sindacali è volto all'individuazione delle priorità di ogni territorio e alla definizione degli obiettivi generali, in un'ottica di rappresentanza generale degli interessi collettivi. I soggetti portatori di interessi specifici possono intervenire in un secondo momento, in fase di coprogettazione e cogestione di interventi e servizi che perseguono gli interessi generali definiti precedentemente.

L'allargamento delle tematiche oggetto di contrattazione è un altro tema importante. I bilanci comunali sono e restano documenti importanti, da approcciare in un'ottica integrata che preveda l'integrazione con strumenti che esplicano in modo più dettagliato l'azione amministrativa, a partire dai Documenti Unici di Programmazione. Ma questa azione va integrata e resa più corposa ed articolata, allargandone l'ambito di applicazione ad aree di policy meno tradizionali. Non solo quindi politiche socio assistenziali, socio sanitarie, fiscali e tariffarie, ma anche istruzione, welfare abitativo, mercato del lavoro, sostenibilità e ambiente, politiche intergenerazionali, tutela del territorio, povertà ed esclusione sociale.

Solo in questo modo la contrattazione sociale può esplicare al meglio la sua duplice funzione: da un lato di complementarietà rispetto al ruolo di protezione sociale svolto dai servizi pubblici; dall'altro propulsivo nei confronti di questi ultimi: numerosi sono infatti i dati che evidenziano il rapporto di proporzionalità tra sviluppo della contrattazione e infrastrutture sociali più robuste.

Altro aspetto fondamentale e in continua evoluzione è quello dell'area dei destinatari della contrattazione. Gli accordi più recenti tendono ad ampliarla oltre le categorie consuete (generalità della popolazione, anziani e disabili) in direzione di gruppi specifici come giovani, adulti in difficoltà, stranieri e donne, dimostrando la capacità dell'azione sindacale di reagire alle trasformazioni della società. Una prospettiva alla quale va dato sicuramente ulteriore sviluppo.

Per mirare sempre più la contrattazione sui bisogni specifici delle persone e delle famiglie, è opportuno lavorare affiancando alle attività classiche di confronto un'azione di più stretta prossimità, su temi di pertinenza degli anziani e dei pensionati (es: mobilità sostenibile, tutela dei pedoni, spazi urbani inclusivi, contrasto alla solitudine...).

Un lavoro da svolgere a livello micro (es.: Quartiere o Circoscrizione), in collaborazione anche con i volontari ANTEAS e volta ad individuare situazioni di fragilità e marginalità sociale, alle quali rispondere con azioni di ricomposizione del tessuto sociale, di animazione territoriale di comunità, di capacitazione di persone e famiglie.

La contrattazione sociale non può esistere senza una conoscenza approfondita delle rispettive realtà territoriali. Questo comporta la necessità di azioni formative e conoscitive relative ai contesti in cui si opera, volte a conoscerne le caratteristiche demografiche, sociali, economiche, di istruzione formazione e lavoro, ecc. Per questo è necessario investire in conoscenza e utilizzo delle principali banche dati nazionali dalle quali trarre tali informazioni (ISTAT, INPS, MEF, Osservatori statistici locali ecc.).

Questo tipo di informazioni vanno però integrate con la conoscenza diretta ed empirica dei contesti territoriali, dall'incontro con le persone, dall'ascolto dei loro problemi e delle possibili soluzioni. È questo un terreno in cui la contrattazione sociale incrocia il tema della partecipazione, intesa come il coinvolgimento delle realtà, nell'individuazione delle priorità di intervento delle istituzioni pubbliche locali rispetto a temi che caratterizzano in modo specifico ogni singolo territorio. Una partecipazione "di input", quindi di raccolta di stimoli, suggestioni e suggerimenti, che va completata con una partecipazione "di output" volta a comunicare alle persone coinvolte i risultati delle azioni di confronto o delle vertenze instaurate sulle priorità individuate insieme.

Quest'ultima azione è possibile solo a condizione che vengano progettati ed implementati strumenti di valutazione e monitoraggio degli accordi sottoscritti, che con cadenza regolare esprimano la capacità di definire il livello di realizzazione degli impegni assunti

A livello di concretezza operativa, la qualificazione della contrattazione sociale presuppone alcune azioni di sistema che richiamiamo in sintesi: dialogo tra i diversi livelli dell'Organizzazione; condivisione di dati e buone prassi; coinvolgimento di alcune Categorie degli attivi; un progetto organico di formazione integrata e differenziata tra livelli tecnici e politici.

Sempre in ambito di contrattazione sociale, non possiamo non tener conto anche degli scenari europei, su cui si svolgono ormai le politiche economiche, lavorative e sociali, che si svilupperanno dall'attuazione del PNRR.

Un ruolo importante lo riveste, dal punto di vista della partecipazione, la CES.

La FNP partecipa attivamente al Sindacato europeo nell'ambito della Ferpa, che è l'Organizzazione sindacale europea rappresentativa degli interessi dei pensionati e delle persone anziane presso tutte le istituzioni europee.

La Ferpa, che a sua volta fa parte della CES (Confederazione Europea dei Sindacati), è aperta a tutte le organizzazioni di pensionati interprofessionali o per settore, facenti parte di un Sindacato nazionale membro della Confederazione.

Di fronte alle nuove sfide poste dalla transizione demografica la Ferpa intende agire per promuovere un invecchiamento sano, attivo e dignitoso, in uno spirito di intergenerazionalità e contro ogni discriminazione, al fine preciso di veicolare una nuova percezione dei processi di invecchiamento che valorizzino l'età anziana e le sue opportunità.

Il Manifesto della Ferpa, recentemente pubblicato e ribadito durante l'ultimo congresso del 2023, si compone di quattro diritti prioritari in conformità con le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che sono:

1. il diritto a pensioni dignitose per combattere la povertà delle persone anziane, in particolare delle donne.
2. il diritto ad una long term-care di qualità e accessibile sia dal punto di vista finanziario che territoriale.
3. il diritto a un alloggio sano e dignitoso e a servizi pubblici essenziali, economici e capillari sul territorio.
4. il diritto all'inclusione sociale per tutte le persone anziane, che provveda ad una loro piena partecipazione a società, politica e cultura, in uno spirito di intergenerazionalità.

A tal fine è necessario che la voce della Ferpa sia ascoltata di più, e maggiormente coinvolta nei processi decisionali quando si tratti di politiche relative ad anziani e pensionati, sia in seno alle istituzioni che all'interno della stessa CES, insieme alla quale intende agire per garantire l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali.

Indicazioni Operative

La politica vertenziale si articola su due aspetti fondamentali:

A attuare le "politiche delle tutele" in modo da rispettare i diritti soggettivi dei cittadini ad essere adeguatamente assicurati nell'erogazione di interventi e servizi, sul piano sanitario, sociale e previdenziale, perché i suddetti diritti sono da considerare diritti pieni che non ammettono deroghe.

B dispiegare le "politiche delle opportunità" che costituiscono il livello più dinamico e coinvolgente, per definire un quadro organico di interventi integrati e coordinati di servizi e di interventi rivolti alla persona ed alla comunità, con il superamento degli squilibri

territoriali, economici, culturali, sociali, di genere e quindi una dimensione più ampia e più vitalizzante delle politiche di welfare.

Inoltre, occorre:

- un maggior dialogo tra i vari livelli, sia orizzontali che verticali, dell'Organizzazione;
- una condivisione dei dati, pur di qualità, proveniente dai nostri servizi;
- una maggiore e costante collaborazione tra le Federazioni coinvolte nei processi concertativi;
- una maggiore conoscenza del significato di processo concertativo;
- una maggiore capacità di trasferimento delle competenze ai livelli territoriali;
- un maggiore coinvolgimento dei quadri nelle fasi progettuali ed operative;
- una più strutturale stabilizzazione del personale nei ruoli e nelle competenze;
- una migliore distinzione tra ruoli politici e ruoli esecutivi;
- un progetto organico e lungimirante della formazione sia per i ruoli politici che operativi relativamente alla specificità della delega assunta all'interno delle segreterie;
- una più puntale e strutturata attività divulgativa, sia interna che esterna;
- un maggiore coinvolgimento della cittadinanza nei progetti concertativi e dei soggetti beneficiari per i quali si intende attuare politiche di protezione sociale;
- un maggiore coinvolgimento di altri attori con i quali realizzare un sistema di welfare di territorio superando il concetto di concertazione esclusiva con i vari livelli istituzionali;
- valorizzare e incrementare l'utilizzo dell'Osservatorio Sociale della contrattazione territoriale;

Indicazioni operative

1. Valorizzare la partecipazione, attraverso assemblee locali aperte a tutti, che coinvolgano le persone su tematiche di rilevanza locale e sociale, come la sanità, i trasporti e le politiche sociali.
2. Conferire alle RLS sempre maggiore peso sul piano sindacale, in funzione di un consistente incremento della concertazione sociale.
3. Insistere sull'esperienza delle "zone CISL", nelle quali delegati confederali, di categoria e della FNP potranno assicurare una maggiore attività di contrattazione sociale, non solo rivolta ai pensionati ma anche a tutti i cittadini.
4. Favorire la contrattazione anche su aspetti relativi alle politiche di genere
5. Partecipare attivamente al Sindacato europeo.

LA FORMAZIONE SINDACALE

La formazione rappresenta una leva strategica per l'Organizzazione, a tutti i livelli, ne testimonia i processi evolutivi e l'accompagna nella lettura e nell'interpretazione dei cambiamenti della società, del lavoro e dell'economia. È strategica anche perché, oltre ad agire sul versante delle conoscenze (sapere), delle competenze (saper fare) e dei comportamenti (saper essere), trasmette, aggiorna e facilita la condivisione dei valori dell'Organizzazione e della sua identità organizzativa.

Con la formazione si consolida, pertanto, l'identità e il senso di appartenenza sindacale, unitamente alla crescita culturale e personale.

Attraverso la Scuola Permanente FNP si dà corso a un'idea di formazione che promuova soggettività, sia agente di condivisione, favorisca la creazione di identità, incoraggi stili e comportamenti adeguati e coerenti con la storia e i valori della Cisl.

Ne discende l'importanza della formazione per l'Organizzazione a tutti i suoi livelli e il suo carattere di sistematicità.

La formazione FNP ha strutturato un sistema formativo permanente, ha fatto della continuità dell'offerta formativa, dell'attenzione ai mutamenti sociali e culturali, il perno della sua proposta, alimentata dal confronto con i diversi livelli organizzativi, da studi, ricerche e interazioni con il mondo delle Università e dei Centri di ricerca da cui trarre ispirazione per comprendere ed agire il cambiamento.

È necessario fare spazio al dialogo e al confronto tra le strutture e tra queste e il nazionale, per consolidare ed incrementare un sistema formativo a rete articolato su tre livelli (nazionale, regionale e territoriale), ognuno dei quali con propri e specifici compiti, caratterizzazioni e autonomie all'interno di un quadro nazionale di riferimento.

La formazione è strategica, permanente e quindi trasversale ai diversi ambiti organizzativi e ai temi di interesse sindacale, costituisce un importante strumento di gestione perché agisce sul singolo, accrescendo le conoscenze e le competenze sulle relazioni interpersonali, stimolando il confronto e la collaborazione; sull'Organizzazione, modificando i processi e gli strumenti ed i metodi.

La formazione incide, dunque, su tutti gli aspetti organizzativi sia individuali che collettivi, sia operativi che gestionali, permettendo la realizzazione della mission della nostra Federazione e del miglioramento continuo nel tempo, in una prospettiva ciclica che va dalle analisi alla pianificazione degli interventi alle valutazioni per arrivare ad un nuovo ciclo formativo

Indicazioni operative

1. Realizzazione di un Osservatorio sulla formazione con funzioni di orientamento, coordinamento, approfondimento, raccolta ed analisi del fabbisogno formativo dei territori.
2. Creazione di un albo formatori FNP per costruire e alimentare una rete degli operatori della formazione su tutto il territorio.

3. Collaborazione con la Fondazione Giulio Pastore e con la Fondazione G. Bonfanti "Partecipazione Mediazione Rappresentanza", ai fini della coprogettazione formativa e delle attività di studio e ricerca.
4. Collaborazione tra Scuola Permanente FNP e Dipartimenti FNP nazionale per la progettazione e gestione di iniziative formative su temi specifici (socio-sanitario, amministrazione, Organizzazione, comunicazione ...).
5. Formazione e aggiornamento quadri dirigenti FNP.
6. Formazione e aggiornamento formatori FNP.
7. Formazione di giovani operatori a sostegno di alcune attività della Federazione (accoglienza, proselitismo, contrattazione sociale, comunicazione).
8. Organizzazione di momenti laboratoriali e/o seminari di riflessione e di orientamento per essere efficaci nell'azione sindacale e progetti sostenibili che rappresentano le nuove sfide messe in campo dal contesto economico-sociale.
9. Iniziative formative congiunte tra formazione nazionale e Coordinamento Politiche di Genere.
10. Aggiornamento sistematico del sito della Scuola Permanente FNP, dal quale attingere informazioni sulle attività e i materiali della formazione.

PIANO DI POLITICHE ORGANIZZATIVE, AMMINISTRATIVE, SOSTENIBILITÀ

È necessario mettere sempre in relazione gli obiettivi individuati nella progettazione e nella programmazione delle attività con la sostenibilità amministrativa e gestionale, così come resta fondamentale la sinergia tra le competenze organizzative e l'assetto amministrativo - contabile nell'attività di sostegno verso la periferia e la "prima linea" della Federazione. Tale attività dovrà prevedere investimenti certi e strutturali, ottimizzando le disponibilità economiche e gli impegni finanziari, i quali dovranno essere orientati sempre più al potenziamento dell'attività sindacale in senso stretto e sempre meno alla "gestione ordinaria" dell'Organizzazione.

In questa direzione, si evidenzia che la percentuale di riparto degli introiti provenienti dalle deleghe, quantificata dagli Organismi della FNP nella misura complessiva dell'85% (70% alle FNP Territoriali e 15% alle FNP Regionali) a favore della nostra articolazione periferica, è di per sé già significativa e viene, inoltre, incrementata dai molteplici progetti ed iniziative a totale carico del livello Nazionale o, comunque, in compartecipazione con le strutture, proprio al fine di potenziare la quantità e la qualità della tutela e dei servizi a favore di iscritti e pensionati.

In tale ottica, dunque, gli investimenti economici dovranno sempre più garantire efficienza, meno sprechi, utilizzo delle risorse efficace rispetto agli obiettivi sindacali e, come si diceva poco sopra, ottimizzando sempre le disponibilità finanziarie. Tutto ciò, mediante uno sforzo comune e sinergico dell'intero gruppo dirigente, da realizzare con una forte azione di coordinamento e controllo delle strutture regionali sull'ambito territoriale di competenza, ferma restando la funzione ispettiva della Federazione Nazionale, statutariamente prevista e riconfermando la centralità del Collegio dei Sindaci revisori, il quale, a tutela della trasparenza e soprattutto del corretto operato amministrativo dei Dirigenti FNP, svolge un

ruolo di garanzia e rispetto delle normative vigenti. Giova ricordare che, come definito dalle norme civilistiche, il Collegio dei Sindaci dovrà riunirsi secondo cadenze precise, quindi almeno ogni 90 giorni.

In altre parole, impegnare risorse significative (che - è opportuno ricordarlo sempre - sono versate dai nostri iscritti) implica necessariamente rigore e oculatezza nella loro gestione, anche per migliorare sempre più quell'equazione "costi-benefici" che, per la nostra Organizzazione, si traduce nel rapporto virtuoso tra presenza capillare e fattiva sul territorio e aumento delle adesioni, oggi più che mai difficili da ottenere, soprattutto se non verranno introdotti dal Governo elementi concreti ed efficaci di flessibilità in uscita dal mondo del lavoro che siano in grado di correggere gli effetti fortemente limitativi prodotti sui pensionamenti dalla Legge Fornero. Pertanto, in attesa e auspicando che torni ad aumentare la platea dei neo pensionati a cui attingere ai fini del proselitismo, sarà opportuno anche finanziare attività specifiche volte alla fidelizzazione dei già iscritti.

In conclusione, l'obiettivo futuro è quello di rafforzare le buone prassi amministrative sin qui adottate e possibilmente implementarne di nuove, per essere sempre più rigorosi e trasparenti, mantenendo, in tal modo, sana la nostra Organizzazione e dando al tempo stesso continuità ed efficacia alla sua missione istituzionale.

Indicazioni operative

1. Stanziamento di risorse certe nei bilanci preventivi.
2. Rendicontazione degli investimenti nei bilanci consuntivi.
3. Ruolo di indirizzo generale e di controllo del livello nazionale.
4. Ruolo di coordinamento regionale sui territori.
5. Ruolo di garanzia e di rispetto delle normative vigenti dei Collegi dei Sindaci, a tutela della trasparenza e dell'operato del gruppo dirigente.
6. Formazione e aggiornamento continuo in ambito amministrativo per la Dirigenza e gli operatori.

COMUNICAZIONE

Il mondo sindacale sta vivendo una fase di generale evoluzione determinata dalla profonda trasformazione del tessuto socio-economico (nuove tipologie di lavoro, maggiore diffusione delle modalità digitali di interazione/comunicazione con i cittadini, come avvenuto durante la pandemia e ormai consolidato come *modus operandi*, ecc.).

Il Sindacato, pertanto, si trova oggi di fronte ad una importante sfida - in termini organizzativi, di mezzi ma anche di strategie di comunicazione – per essere sempre più un riferimento per i cittadini ed essere in grado di far fronte alle nuove istanze che arrivano dal mondo del lavoro e dei pensionati in particolare. In questo quadro, infatti, le categorie dei pensionati stanno assumendo sempre più peso all'interno delle varie Confederazioni sindacali.

Il Sindacato, fin dalle sue origini ha avuto come priorità la difesa e la tutela dei lavoratori, e nel nostro caso dei pensionati. Quest'attività ha visto parallelamente lo sviluppo della comunicazione: come denuncia, come esposizione di risultati ottenuti, come mezzi di aggregazione. Non a caso ogni Federazione, dagli albori del secolo scorso, ha fatto dei volantini, dei manifesti e dei propri organi di comunicazione il tratto identificativo sia dell'Organizzazione sia dell'impegno politico – sindacale.

La comunicazione, dunque, nasce con l'obiettivo di ascoltare e interpretare le tendenze sociali e culturali di cambiamento, promuovendo, attraverso nuove forme di comunicazione e di relazione, un'idea di Sindacato sempre più vicino alle persone.

Si propone di sviluppare piani innovativi di comunicazione interna ed esterna, con una particolare attenzione alle tecnologie e ai nuovi media, al fine di evidenziare i punti di forza della Federazione e rispondere alle diverse esigenze territoriali, valorizzando e promuovendo la cultura del Sindacato e incoraggiando un proselitismo orientato ai bisogni delle persone.

Gli obiettivi strategici che la Federazione porterà avanti sono:

- Potenziamento della comunicazione interna, attraverso progetti e iniziative (es. Carovana della Salute, convegni, ricerche, partnership, altro): siamo "nodi di relazione", l'obiettivo è quello di informare e motivare i territori, creando condivisione di valori, metodologie e azioni per convogliare tutta l'Organizzazione verso una comune identità e verso un comune obiettivo.
- Potenziamento e aggiornamento della comunicazione esterna, attraverso:

La realizzazione di un nuovo sito più performante e funzionale, per dare rilievo al nostro impegno in tema di sanità, pensioni, welfare e fisco e per accogliere un numero sempre maggiore di utenti. Sfrutteremo le nuove tecnologie, in modo che il nuovo sito possa comparire tra i risultati di ricerca di Google in una buona posizione e diventare per i navigatori un punto di riferimento. Il rinnovamento del sito web FNP Cisl è cruciale per adeguarsi ai progressi tecnologici, migliorare l'esperienza utente e raggiungere gli obiettivi digitali. Il nuovo sito permetterà agli utenti una navigazione agevole anche da cellulare.

Il potenziamento dei social network, in modo che i nostri canali social siano un riferimento per un pubblico sempre più ampio, che possa trovarvi risposte e informazioni utili sulle tematiche di maggior interesse per i pensionati.

In un mondo che corre sempre più veloce, crediamo che sia fondamentale dare risposte certe in tempi rapidi sugli argomenti più importanti per anziani e pensionati.

Indicazioni operative

1. Consentire una capillare informazione e sensibilizzazione sulle attività e sulle linee guida all'interno della FNP ai vari livelli.
2. Creare un consenso condiviso e consapevole degli iscritti.
3. Svolgere campagne di informazione in forma diretta, con l'ausilio di materiale informativo per favorire la conoscenza delle iniziative e dei servizi che la FNP mette in campo ai vari livelli.
4. Rafforzare l'operatività dei diversi progetti; anche mediante momenti di formazione e informazione congiunta, coordinata dalle Unioni, tra delegati delle Federazioni, operatori della FNP e dei Servizi.
5. Sviluppare altre modalità d'incontro con i pensionati prevedendo progetti organici anche sulla comunicazione, al fine di rendere omogenei l'immagine ed il linguaggio della FNP-CISL e di perfezionare le modalità di comunicazione che ormai monopolizzano la prassi comunicativa, come siti web, Social Media in particolare, newsletter ecc.
6. Rafforzare le occasioni di comunicazione e socializzazione fra le varie realtà aprendosi alla digitalizzazione.

