



Guidiamo il cambiamento

Assemblea organizzativa FNP Cisl Nazionale

Roma, 16 -17 novembre 2023 – Auditorium Via Rieti “Sala Donat Cattin”

Nodi di relazioni

Intervento di Anna Maria Foresi

Introduzione

Va innanzi tutto ribadita l'esigenza di adeguare le politiche organizzative alle continue e rapidissime evoluzioni che riguardano il movimento sindacale, il mondo degli anziani e la società a tutti i livelli.

Evoluzioni che determinano la necessità di un **cambiamento di paradigmi di pensiero e di azione**, che siano capaci di mettere al centro le persone nel segno della giustizia sociale e che diano sostanza alla nostra ambizione di svolgere un ruolo attivo e propositivo nei contesti in cui operiamo. Abbiamo la necessità di esserci dove le cose accadono, *“ponendoci come costruttori di legami, promotori di incontri e cucitori di occasioni”* (cit. Papa Francesco).

Tre sono le parole chiave sulle quali abbiamo provato ad individuare le priorità di intervento con un'attenzione particolare alla **rappresentanza sociale, alla sostenibilità ed alla responsabilità intergenerazionale**.

Vogliamo aggiungere però un'altra.

Emilio ha messo bene in evidenza il tema della centralità del **territorio** come luogo in cui favorire la partecipazione, generare relazioni, valorizzare e capacitare i soggetti, specie i più vulnerabili, sostenendoli quando da soli non ce la fanno.

Il territorio è il luogo privilegiato in cui la nostra Organizzazione vuole essere un nodo di relazione, prima di tutto con i nostri soci, ma poi con tutte le persone anziane e pensionate e con tutti coloro che vivono nelle periferie esistenziali, sociali ed economiche. Il territorio è il luogo in cui nascono capacità generative di bene comune, anche attraverso sperimentazioni di welfare di comunità che tentano di sussidiare politiche pubbliche sempre più sfilacciate ed inefficaci.

È sul territorio che vogliamo e dobbiamo esserci, esprimendo **generatività**, ossia capacità di guidare le persone sul sentiero della dignità, del protagonismo e dell'emancipazione, e **capacità di cura**, che intendiamo come il modo concreto di impostare le nostre relazioni, come strumento per immettere nuova energia laddove la vita è in sofferenza, come coraggio di assumersi responsabilità collettive.





La contrattazione sociale territoriale o di prossimità

Uno strumento prezioso per presidiare il territorio secondo queste caratteristiche è la contrattazione sociale territoriale o di prossimità, con la quale possiamo incidere sulle scelte delle istituzioni pubbliche e promuovere un modello sostenibile di sviluppo, contribuendo a ricomporre le relazioni sociali in un'ottica potenzialmente non conflittuale, di dialogo e di confronto.

L'esperienza degli ultimi anni ci fa comprendere **come la contrattazione sociale vada potenziata e qualificata, seguendo precise coordinate.**

Va diffusa e resa più omogenea su tutto il territorio nazionale; ne va allargata la platea dei destinatari, non limitandola a quelli istituzionali, ma coinvolgendo Associazioni rappresentative delle imprese, Scuole e Università, Terzo settore, ecc. L'orizzonte negoziale va esteso a tematiche non solo socio-sanitarie e assistenziali, ma anche abitative, di istruzione, antidiscriminatorie e di genere, di sostenibilità ambientale e di tutela del territorio, di intergenerazionalità, di mercato del lavoro, di lotta alla povertà e all'esclusione sociale. La platea dei destinatari va allargata con un'ottica particolare ai bisogni delle persone, degli anziani e delle famiglie. In questo modo, la contrattazione sociale diventa uno strumento che esplica una duplice funzione: **complementarietà** rispetto al ruolo (sempre più marginale) di protezione sociale svolto dai servizi pubblici; **funzione propulsiva** nei confronti di questi ultimi. Numerosi sono infatti i dati che evidenziano il rapporto di proporzionalità tra sviluppo della contrattazione ed irrobustimento complessivo dell'infrastrutturazione sociale.

Sul piano del metodo di lavoro, la contrattazione sociale presuppone una **conoscenza approfondita del territorio**, delle sue caratteristiche demografiche, sociali, economiche, di istruzione, formazione e lavoro, ecc. Informazioni che vanno integrate dalla conoscenza diretta dei contesti territoriali, dalle relazioni e dall'incontro con le persone, dall'ascolto dei loro problemi e delle possibili soluzioni. Attività, quest'ultima, che immaginiamo debba essere svolta con **il supporto imprescindibile della figura del Delegato Comunale.**

È questo un terreno in cui **la contrattazione sociale incrocia il tema della partecipazione**, intesa come il coinvolgimento delle realtà locali nell'individuazione delle priorità di intervento delle istituzioni pubbliche locali rispetto a temi che caratterizzano in modo specifico ogni singolo territorio. **Una partecipazione in entrata** quindi, di raccolta di stimoli, suggestioni e suggerimenti, che **va completata con una partecipazione in uscita**, volta a comunicare alle persone coinvolte i risultati delle azioni di confronto o delle vertenze instaurate sulle priorità individuate insieme.





Decisiva per la sua efficacia è il **sostegno di tutta l'organizzazione**. Non solo FNP e Confederazione, ma anche Coordinamenti delle politiche di genere, Enti, Associazioni e Categorie degli attivi, che possono svolgere un ruolo fondamentale per individuare le priorità da aggredire.

Pensiamo all'importanza che potrebbe avere la collaborazione con i volontari dell'ANTEAS per costruire azioni di **contrattazione di stretta prossimità, su temi sensibili per gli anziani e i pensionati** come la mobilità sostenibile, la tutela dei pedoni, gli spazi urbani inclusivi, il contrasto alla solitudine. Un lavoro da svolgere a livello micro (es.: Quartiere o Circoscrizione) e volto ad individuare situazioni di fragilità e marginalità, alle quali rispondere con azioni di ricomposizione del tessuto sociale, di animazione territoriale di comunità.

Con la sua presenza territoriale, estesa in tutte le province e in molte realtà locali **l'ANTEAS, può essere uno strumento importante anche con le Amministrazioni Locali**, per le quali i volontari svolgono spesso una fondamentale azione sussidiaria, e contribuire a dare risposte concrete ai bisogni derivanti dalla povertà economica e di relazioni, che coinvolgono sempre più ampi strati della popolazione anziana e non solo.

Certo, le sinergie con ANTEAS dovranno anche essere funzionali allo sviluppo associativo, in modo più intenso di quanto non accade oggi.

Le Rappresentanze Locali Sindacali

Le RLS sono l'avamposto della FNP a livello locale. Esse hanno il compito di esercitare la **rappresentanza sociale dei territori**, con il compito di tessere relazioni, essere zone di vita dove favorire la relazione, quella vera non quella virtuale e di costruire comunità.

Le RLS esprimono la capacità attrattiva della FNP sui territori, dalla quale dipende il futuro della nostra Organizzazione.

Questo significa in primo luogo perseguire **obiettivi di sviluppo associativo**, sia in termini di aumento degli iscritti, sia in termini di manutenzione e cura di quelli che già abbiamo. Pertanto è necessario che queste siano rafforzate con quadri scelti, come sempre, democraticamente, frutto della partecipazione degli iscritti.

Rappresentano il **recupero ideale e pratico di quel "NOI SIAMO CISL"** che non deve essere solo uno slogan, ma un modo di essere e di operare reale, una bussola che sappia orientare l'Organizzazione verso il contatto assiduo con i **pensionati nelle comunità locali**. Un contatto che possa permettere, da un lato,



il consenso partecipato e consapevole degli associati e, **dall'altro**, l'informazione e la sensibilizzazione sulle iniziative e sulle strategie della FNP ai vari livelli.

I rapporti con le persone vanno tenuti in modo costante e continuo: per comunicare in modo integrato e far 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) devono affiancarsi modalità virtuali/immateriali grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie e del digitale. Ad esempio: sito web, Social Network, gruppi WhatsApp e altre piattaforme di messaggistica istantanea.

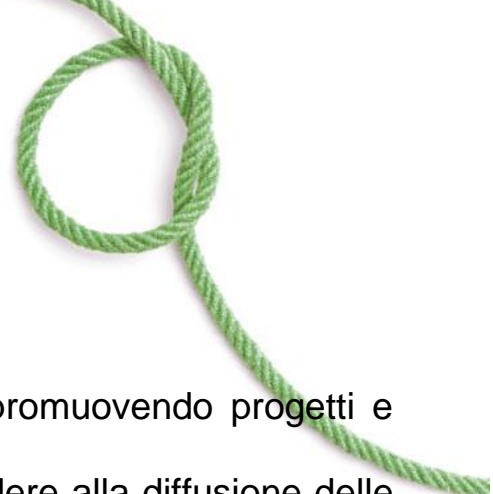
Le RLS garantiscono **la visibilità della FNP anche attraverso l'organizzazione di iniziative**, possibilmente in collaborazione con Enti, Istituzioni e Associazioni locali - a partire da quelle con le quali la Cisl ha stipulato appositi accordi di collaborazione - su tematiche di vario genere: prevenzione 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 richiede uno sforzo importante da parte delle Segreterie territoriali e regionali. Un compito di supporto sicuramente organizzativo, che si traduce nella necessità di dotarle delle necessarie strumentazioni materiali ed informatiche. Ma un compito anche formativo, unito ad un'attenta gestione delle risorse umane necessarie a **garantire il ricambio generazionale intercettando nuovi pensionati e persone prossime alla pensione**, dando precedenza a delegati e iscritti provenienti dalle Categorie. Le RLS hanno bisogno di quadri qualificati, ma non solo in termini culturali: servono persone impegnate e motivate, conosciute e riconoscibili sul loro territorio, con una spiccata sensibilità sociale e solidaristica, alla quale deve accompagnarsi (o aggiungersi) quella di tipo più spiccatamente sindacale. Figure polivalenti che possono svolgere un ruolo fondamentale di raccordo con le Federazioni di Categoria e con i Servizi.

Le RLS, integrando pienamente nelle loro attività i Coordinamenti delle politiche di genere, **possono trasformare le sedi della Cisl**, rendendole luoghi di incontro e di relazioni, di partecipazione e di progettualità, di azioni di inclusione sociale.

Le RLS, attraverso sedi diffuse in modo capillare su tutto il Paese, **possono inoltre contribuire allo sviluppo di pratiche di welfare di comunità e a processi di progettazione partecipata**, che consentono ai decisori politici di incontrare i





cittadini, le associazioni, i sindacati più rappresentativi, promuovendo progetti e servizi di pubblica utilità.

Questo è il modo in cui la FNP e la CISL possono rispondere alla diffusione delle periferie - urbane, territoriali, sociali, culturali - mettendo a frutto le nostre potenzialità associative di assistenza, tutela e rappresentanza del "Sistema".

Sviluppo associativo

Qualsiasi politica sindacale poggia concretamente la propria azione sulla certezza delle disponibilità economiche e finanziarie, che nella CISL e nella FNP provengono esclusivamente dal tesseramento. Il tesseramento è la nostra unica fonte di entrata, **la nostra garanzia di autonomia e indipendenza da qualsiasi potere politico, economico, mediatico.**

Tutti i nostri dirigenti devono essere consapevoli che, dietro ogni singola adesione ci sono i sacrifici di persone che nella stragrande maggioranza percepiscono redditi bassi o medio - bassi. A loro appartiene la nostra organizzazione, e solo a loro dobbiamo rendere conto delle nostre azioni.

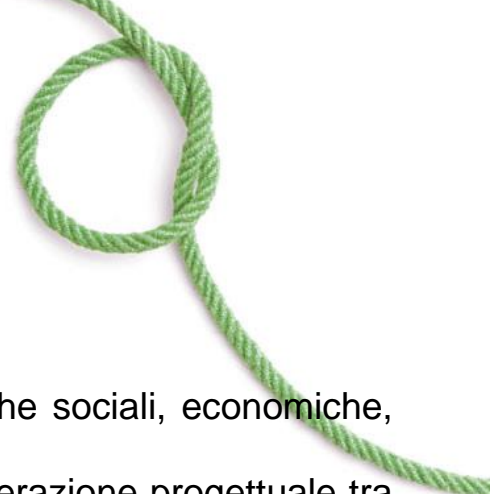
Per questo la gestione finanziaria di ogni struttura deve essere improntata al massimo senso di responsabilità e trasparenza. In questo contesto è fondamentale il compito di controllo che devono esercitare i Collegi dei Sindaci revisori.

Detto ciò, è chiaro quindi come la promozione dello sviluppo associativo rappresenti un elemento prioritario per tutti i livelli dell'Organizzazione. Un'attività costante che, partendo da nuove adesioni, consenta all'organizzazione di poter contare su maggiore rappresentatività e potere contrattuale nonché su adeguate risorse economiche da poter utilizzare per la tutela individuale e collettiva.

Ogni singola iscrizione è il segno concreto della nostra prossimità, che si manifesta in primo luogo attraverso la presenza delle nostre sedi sul territorio. In questo senso, la prossimità è un valore ma anche un investimento che produce costi importanti, da correlare attentamente ai benefici che produce. Per questo è necessario valutare in modo certosino come presidiare un territorio: quando farlo con sedi attrezzate e frequentate da Servizi e Categorie e quando invece farlo attraverso presidi "Spoke", ossia con recapiti in diretto collegamento con sedi "Hub" più articolati e complessi.

Su questo versante dobbiamo fare un salto di qualità, promuovendo un metodo di lavoro basato su progetti con obiettivi verificabili e non su singole attività. Non attuando regole generaliste, ma **progettando azioni articolate, specifiche per target e per territori**, in modo da rispondere a problematiche altrettanto peculiari





identificabili a livello locale e dipendenti dalle caratteristiche sociali, economiche, demografiche, produttive e culturali di ogni singola realtà.

Strategica su questo versante dovrà essere una stretta interazione progettuale tra il livello nazionale e quelli periferici, dove anche **il Coordinamento delle politiche di genere potrà finalizzare il proprio agire**, nella valorizzazione delle donne sul piano sia operativo che dirigenziale, ma anche ampliando verso una visione capace di interpretare al meglio i bisogni legati alle condizioni peculiari delle donne anziane e pensionate che, già oggi, rappresentano oltre il 50% della platea degli iscritti alla FNP.

Oltre a questo sarà necessario **intraprendere iniziative che favoriscano la presenza della FNP nelle comunità locali** da realizzarsi al di fuori delle sedi, nei luoghi maggiormente frequentati dai pensionati (Parrocchie e Centri Sociali) o attraverso l'intensificazione di assemblee ed incontri informativi e sportelli dedicati alle pensionate e ai pensionati. La partecipazione a tali incontri da parte di non iscritti consentirebbe di ampliare significativamente il bacino dell'azione di proselitismo. In questo quadro, va decisamente sostenuto anche il progetto "Carovana della salute" che costituisce un importante strumento di promozione oltre che di servizio e aiuto concreto ai pensionati ed alle loro famiglie.

Infine, vanno incisivamente promossi **i servizi individuali che la FNP eroga direttamente ai propri iscritti** (coperture assicurative e di solidarietà, agevolazioni ecc.) nella convinzione che essi possano costituire un valore aggiunto dell'"offerta FNP" e rendere più facile l'adesione.

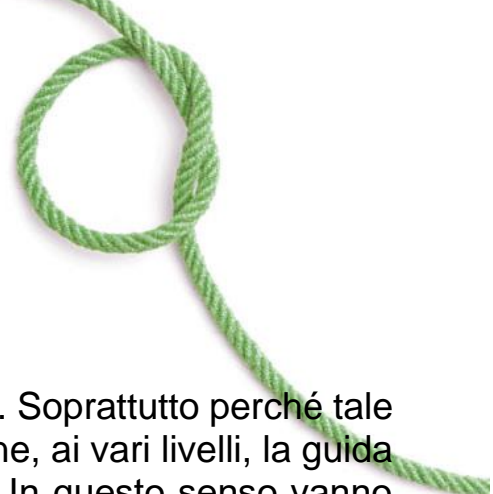
Continuità associativa

È fondamentale una crescita significativa della collaborazione con le altre Federazioni di Categoria che favorisca una svolta reale sul tema della continuità associativa.

Non possiamo ammettere che l'80% dei lavoratori iscritti alla CISL che vanno in pensione, cioè svariate decine migliaia di persone ogni anno, non aderiscano alla FNP. È un problema organizzativo, di tesseramento, di rappresentanza, **ma a nostro avviso anche di affermazione del valore della Confederalità**, che costituisce la vera e propria discriminante del "modello sindacale" della CISL.

Dobbiamo dare attuazione a quanto definito nel **Protocollo d'intesa sottoscritto sul tema dalla Cisl e dalla FNP nel 2021**, nel quale sono definiti nel dettaglio tempi





e modalità di azioni politiche e organizzative di proselitismo. Soprattutto perché tale protocollo attribuisce in modo vincolante alla Confederazione, ai vari livelli, la guida delle strategie, d'intesa con la FNP e le altre Federazioni. In questo senso vanno organizzati momenti specifici di analisi e verifica nei quali socializzare le buone prassi adottate da alcune strutture, che hanno portato risultati molto incoraggianti.

Rapporti con i Servizi

Non è più rinviabile la realizzazione organica del “sistema dei servizi CISL”, da integrare con le strategie politiche ed organizzative della Confederazione.

Sulla questione dei Servizi la FNP è da sempre sensibile, tant'è che numerosi sono gli operatori e operatrici della Federazione che vi vengono comandati con l'intento di potenziarne le performance.

Partendo dalla considerazione che, a fronte di un numero sempre elevato di utenti che si rivolgono ai Servizi della CISL, vi sia ancora una fortissima difficoltà a trasformare gli stessi in associati *sarà necessaria un'attenta riflessione, sulle quote delle tariffe, cercando di armonizzarle almeno a livello regionale*. Anche su quest'ultimo tema, la Federazione si è sempre impegnata definendo in molte realtà convenzioni con i diversi Enti e Associazioni, al fine di salvaguardare i principi poco sopra menzionati.

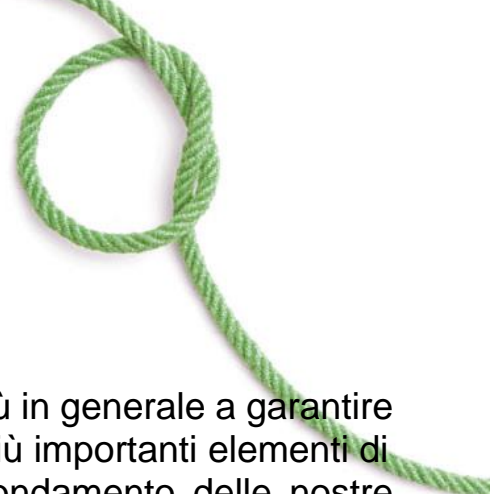
Altro aspetto sul quale riflettere attentamente è la possibilità di realizzare un sistema basato sulla **tessera unica**.

Appare dunque necessario, per raggiungere tali obiettivi, determinare una struttura di governo e coordinamento reale in cui vi sia, non solo la regia Confederale, **ma la vera e propria guida assicurata da un Segretario Confederale** oltreché dalla presenza delle Federazioni.

Tale struttura, realmente integrata e regolarmente operante potrebbe consentire l'avvio di alcune azioni di efficientamento quali: un utilizzo delle Banche dati dei servizi che consenta una migliore accessibilità e la fruizione di informazioni utili alle strategie di proselitismo; una più efficace penetrazione del mercato, specie quello “interno” degli iscritti, attraverso la creazione del delegato/a dei servizi (sindacalisti dei servizi) nei luoghi di lavoro, la sperimentazione, per gli iscritti, di consulenze in modalità online.

Più in generale, si dovrà attivare una regia confederale volta a costruire una rete tra FNP, i sindacalisti attivi e gli operatori dei servizi, in particolare INAS e CAF, volta a sviluppare e mantenere una filiera integrata finalizzata in primo luogo alla





promozione ed alla manutenzione del tesseramento, ma più in generale a garantire la circolarità, intesa come conoscenza e condivisione dei più importanti elementi di base - valoriali, di vision, organizzativi, esperienziali a fondamento delle nostre attività, a partire da quelle formative.

La programmazione di percorsi formativi adeguati può aiutare ad accrescere capacità e professionalità, favorendo la polivalenza degli operatori, l'aumento del loro senso di appartenenza all'organizzazione e **la professionalizzazione del servizio di accoglienza, anche avvalendoci dell'apporto di giovani dipendenti. Circolarità intesa, quindi, come vero e proprio paradigma di pensiero e di azione, come postura mentale necessaria** in un sistema complesso e articolato come quello della CISL, attraverso la quale facilitare il coinvolgimento degli operatori di Enti, Servizi e Associazioni non solo nell'operatività concreta e quotidiana, ma anche nella elaborazione e nello sviluppo delle strategie di politica sindacale.

La politica dei quadri FNP e i giovani

Uno dei fulcri della nostra proposta politico-culturale è rappresentata dall'intergenerazionalità.

Il coinvolgimento e l'impegno di giovani nell'organizzazione, non solo a supporto dei Servizi ma anche con un loro maggiore utilizzo nelle sedi periferiche della Federazione, diviene sempre più importante per il futuro della FNP e della CISL.

In questo ambito, dunque, **sarà necessario investire su giovani figure polivalenti**, individuabili anche attraverso sinergie costanti con le Categorie degli attivi, i Servizi e la Confederazione ai vari livelli, che possano contribuire efficacemente nei settori di impegno dell'accoglienza, dello sviluppo associativo, della contrattazione sociale, della comunicazione e della consulenza ad iscritti e pensionati.

Sono azioni che, nel loro piccolo, rappresentano un modo – il nostro modo – **di avere cura della posterità**. Creando ambienti nei quali sia possibile **aprire spazi di partecipazione e di attivismo diretto dei giovani**, garantendo il confronto e il dialogo tra il loro mondo e quello degli anziani e dei pensionati, praticando l'ascolto reciproco e verificando in questo modo la nostra capacità di dare rappresentanza piena a interessi che non hanno età, cercando sempre, com'è nelle corde del sindacalismo confederale, una sintesi delle esigenze attenta al bene di tutti.

Naturalmente, una politica dei quadri efficace deve garantire anche **la crescita professionale di tutti i collaboratori della FNP**, dirigenti, quadri ed operatori,





donne e uomini, giovani e meno giovani, impegnati ai vari livelli, ma particolarmente sul territorio e nelle RLS, dove coordinatori e coordinatrici, delegati e delegate comunali, addette e addetti all'accoglienza, contrattualiste e contrattualisti sociali, costituiscono la vera prima linea della FNP.

Lo sviluppo organizzativo richiede una costante crescita dei quadri dirigenti. Esperienza, pratica delle relazioni personali ed istituzionali, disponibilità allo studio ed all'aggiornamento personale. Questi elementi rendono i nostri quadri competenti e maturi, dotati di idealità, di capacità e di responsabilità. Una buona politica dei quadri dipende dalla nostra capacità di raccogliere il più ampio consenso da iscritti e militanti, insieme a quella, propria della dirigenza, di assumere la responsabilità di guida dell'organizzazione cogliendo e rispondendo alle trasformazioni sociali, nel contesto di una FNP concepita come un'organizzazione adattiva in cui le persone sono in continua maturazione e crescita.

Una politica dei quadri inclusiva delle giovani generazioni deve, attraverso progetti mirati a livello locale, farsi carico del loro inserimento, consentirne la valorizzazione al meglio delle loro attitudini e potenzialità.

Formazione

La formazione è una leva strategica per l'organizzazione. Oltre che 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 della CISL e della sua identità organizzativa.

Va quindi resa permanente, per dirigenti, quadri, collaboratori e dipendenti, sia a livello nazionale che periferico.

Una formazione da progettare ed eseguire sempre più nell'ottica di un sistema a rete articolato sui livelli territoriale, regionale e nazionale, ognuno con propri specifici compiti e ambiti di intervento.

Funzionale al rafforzamento del sistema a rete, potrà essere l'aggiornamento sistematico del sito della Scuola Permanente FNP, la programmazione di eventi formativi su temi di prioritario interesse, quali amministrazione, sanità, previdenza e altro ancora, **la realizzazione di un Osservatorio sulla formazione** che possa analizzare i bisogni formativi dell'organizzazione e successivamente orientare, coordinare e approfondire le attività didattiche.

Anche **la creazione di un Albo dei formatori FNP** potrà facilitare una efficace e diffusa azione formativa su tutto il territorio nazionale, così come le collaborazioni con la Fondazione "Giulio Pastore" e la Fondazione "Gigi Bonfanti - PMR" ai fini di





una proficua co-progettazione dei corsi e per utili iniziative comuni di studio e ricerca.

L'apertura di una **piattaforma dedicata ai formatori FNP** può, infine, rappresentare un luogo di incontro collaborativo, una sorta di agorà, per la progettazione di percorsi formativi e la raccolta di materiali ed informazioni da condividere.

Comunicazione

Oggi più che mai è diventato assolutamente necessario saper diffondere al meglio i nostri valori e le nostre idee, informando tempestivamente ed in modo efficace i nostri bacini di utenza. **È quindi necessario che le Strutture della Federazione pongano attenzione concreta ai temi e agli strumenti della comunicazione interna ed esterna.**

Per la comunicazione **interna** si dovranno realizzare iniziative atte a informare, motivare, condividere valori, azioni e metodologie di lavoro, per rendere omogenea e comune l'identità dell'Organizzazione a tutti i suoi livelli sperimentando modalità rapide e dirette di comunicazione: email, chat, reti, videochiamate, videocall... Può altresì essere utile potenziare i gruppi regionali di "Comunicazione e Social FNP".

Per la comunicazione **esterna**, saranno strategiche la realizzazione di un nuovo sito web FNP, lo sviluppo dei social media della Federazione e la crescita della "newsletter". Non dimenticando l'importanza degli strumenti di comunicazione "classici", come la produzione di materiale grafico (es. volantini) da mettere a disposizione delle persone sia nelle sedi che sui territori. Strumenti attraverso i quali, da un lato sarà possibile orientare le persone dando loro risposta in tempi rapidi sulle cose di cui hanno bisogno; dall'altro, sarà rispondere all'esigenza vitale di **promuovere l'identità organizzativa e di socializzare le attività di politica sindacale,**

Per garantire al meglio l'utilizzo dei social media la formazione digitale si rileva di fondamentale importanza.

Sindacato internazionale

La drammatica situazione internazionale ed europea dimostra come ci sia bisogno di Sindacato per esercitare un ruolo attivo e di protagonismo **contro ogni forma di prevaricazione, di conflitto e di attentato alla pace e al bene comune.** In tale ottica la FNP, per la responsabilità che le deriva dalla sua storia e dalla sua





consistenza numerica, vuole continuare a sostenere la crescita di **Organizzazioni Sindacali democratiche che ne condividono valori ed aspirazioni**.

In questo senso, uno dei nostri maggiori impegni è la partecipazione alle politiche della **FERPA**, decisive nella costruzione di un forte Sindacato europeo.

La FNP si impegna affinché la FERPA, sia riconosciuta come membro a pieno diritto all'interno della CES e **diventi un vero soggetto contrattuale e politico**, riconosciuto soprattutto per il suo ruolo di rappresentanza dei valori e dei bisogni di tanti anziani che sono parte attiva della cittadinanza europea.

Conclusioni

Con questa Assemblea Organizzativa ci poniamo l'obiettivo di tradurre le idee e i progetti che abbiamo condiviso e presentato in azioni concrete, al fine di **sostenere in modo efficace gli indirizzi e le strategie di politica sindacale** ed offrire, in una genuina logica sussidiaria, elementi utili a tutti i livelli dell'organizzazione per migliorarsi.

È un dovere che abbiamo non solo nei confronti della FNP e dei suoi iscritti, ma anche nei confronti di tutto il resto dell'organizzazione, all'interno della quale **svolgiamo un ruolo cruciale e strategico di raccordo** tra l'azione di indirizzo della Confederazione, la presenza nei luoghi di lavoro da parte delle Categorie, l'azione di assistenza e tutela garantita dal Sistema dei Servizi in connessione con l'attività delle Associazioni.

Su ognuno di questi elementi si dispiega quotidianamente il nostro contributo, che è in definitiva un contributo al miglioramento della qualità delle condizioni di vita e di lavoro degli iscritti e di tutte le persone che ogni giorno incontriamo, nelle Sedi e sui territori.

Concludo citando **Margaret Mead**, antropologa statunitense moglie del più famoso Gregory Bateson, anch'egli antropologo, sociologo e psicologo, uno tra i più importanti esponenti della "Scuola della complessità" quando afferma che **"non smetteremo mai di avere bisogno di ciò che possiamo fare insieme."**

Da un lato è un auspicio: speriamo (e vogliamo) continuare a fare cose che "possiamo fare insieme". Insieme è una parola importantissima per noi, perché fonda etimologicamente il termine "sindacato". L'altra, lo sappiamo bene, è "giustizia".

Speriamo di poter continuare a lavorare per fare "giustizia insieme". Perché ne abbiamo bisogno, appunto. Un bisogno buono, necessario non solo per ognuno di



GUIDIAMO il CAMBIAMENTO



nodi di **relazione**

ASSEMBLEA NAZIONALE ORGANIZZATIVA **2023**



noi come singoli individui, ma anche e soprattutto in ottica collettiva. Per il bene del nostro Paese e non solo, per quello delle nostre comunità locali e di quelle formazioni sociali nelle quali si sviluppa la personalità di ognuno di noi (cit. Costituzione della Repubblica italiana).

Grazie, buon lavoro a tutte e tutti.

