



ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA FIT CISL RETI VENETO

21 OTTOBRE 2015

PARK HOTEL CASTELNUOVO DEL GARDA

Relazione del Segretario Generale Gaetano Antonello

L'assemblea organizzativa della Fit Cisl Reti del Veneto, riunita in data 21 ottobre 2015, presso i locali del Park Hotel di Castelnuovo del Garda, ha elaborato, tramite la costituzione di tre gruppi di lavoro le seguenti linee tematiche:

- **L'amministrazione del patrimonio;**
- **La contrattazione;**
- **Le donne ed i giovani.**

La Fit Cisl Veneto e l'Amministrazione

L'Assemblea Organizzativa (da adesso A.O.) della Fit Cisl del Veneto, esprime grande apprezzamento per gli enormi passi avanti fatti in questi anni dalla struttura Regionale in termini di:

- ***Trasparenza Amministrativa;***
- ***Certezza dei flussi Automatici;***
- ***Tracciabilità delle operazioni.***

Trasparenza Amm.va

L'A.O. ritiene siano da confermare le procedure di trasparenza a tutti i livelli, praticate dalla Segreteria Regionale:

- a) frequenti Esecutivi su ogni minima partita economica;
- b) distribuzione mensile programmata, sia in files che cartacea, di tutti i flussi economici della Federazione a tutti i livelli nell'ottica del "tutti sanno tutto di tutti";
- c) coinvolgimento del collegio sindacale su tutte le partite economico/finanziarie, per verificarne la compatibilità con leggi dello Stato e regolamenti interni.

Certezza dei flussi automatici

L'A.O. della Fit Cisl Veneto, esprime apprezzamento per come la struttura Regionale ha saputo garantire una corretta e certa redistribuzione in automatico delle risorse ai Territori; redistribuzione che, non si è mai fermata al semplice rispetto delle percentuali deliberate a livello nazionale, (la percentuale destinata ai territori supera costantemente il 40%), ma sempre di più improntata ad un'ottica di solidarietà verso i Territori più deboli e di forte sgravio economico per gli stessi, caricando sulla struttura Regionale un serie di costi fissi (distacchi in Legge 300, integrazioni economiche, personale impiegatizio al servizio dei Territori, etc.), che sarebbero difficilmente gestibili con le sole risorse del Territorio.

L'A.O. ritiene inoltre fondamentale, mantenere l'attuale sistema di redistribuzione dei flussi in automatico, che dà certezza nei tempi e nelle modalità, della disponibilità delle risorse economiche per una maggiore progettualità e pianificazione dell'attività sindacale sul Territorio.

Tracciabilità delle operazioni

L'A.O. della Fit Cisl del Veneto, plaude ed intende consolidare quanto fatto in questi anni dalla struttura Regionale sul tema della tracciabilità di ogni singola operazione economica. E' stato di fatto completamente eliminato qualsiasi giro di denaro contante, tanto che, le movimentazioni di cassa nel corso dell'anno sono rarissime ed assolutamente eccezionali. Ogni pagamento, rimborso od altro movimento economico, viene esclusivamente eseguito: **con bonifico bancario, bancomat o carta di credito**; cosa questa che, oltre a rendere più "sana" l'Organizzazione, facilita molto le operazioni di contabilità interna e di costruzione dei bilanci.

Nuovo Regolamento Trattamenti Normativi per i Dirigenti

Pur non essendo un argomento da A.O. (un regolamento obbligatorio va applicato e basta!), l'A.O. della Fit Cisl del Veneto, ha ampiamente ed animatamente dibattuto sul Nuovo Regolamento, approvato dall'Esecutivo della Fit Cisl Veneto il 24 Settembre 2015 e pertanto ritiene corretto che alcune tematiche siano inserite nel documento finale della A.O. della Fit Cisl Veneto.

In particolare l'A.O. della Fit Cisl Veneto, ritiene **troppo ampia la forbice delle tabelle stipendiali dei Dirigenti tra il livello Centrale e quello Regionale/Territoriale ed anche tra quello orizzontale di Confederazione e quello verticale di Federazione Regionale/Territoriale.**

L'A.O. della Fit Cisl del Veneto, pur comprendendo che occorre riscoprire uno dei fondamenti associativi del Sindacato quale il volontariato, non può non segnalare che, l'attuale appiattimento verso il basso delle retribuzioni, disincentiva molti bravi Dirigenti Sindacali con stipendi "assolutamente normali" all'interno dei CCNL della nostra Federazione, a svolgere ancora attività sindacale.

Sarebbe triste utilizzare esclusivamente profili medio bassi per affrontare le sfide cui sarà chiamato il sindacato del futuro.

LA “NUOVA” CONTRATTAZIONE

- 1) LIVELLO NAZIONALE/CONFEDERALE (es.: modello contrattuale, rappresentanza e rappresentatività...)
- 2) LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA (es.: CCNL, welfare integrativo e sanitario-fondi pensione chiusi, fondi sanitari, ecc...)
- 3) LIVELLO TERRITORIALE/CONFEDERALE (es.: accordi quadro regionali in varie materie tra cui cassa in deroga, ecc..)
- 4) LIVELLO TERRITORIALE DI CATEGORIA (es.: accordi quadro con associazioni artigiane, ecc...)
- 5) Livello aziendale (es.: accordi di produttività).

Qui ci concentriamo prevalentemente, dovendo discutere di “nuova contrattazione” nei punti 1, 2 e 5:

1-Il livello nazionale confederale tramite gli accordi sul modello contrattuale definisce le regole, i contenuti ed i rapporti tra i CCNL ed i contratti aziendali;

2-Il livello nazionale stabilisce regole normative valide per tutti i lavoratori (disciplinati da un CCNL) ed il recupero economico del potere d’acquisto;

3-Il livello aziendale tradizionalmente definisce la ripartizione di parte degli utili aziendali ai lavoratori tramite accordi di produttività.

Il concetto di contrattazione aziendale legato all’efficienza aziendale, alla produttività ed alla valorizzazione delle rappresentanze sindacali costituite nei luoghi di lavoro è stato introdotto e portato avanti in Italia proprio dalla Cisl, fin dalle sue origini (consigli generali di Bari 1951 e Ladispoli e Roma 1953) con la forte contrarietà sia della Cgil che di Confindustria.

-Cenni storici: nel 1993 è stato stabilito un modello contrattuale che ha rinunciato definitivamente all’indicizzazione dei salari legando la parte economica all’inflazione programmata per un periodo di due anni, mentre la parte normativa veniva rinnovata ogni 4 anni. Nel 2009 tale modello è stato revisionato (con contrarietà della cgil) per cui parte economica e normativa durano entrambe 3 anni.

Tale livello è in crisi, soggetto ad attacchi sia da parte datoriale che politica (c.d. salario minimo). In Europa solo 3 stati hanno un livello di contrattazione nazionale.

Attualmente (si vedano le recenti dichiarazioni di Squinzi) il modello contrattuale vigente è in crisi (crisi economica, bassissima inflazione, necessità di velocizzare i tempi di contrattazione e di decisione conseguenti) per cui, giustamente, la Cisl, a differenza di Uil e Cgil, sta tenendo il punto per arrivare alla definizione di un nuovo modello contrattuale, che “snellendo il contratto nazionale (non eliminarlo, perché le dimensioni medie delle aziende italiane non consentirebbero ciò) porti ad una valorizzazione ed incremento quantitativo e qualitativo della contrattazione realizzata nelle aziende, allargando anche il perimetro delle materie oggetto di negoziato, magari prevedendo a livello nazionale meccanismi che riescano davvero ad incentivare tale “nuova contrattazione”.

Si richiede tuttavia che non si giunga ad una deregolamentazione dei CCNL vigenti e si ribadisce l’assoluta contrarietà verso l’istituzione del c.d. “salario minimo legale”, ad esclusione dei lavoratori non coperti da contrattazione collettiva.

Risulta poi evidente, in un'ottica di implementazione della contrattazione a livello aziendale, di prevedere una formazione specifica e mirata per i componenti delle RSU/RSA chiamati a ricoprire un ruolo di maggior protagonismo e responsabilità.

Si propone infine l'introduzione, se possibile, di meccanismi atti a garantire un maggiore "ritorno" in termini di risultati della contrattazione, in capo agli affiliati alle organizzazioni sindacali rispetto i lavoratori non tesserati.

LA FIT VENETO E LE DONNE

Si riafferma la necessità di dare importanza al lavoro svolto dalle sindacaliste nella Fit per valorizzarne l'impegno, al di là ed oltre le previste quote di partecipazione agli organismi, per sostenere ogni iniziativa utile alla tutela delle lavoratrici sia nell'ambito prettamente lavorativo (utilizzando la contrattazione di secondo livello) che in quello sociale, contrastando ogni forma di discriminazione, con un'attenzione particolare a quella salariale. I temi su cui le donne intendono focalizzare la loro iniziativa sono essenzialmente tre:

1) La Rappresentanza

In tema di rappresentanza emergono subito due aspetti:

- le donne occupate nei trasporti sono poche: su questo aspetto crediamo che poco si possa fare...ma se c'è qualcosa da fare, si faccia!

- la partecipazione delle donne all'attività sindacale è ridotta: questo aspetto è sicuramente una conseguenza del primo.

Tuttavia su questo aspetto abbiamo la possibilità di intervenire direttamente, sia in tema di proselitismo al femminile sia in tema di partecipazione delle donne negli organismi.

Sul proselitismo al femminile è necessario agire contrattualmente, ad ogni livello, per rispondere ai bisogni emergenti delle lavoratrici, e non solo, organizzando al meglio il lavoro in modo da favorire la conciliazione e la condivisione delle responsabilità familiari e introducendo strumenti di welfare integrativo ancora troppo spesso poco utilizzati.

Per quanto riguarda la partecipazione di genere negli organismi, al di là ed oltre le quote di partecipazione prefissate negli statuti e nei regolamenti, è opportuno che si preveda lo svolgimento di appositi percorsi formativi, specifici e mirati, diretti alle donne, preferibilmente giovani, per creare opportunità di maggiore coinvolgimento.

Per far ciò invitiamo i dirigenti sindacali ad assumere impegni concreti a partire già dall'assemblea organizzativa, mirando alla realizzazione del progetto in questione anche per le donne della FIT Veneto.

2) La Contrattazione

In tema di contrattazione, l'impegno del Coordinamento Donne Nazionale si è finora concentrato sui seguenti temi:

- elaborazione e aggiornamento delle "Linee guida sulla contrattazione di genere e per la famiglia": si tratta di un documento di proposta che, partendo dalla comparazione contrattuale degli istituti interessati, individua le possibili azioni a supporto dell'elaborazione delle piattaforme contrattuali. Queste azioni, inoltre, possono favorire il proselitismo al femminile, di cui si è parlato prima.

- collaborazione attiva con i Coordinatori delle Aree Contrattuali, su istituti specifici poi inseriti nelle piattaforme di rinnovo del CCNL di categoria, recentemente approvate dal Comitato Esecutivo Nazionale;
- approfondimento seminariale sul welfare contrattuale e sui modelli dello stesso attualmente presenti in alcuni contratti dei trasporti. Anche il tema del welfare contrattuale è particolarmente sentito dalle donne e quindi è strettamente connesso al tema del proselitismo.

Il welfare contrattuale, inoltre, può costituire uno strumento (ma non è l'unico, e quindi occorre agire su più fronti per risolvere la questione in modo radicale) per cercare di ridurre il gap salariale delle donne, che da sempre costituisce una discriminazione che si ritiene necessario eliminare con urgenza.

In continuità con quanto realizzato a livello nazionale, risulta pertanto determinante proseguire anche a livello territoriale nel percorso tracciato, sviluppando ulteriormente le competenze delle sindacaliste sulle materie contrattuali .

In data 27.05.2015 si è svolto il Coordinamento donne FIT Veneto che ha avuto ad oggetto proprio il tema della contrattazione aziendale e che ha visto coinvolti per la prima volta, non solo sindacaliste donne, ma anche sindacalisti uomini, a comprova di quanto importante sia l'azione sinergica di entrambi.

Il Coordinamento Donne FIT Veneto propone, pertanto, di proseguire anche per il futuro sulla strada intrapresa, coinvolgendo sempre più i sindacalisti uomini nelle attività svolte dalle donne, soprattutto sui temi "trasversali" della contrattazione.

3) Violenza di genere nei trasporti

A livello nazionale, con la collaborazione con l'Associazione Nazionale Volontarie del Telefono Rosa, è stata realizzata un'indagine conoscitiva per individuare il livello di incidenza e di percezione del fenomeno della violenza sulle donne nei trasporti.

I dati di tale indagine sono ancora in fase di elaborazione e probabilmente saranno illustrati proprio nel corso dell'Assemblea Organizzativa Nazionale FIT.

Tali dati saranno inoltre utilizzati per promuovere la stipulazione di un protocollo con le associazioni datoriali più rappresentative a livello nazionale al fine di individuare le azioni contrattuali più idonee a contrastare fenomeni di violenza nei trasporti.

Considerando che la violenza nei trasporti sta dilagando ad ogni livello indipendentemente dal genere, il Coordinamento Donne FIT Veneto seguirà con attenzione l'andamento dei lavori per la stipula del protocollo di cui sopra, auspicando che esso sia idoneo a contrastare ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro dei trasporti, e non solo quella di genere.

Proposte emerse dalla discussione:

- d'ora in avanti estendere la partecipazione al Coordinamento Donne anche ai Giovani;
- organizzare per marzo 2016 (Festa della donna??) una riunione del Coordinamento Donne Fit Veneto (con estensione a Giovani e Uomini) con la collaborazione del Telefono Rosa, sul tema "Violenza di genere nei trasporti", valutando la possibilità di estendere il tema della violenza indipendentemente dal genere (le notizie di cronaca, infatti, fanno capire che nei trasporti la violenza non è sempre e solo una questione di genere).

GIOVANI

Il tema dei GIOVANI offre numerosi spunti di riflessione per il sindacato.

Partiamo da un dato di fatto: pochi giovani sono iscritti al Sindacato.

Le cause principali di ciò sono essenzialmente due:

- il mondo del lavoro è "invecchiato" a causa del blocco del turn over che caratterizza le principali aziende del settore;

- l'innovazione tecnologica richiede sempre meno manodopera.

Tutto ciò genera scarsa occupazione giovanile.

E dalla scarsa occupazione giovanile discende che sempre meno giovani entrano nel sindacato.

Ma il problema del rapporto tra giovani e sindacato non dipende solo da questo.

Anche nei giovani che trovano impiego l'appeal nei confronti del Sindacato è meno forte di prima.

Certamente questo deriva dal fatto che il linguaggio dei giovani ora è diverso, che le strutture interne del sindacato sono poco inclini a far spazio ai giovani, che il sindacato ha meno potere all'interno delle aziende...però la causa forse va ricercata altrove, e diciamocelo.... forse proprio all'interno del Sindacato.

La domanda fondamentale è se il sindacato faccia qualcosa per i giovani e se quello che fa sia abbastanza per i giovani!

Non bastano iniziative di "cartello" (slogan SU di loro o manifesti CON loro): bisogna fare qualcosa PER loro.

Il sindacato, pertanto, deve cercare di migliorare il proprio rapporto con i giovani, e per fare questo deve prima di tutto riuscire a modificare la propria azione e la propria organizzazione. In alcune FIT Regionali dove si lavora PER i giovani e CON i giovani, questi sono numerosi, anche negli organismi.

Perciò è evidente che dobbiamo fare di più, uscendo dagli slogan e dal parlarne solo in occasione dei Congressi, per avvicinare i giovani alla Fit e la Fit ai giovani, creando le basi per migliorare e aumentare la partecipazione degli stessi nel sindacato e per meglio rappresentare le esigenze dei giovani lavoratori e di quelli che si affacciano al mondo del lavoro.

Le iniziative possibili sono diverse ma occorre già da oggi ragionare in termini di spazi garantiti per statuto ai giovani, di gruppi strutturati e, soprattutto, di interfaccia anche con i giovani che non hanno ancora trovato un lavoro.

Abbiamo bisogno di un Laboratorio Giovani Fit, sperimentale, che possa elaborare progetti, proposte, anche di tipo contrattuale, a supporto delle politiche Fit per i giovani.

Inoltre, il sindacato può e deve essere un riferimento per quei giovani che stanno finendo o hanno finito da poco il loro ciclo di formazione scolastica. Dobbiamo riuscire ad attivare, anche con accordi con le principali imprese del settore, una modalità di incontro tra scuola e lavoro attraverso la realizzazione di un servizio di orientamento al lavoro nei trasporti con lo scopo di migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nella categoria.

Proposte emerse dalla discussione per attrarre i giovani verso il sindacato:

- incentivare i delegati aziendali a illustrare ai nuovi assunti il CCNL e gli accordi aziendali vigenti;
- contattare le associazioni studentesche presso le Università, al fine di organizzare eventi con lo scopo di far conoscere agli studenti il sindacato in vista del loro ingresso nel mondo del lavoro;
- organizzare eventi/corsi per gli iscritti che siano anche genitori, ed invitarli a partecipare con i figli studenti delle superiori o universitari.