

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

Organizziamo **Ci**
il futuro

Faccio la differenza
SONO LA
CISL
MILANO METROPOLI



16 OTTOBRE 2015
ore 9.30

Holiday Inn
Tangenziale Ovest km 19
20090 Milano - Assago

Assemblea Organizzativa e Programmatica

Cisl Milano Metropoli:

Organizziamo Ci il Futuro!

PREMESSA

<< Nei tempi bui >> come spiegava Bertolt Brecht; ci sono azioni malvagie, perfino azioni malvagie di nuovo genere, ma non sono queste a creare il buio. Il buio è ciò che viene quando gli spazi aperti e chiari tra la gente, gli spazi pubblici in cui gli individui possono rivelarsi, sono sfuggiti o evitati; il buio diventa atteggiamento carico di egoismo, tutela d'interessi personali di odio verso la sfera pubblica verso la politica.

LA mancanza di pensiero, l'incurante superficialità o l'irrimediabile confusione o la ripetizione compiacente di "verità" diventate banali e vuote sembra siano diventate le più salienti caratteristiche della nostra organizzazione.

La storia –prosegue Brecht- conosce molte fasi di tempi bui in cui la sfera pubblica si oscura e il mondo diventa così incerto che gli uomini cessano di chiedere alla politica qualcosa di più del giusto rispetto verso i loro interessi vitali e la loro libertà personale>> i singoli dirigenti che rappresentano i valori della Cisl non possono non comprendere che << i loro interessi vitali e la loro libertà personale >> se perseguiti senza badare al resto dell'organizzazione e delle persone nostre iscritte, diventano privi di senso e minano la stessa Organizzazione.

IN questo contesto l'assunzione di responsabilità singole, ma soprattutto di responsabilità collettive diventa l'obiettivo di questa Assemblea Organizzativa che ha anche l'ambizione di pensare il nuovo, ritengo ci sia un profondo Prima e Dopo negli assalti che la Cisl ha subito negli ultimi tempi, assalti che nel colpire atteggiamenti dei singoli dirigenti hanno di fatto minato la credibilità e la stessa azione politica dell'organizzazione.

Per pensare il nuovo, Il Dopo, non possiamo usare vecchi concetti ormai svuotati del loro significato e della loro utilità. Non possiamo utilizzare i concetti del Prima, ereditati da un mondo che non esiste più, per esplorare il Dopo.

IN ogni caso, non possiamo mettere da parte vecchi concetti senza essere consapevoli di quanto questi permangano in noi, come siano profondamente radicati nel nostro pensiero.

Quello che riusciremo a costruire nella Cisl di Milano Metropoli dipende da noi dalla nostra ambizione di essere dirigenti ma soprattutto attivisti Cisl, nelle nostre capacità di operare come un organismo unico, nelle capacità d'ascolto e di confronto che ci porterà alla fine a realizzare importanti progetti il tutto teso alla manifestazione evidente di quella sfera pubblica, di quella politica trasparente che già Don Milani sintetizzava in quel "I Care" che tutti noi abbiamo nel cuore.

Milano darà un fondamentale contributo con la costituzione del dipartimento dell'innovazione, di cui ho fatto cenno nell'ultimo numero di JOB. Perché se come scrive qualche giornale: "Il sindacato studi marketing se non vuole essere asfaltato da Renzi", noi siamo al passo successivo, vogliamo insegnare comunicazione sindacale e insieme creare innovazione sociale a chi è esperto di web, di ambienti virtuali, manifestando la comprensione da parte della Cisl delle nuove concezioni di luoghi di lavoro e di relazioni. Questa unione tra organizzazione sociale e innovazione della società ci appartiene nel DNA e ci identifica fin dal principio nella nostra carta costituyente.

RELAZIONE

LA scelta del titolo dell'Assemblea Organizzativa della Cisl Milano Metropoli nasce dalla consapevolezza e dall'importanza di "esserCi" per porre basi solide per costruire un futuro migliore e con più certezze in una realtà territoriale sempre più larga e complessa come la nostra.

Questo a maggior ragione dopo l'accorpamento con il territorio di Legnano Magenta e il riconoscimento Istituzionale di Milano Area Metropolitana.

L'appuntamento giunge a oltre metà del mandato quadriennale congressuale e vedrà impegnata la Cisl ed i suoi quadri e dirigenti Confederali e Categoricali ai vari livelli.

Nel ritornello della "Canzona di Bacco" di Lorenzo Dei Medici detto, "il Magnifico", c'erano anche queste frasi:

“Quant'è bella giovinezza, che si fugge tuttavia! Chi vuol esser lieto, sia: di doman non v'è certezza”.

Ora, se vogliamo, noi possiamo dire che le nostre certezze sul futuro passano dai protagonisti di oggi che con consapevolezza, e se volete con amore per chi ha ancora a cuore la Cisl, devono lasciare in eredità alle nuove generazioni il patrimonio di conoscenze, i valori ispiratrici e motivazionali del nostro agire e un forte senso di appartenenza alla nostra Organizzazione.

Nuove generazioni che necessariamente devono diventare protagoniste del domani: tuttavia non lasciamole, **oggi**, altrove **“fuggir”** ...

E' nostra responsabilità, quindi, tenere un'organizzazione ancora “viva” e capace di credere ancora nel lavoro collettivo e quotidiano fatto di capacità di rappresentanza, di idee da sviluppare sul territorio, di impegno da approfondire in ambito sindacale e contrattuale nonché di forte spirito di servizio verso tutti ed in particolare verso gli “ultimi”.

Dobbiamo incominciare a prendere coscienza e comprendere meglio che la nostra base associativa si è allargata.

Siamo vicini, infatti, a rappresentare circa **200.000** iscritte e iscritti con bisogni diversi e per certi versi più complessi di prima.

Tale realtà organizzativa così allargata, e riconosciuta anche istituzionalmente (Città Metropolitana), ha anche la necessità di essere accompagnata da altrettanto riconoscimento all'interno della nostra Organizzazione: proposte sulla modifica dello Statuto a tale riguardo sono state avanzate da noi in Commissione Statuto.

Sempre sul piano organizzativo, rileviamo che il dato è fluttuante tra i settori: tra crescita e diminuzione degli iscritti.

Tendenzialmente crescono in modo esponenziale i servizi, sono stabili l'industria e il settore pubblico mentre rallentano pensionati e edili.

Nel complesso la Cisl Milano Metropoli negli ultimi tre anni cresce costantemente di qualche migliaio d'iscritti all'anno: i dati li trovate nella documentazione consegnata.

IL tutto deve anche essere rapportato al contesto o alla fase politica, sociale ed economica che il nostro paese sta attraversando.

E' dal 2009 che viviamo in uno stato di crisi economica e sociale, che non stiamo a descrivere in quanto analizzata e discussa infinite volte, la quale ha impattato pesantemente sul lavoro, sulle imprese, sulle persone e sulle famiglie: oggi forse si incomincia a vedere qualche spiraglio di luce in tale tunnel sostanziale e temporale.

Assume ancora più importanza, in tale contesto, il grado di promozione sociale della nostra "anima" e vocazione nel rappresentare il mondo del lavoro e la società nel suo insieme tra lavoratori attivi, pensionati, giovani in cerca della prima esperienza lavorativa, over disoccupati poiché espulsi dal mondo produttivo ad età avanzata e immigrati e/o rifugiati.

Per quest'ultimi il nostro impegno principale dovrà essere sempre indirizzato nell'aiuto a costruire, anche attraverso un grande sforzo culturale, una coscienza popolare comunitaria più solidale capace di dare valore ai termini: integrazione e accoglienza.

Questo vale sia per il nostro paese sia per l'insieme dell'Europa: i segnali sono, però, molto contraddittori se pensiamo agli ultimi accadimenti.

Tali condizioni sociali ci devono spingere a trovare politiche sindacali e contrattuali che siano in grado di attenuare e superare quelle dinamiche sociali e generazionali che sempre più appaiono in contrasto o in conflitto.

Per costruire tale prospettiva è necessario continuare a mantenere salde le nostre radici di rappresentanza nonché i valori di riferimento associativo: ben delineati dal Preambolo dello Statuto della Cisl.

Bene fa la nostra Organizzazione con il suo Segretario Generale, **Annamaria Furlan**, a ricercare costantemente e con cocciutaggine il dialogo sociale con il Governo e le Associazioni Imprenditoriali su temi quali: le pensioni, il fisco e il modello contrattuale.

E' ovvio che il tutto si riverbera anche nelle dinamiche politiche e sociali di prossimità: compreso il grado di azione unitaria con Cgil e Uil che andrebbe rivisitata.

Anche con tutte queste incognite di carattere generale, oggi per noi si rende necessario comprendere ciò che ostacola o favorisce la capacità della Cisl di Milano Metropoli di essere parte attiva nella vita di un territorio e di una comunità sempre più larga.

Tutto ciò, quale punto di partenza irrinunciabile per individuare e rilanciare percorsi e strategie organizzative funzionali ad affrontare le sfide attuali e quelle prossime.

E' necessario, quindi, fare uno sforzo imponente d'analisi organizzativa per definire meglio il nostro "profilo identitario associativo" in modo da spenderlo con più pregnanza e coerenza nella realtà Metropolitana degli anni a venire.

Mettiamo a disposizione, pertanto, uno strumento di lavoro e di analisi che trovate nella documentazione distribuita.

Tale strumento, empiricamente, fotografa la crescita organizzativa nonché riassume i percorsi sviluppati sul territorio, attraverso l'azione della Cisl Milano Metropoli degli ultimi anni.

L grazie sincero per il lavoro prodotto va alle collaboratrici ed ai collaboratori dei Dipartimenti, dalle Associazioni collaterali e dalle Società di servizio che hanno ben coadiuvato la Segreteria.

E' un quaderno di Job con i "Report" delle attività svolte dal Congresso ad oggi.

Tale modalità ci agevola anche sullo sviluppo dei contenuti in quanto molto troverete nei "Report" del quaderno, compresi quei "servizi innovativi" resi da noi disponibili: Cesil Lavoro, Simed/Gestmed, Sportelli sulla Fragilità, Donne e Famiglia, Ds21, Welfare, ecc.

IN ogni caso, analizzare la nostra realtà in essere, con i suoi punti di forza e quelli di debolezza, ci consente di ridefinire il profilo associativo della Cisl Milano Metropoli rispetto alle sue peculiarità e al contesto sociale, politico e territoriale in cui l'azione sindacale e dei servizi si deve incardinare.

Finalizzando il tutto a sviluppare capacità globali di rappresentanza del bene comune, senza trascurare i bisogni particolari e prioritari dei nostri associati: siano essi ancora in attività lavorativa, in pensione, in cerca di lavoro o espulsi dal mondo del lavoro.

Una realtà sociale e territoriale, la nostra, che deve essere sempre più: radicata, capillare, fattiva, propositiva, credibile, riconoscibile, autorevole, partecipata, etica e trasparente nelle sue scelte valoriali di fondo.

Potremmo dire che l'esperienza positiva di Expo 2015, come Cisl Milano Metropoli, ci dimostra che quando giochiamo di squadra e per la squadra possiamo agevolmente mostrare tutte queste peculiarità. Portando, infatti, lustro all'insieme dell'Organizzazione e anche riconoscimenti alle singole persone che con le loro capacità, **know** how, motivazioni e passioni hanno speso coerentemente, in termini di promozione sociale, il nome della Cisl per incidere su un evento mondiale e di successo.

Ecco, dovremmo sempre tenere in mente questa esperienza positiva nel modo di rappresentare in ambito sociale la Cisl Milano Metropoli e farne un tratto distintivo della nostra azione in ogni circostanza o in ogni evento: piccolo o grande che sia.

Così come dovremmo mettere sempre forte motivazione, passione e impegno sia sul versante interno sia su quello esterno.

Certo la nostra è un Organizzazione complessa e di rappresentanza categoriale e settoriale ma è necessario che ognuno di noi capisca quanto stia diventando sempre più importante la confederalità in alcune materie di carattere generali e territoriali quali:

- **le politiche di Welfare o nuovo Welfare (si veda anche quanto di positivo realizzato attraverso la Fondazione Ambrosiana);**
- **le politiche attive e passive sul lavoro;**
- **le politiche abitative;**
- **le politiche di genere;**
- **le politiche di accoglienza e integrazione degli immigrati;**
- **la salute/benessere e sicurezze nei luoghi di lavoro;**
- **le politiche ambientali e di mobilità;**
- **la contrattazione con gli Enti Locali;**
- **l'interlocuzione con le associazioni sociali e religiose presenti sul territorio;**
- **l'interlocuzione con le associazioni imprenditoriali.**

IL modello di democrazia delegata, da sempre cardine nel “gioco” della rappresentanza interna della Cisl, è quello che garantisce tutti e che responsabilizza tutti nel proprio ruolo, nelle proprie funzioni e nel proprio mandato ricevuto.

Possiamo, quindi, affermare tranquillamente che la democrazia delegata è anche il fattore che deve amalgamare confederalità con categorialità: nel rispetto delle reciproche autonomie e nei reciproci ambiti decisionali collegiali.

IN ogni caso la vera sfida che abbiamo di fronte, e che tra l'altro darebbe un senso anche a questa nostra Assemblea Organizzativa, è quella di individuare poche cose dove intervenire e realizzarle.

Non vogliamo, infatti, che diventi un'occasione come un'altra di dibattito interno: insomma, non vogliamo continuare ad abbaiare alla luna...

Dobbiamo puntare tutto, infatti, sul territorio perché ad esso appartiene la cittadinanza delle persone e dei nostri iscritti: dovunque essi si trovano.

Questo non significa che non dobbiamo esercitare il nostro senso di responsabilità nel riconoscere anche l'importanza degli altri livelli dell'Organizzazione.

Serve, però, un patto forte tra tutti i livelli della Cisl con il quale la prima linea acquisisca l'importanza dovuta e sia veramente posta nelle condizioni migliori di esercitare il proprio potenziale.

Potenziale che potrà essere giocato attraverso il capitale umano che non manca, in qualità e quantità, corroborato da risorse certe che l'insieme dell'organizzazione deve destinarle in larga parte e senza deroghe.

Per quanto ci riguarda abbiamo tre ambiti dove ci proponiamo di realizzare cambiamenti.

I tre ambiti che proponiamo a questa Assemblea Organizzativa sono i seguenti:

- 1) la rivisitazione del numero delle zone sul territorio della Cisl Milano Metropoli, individuando 5/6 MACROZONE, qualificando la presenza dei servizi nonché inserire una figura che assuma la responsabilità nel governo della stessa in raccordo con la Confederazione (Coordinatore);

- 2) costruire un progetto più pregnante e più incisivo sulla politica dei quadri a partire dalla necessità d'intercettare le nuove generazioni lavorative a cui dobbiamo dare un punto di riferimento sindacale e sociale a partire dai nuovi bisogni e nuovi linguaggi (si veda anche il "Report" sul quaderno di Job);
- 3) costruire strumenti in grado di intervenire sulle opportunità formative di qualità, per gli iscritti e quelli che vorranno iscriversi, sempre più rispondenti ai concetti di occupabilità, orientamento, riqualificazione e collocamento.

Andiamo più nei dettagli dei tre ambiti sopra elencati.

1. LE ZONE E I PRESIDI

Semplificazione, razionalizzazione e accorpamento delineano un modello di governance delle strutture Cisl che condividiamo. Nel nostro territorio ciò ha prodotto la costituzione di Cisl Milano Metropoli che accorpa Milano con Legnano Magenta.

Le aggregazioni consentono di ottimizzare e delineare una massa critica più efficace ed efficiente solo se l'operatività della nuova struttura è in grado di produrre sinergie e coordinamento. La complessità dell'universo Cisl in un'area di circa quattro milioni di abitanti pone una serie di problemi che vanno affrontati e risolti:

1. definire modalità di efficientamento della comunicazione interna tra le federazioni di categoria e la Cisl, intesa come sistema di strutture territoriali;
2. costituire il Coordinamento dei Servizi con la responsabilità a capo della Segreteria Organizzativa;
3. costituire un tavolo tecnico permanente, con riunioni mensili, composto dalle rispettive Segreterie Cisl Milano Metropoli e Fnp Milano Metropoli;
4. definire modalità innovative di connessione tra i cittadini e i lavoratori e il sistema Cisl nella sua articolazione di federazioni, presidi territoriali e servizi.

Per questo riteniamo necessario costruire e animare anche “nuovi” presidi territoriali che debbono caratterizzarsi come snodi di raccordo e di coordinamento tra le strutture nonché da aggregatori di servizi.

LA sfida fondamentale per il futuro della Cisl, nelle grandi aree metropolitane, è quella di differenziarsi e di essere sempre rintracciabile.

Per rendere efficace il presidio territoriale è necessario dotarlo non solo di poteri e di funzionalità operative e di coordinamento ma anche di responsabilità di governance (Coordinatore).

Diventano indispensabili, inoltre, tutte quelle tecnologie presenti sul mercato che consentano al presidio di agire facendo leva di dispositivi di connessione innovativi e capaci di oltrepassare il *divario tra chi ha accesso alle tecnologie dell'informazione e chi ne è escluso (digital divide)*: spesso ostacola la relazione tra il sindacato, gli iscritti, i lavoratori e i cittadini.

Da questo punto di vista potrebbe risultare di grande importanza dare vita a una APP che consenta di geolocalizzare le strutture di federazione, i presidi territoriali e di gestire a distanza:

- ☒ l'accesso ai servizi Cisl;
- ☒ gli appuntamenti con i lavoratori e i cittadini per l'accesso alle strutture;
- ☒ consulti e attività di consulenza.

IN questo è possibile creare un nuovo modello di rapporto tra sindacato, iscritti e cittadini nell'area metropolitana di Milano. Un modello fondato sull'interazione paritaria tra sindacato, iscritti e cittadini e non più solo sull'idea tradizionale che debbano essere i lavoratori e i cittadini a cercare il sindacato.

A Milano possiamo sperimentare un sindacato che si fa trovare, che ricerca i link e le connessioni con l'esterno e che, al proprio interno, è capace di attivare processi di comunicazione e di scambio fondati su una tecnologia innovativa e moderna.

Naturalmente prima è necessario un'analisi condivisa tra tutti i soggetti in campo (Confederazione, Categorie, Servizi e Associazioni collaterali) per poi approdare alla localizzazione delle Macro-zone.

A tale riguardo, fatti salvi i momenti collettivi di discussione fuori e dentro gli Organismi, proponiamo di costituire un gruppo di lavoro di 8/10 persone che dovrà portare la proposta definitiva entro giugno 2016.

2. LE POLITICHE DEI QUADRI E DEI GIOVANI

IN questo quadro un'azione di connessione tra zone, presidi territoriali e strumenti tecnologici dovrà vedere il coinvolgimento dei giovani. L'elemento generazionale è decisivo per attivare una politica dei quadri fondata sul ricambio, sull'innovazione e sull'innesto di nuove energie (si veda anche il "Report" sui giovani).

L'elemento generazionale non deve essere vissuto, quindi, con un approccio strumentale ma come opportunità di modernizzazione del sindacato in termini di identità, cultura e linguaggi.

EMerge la necessità di una nuova "geografia del dialogo" capace di leggere e fertilizzare i circuiti di comunicazione dei giovani e di capire come si muove il loro universo di relazioni e la loro concezione della rappresentanza.

LA Cisl Milano Metropoli, se vuole investire sui giovani, deve riprodurre e utilizzare al suo interno quelle dinamiche di rete che caratterizzano la mentalità dei giovani.

Per questo è importante costruire un *sintema integrato di comunicazione* che interpreti in modo innovativo il desiderio di partecipazione dei giovani, che sia capace di intercettarne le forme di socialità anche virtuali, che sia capace di utilizzare anche strumenti tecnologici per individuare, formare e selezionare una nuova classe dirigente della Cisl.

LE organizzazioni sindacali non possono permettersi il lusso di guardare con sospetto o con eccessiva prudenza i nuovi social media perché in essi circolano informazioni, contatti, opinioni: un sentire diffuso che può diventare osservatorio di costume, di culture e di trasformazioni in atto.

Attaverso i social media si può attivare la costruzione di una reputazione on line che è fondamentale per proiettare nel futuro le organizzazioni sindacali e per arginare quelle tendenze antisindacali che trovano un humus particolare proprio all'interno dei social network.

IN questo modo la Cisl Milano Metropoli può diventare un punto di riferimento su diversi aspetti:

- Inclusione innovativa dei giovani nella vita sindacale;
- Utilizzo di strumenti che consentono la circolazione e lo scambio di informazioni in tempo reale;
- Promozione di un linguaggio più sintetico e fresco rispetto ai canoni tradizionali del sindacalese;
- Possibilità di ampliare progressivamente la cerchia dei giovani connessi al sistema Cisl con la possibilità concreta di interagire e dialogare anche con quei giovani che non sono iscritti al sindacato e con quanti ci guardano con diffidenza;
- Dare vita a una web community dei giovani Cisl per mettere in rete le esperienze, sviluppando una orizzontalità di approcci che è funzionale alla creazione di una sinergia orientata al potenziamento del proselitismo, delle adesioni e della tutela e promozione dei giovani.

E' possibile, inoltre, costruire e socializzare conoscenza, produrre informazioni e strutturare un metodologia di profilazione degli utenti in grado di dare più energia, efficienza e attrattività al sistema dei servizi Cisl.

DA questo punto di vista è necessario considerare che l'attrattività dei servizi offerti dalla confederazione costituisce un fattore critico di successo rispetto ai giovani e un vero e proprio strumento di marketing associativo.

Per cambiare in positivo l'approccio e costruire un consenso vero attorno ai servizi sono indispensabili due condizioni:

- 1) **Stimolare le categorie a una presa di coscienza circa l'importanza dei servizi** nei processi di fidelizzazione delle giovani generazioni e per realizzare efficaci campagne di proselitismo. La forma confederale imperniata sulle Federazioni di categoria è la base fondamentale per rappresentare interessi diffusi e collettivi.

E' necessario fare molta attenzione perché rispetto ai giovani si sconta un ritardo che è anche figlio di questa cultura, perché l'azione di categoria è tipicamente verticale e fondata sullo specifico di una professione o di un settore produttivo.

IL dialogo con i giovani, invece, presenta una trasversalità rispetto all'approccio di categoria che determina una difficoltà di fondo ad adattarsi alle tematiche, al linguaggio e all'identità delle giovani generazioni.

IL punto cruciale è quindi il rapporto tra categoria e Cisl inteso anche come esperienza di nuova confederalità in cui si supera l'idea che prima si è espressione della categoria e in seconda istanza della confederazione, perché questo limita la spinta propulsiva dell'azione sindacale e la capacità di fornire servizi attrattivi.

- 2) **Sviluppare un sistema di competenze interne (sindacalisti e operatori) che consenta di rafforzare e professionalizzare l'offerta di servizi.** Pensare a un sistema di servizi proiettato al futuro, significa avere una vision di come cambierà la società e l'economia in Italia, presupponendo trasformazioni economiche, sociali e, soprattutto, culturali.

È quindi evidente, dal punto di vista della qualità del lavoro, come il sindacato, a livello confederale e categoriale, debba:

- interpretare i servizi Cisl come strumento di radicamento del sindacato nei luoghi di lavoro e tra i diversi soggetti sociali;
- offrire servizi concorrenziali rispetto ad altri soggetti che svolgono le medesime pratiche;
- consolidare le sinergie tra servizi;
- sviluppare e approfondire le relazioni fra gli operatori/trici dei servizi e le categorie attraverso i propri rappresentanti dedicati e coordinati dalla Confederazione;
- rafforzare le abilità di accoglienza, comunicative, organizzative e di marketing delle figure coinvolte nel sistema dei servizi;
- sviluppare capacità relazionali per lo sviluppo del rapporto con gli utenti e per garantire una efficace comunicazione interna ed esterna.

IN tale scenario è fondamentale la collaborazione fattive delle Categorie tutte e in particolare con la della Fnp: possiamo insieme progettare azioni sinergiche e di ricambio generazionale nella Cisl.

LA problematica degli eccessivi mandati, che ciclicamente ritorna d'attualità, sarebbe anche di facile soluzione se fossimo veramente determinati a costruire una seria politica dei quadri finalizzata al ricambio generazionale stesso.

L'Organizzazione altrimenti continuerà a soffrire "d'invecchiamento" progressivo e di manifesta impotenza nel non poter fare a meno di generazioni di sindacalisti e dirigenti che hanno speso molta energia mentale e molti anni della loro vita per raggiungere posizionamenti apicali e non.

Tutto ciò, diventa spesso un alibi immarcescibile anche per i posizionamenti di "potere" da mantenere nei legittimi, anche se eccessivi, limiti temporali: sempre più spesso derogati.

Con questo lungi da noi dal voler dire che bisogna "rottamare" i sindacalisti e i dirigenti di lungo corso: basterebbe guardarsi attorno...

Vogliamo semplicemente pensare, o sognare, di poter entrare in un “vortice” di crescita e di maturità progressiva dell’Organizzazione dove anziani e giovani, in modo naturale, si passino il “testimone” in tempi più corti e certi.

Ci piacerebbe, con altrettanta naturalezza, che i singoli sindacalisti e dirigenti di medio lungo corso, se ancora da valorizzare, possano rappresentare una risorsa spendibile per l’Organizzazione in altre importanti funzioni o altri ruoli di rappresentanza: di “primo” o “secondo piano” e senza che ciò comporti “traumi” per nessuno.

3. LA FORMAZIONE

Sviluppare Cisl Milano Metropoli significa avere una vision di come cambierà la società e l’economia, presupponendo trasformazioni economiche, sociali e, soprattutto, culturali.

È quindi evidente come il sindacato debba sviluppare processi formativi capaci di valorizzare e accrescere le conoscenze e le competenze delle persone che operano nell’organizzazione al fine di migliorare e rendere più incisiva l’azione sindacale nelle aziende e sul territorio.

Quella della formazione professionale è una sfida cruciale: se la scuola rappresenta, infatti, l’investimento sul futuro occorre tenere conto che la società italiana ha un bisogno vitale di investire sulla forza lavoro attiva.

IN questo caso il gap rispetto ai paesi europei è enorme e questo dislivello incrocia anche le continue trasformazioni tecnologiche ed organizzative che riguardano il mondo dell’impresa, il nodo delle obsolescenze rapide e le condizioni finanziarie del Paese che lo costringono a vivere in un deficit permanente di ricerca e di formazione.

Anche in questo caso è necessario razionalizzare la formazione professionale, uscire dalla logica dei corsi inutili, dei microprogetti formativi e di un universo di società ed imprese che erogano formazione di scarsa qualità e livello.

In tal senso Cesil Lavoro e Dipartimento Formazione possono essere considerati strumenti interessanti e di prospettiva per la nostra azione di crescita dei saperi e delle abilità.

Razionalizzando approcci e soluzioni è possibile:

- 🏢 Rendere la Cisl Milano Metropoli capace di articolare contrattualità e rappresentanza individuando strumenti e metodologie innovative.
- 🏢 Fare della Cisl Milano Metropoli una learning organization, ossia una organizzazione che apprende ed è capace di rispondere alle istanze dei lavoratori che rappresenta tenendo conto di tutte le specificità di cui sono portatori
- 🏢 Sviluppare nuove sinergie, collaborazioni tra federazioni e confederazione, in una logica di scambio delle “conoscenze”, dei saperi e delle esperienze maturate dal singolo dirigente o gruppo e dall’intero sistema Cisl (si veda tutto il lavoro del Coordinamento Formazione di questi ultimi anni).
- 🏢 Coinvolgere e rendere protagonisti i giovani per progettare il futuro del sindacato e far crescere la nuova classe dirigente della Cisl.

CONCLUSIONE

Tutte queste sfide, secondo noi possono essere “giocate” e vinte attraverso la centralità del territorio e l’azione più incisiva che dobbiamo mettere in campo collegialmente anche per dare più diritti di cittadinanza a tutte le donne e gli uomini che hanno scelto di essere “soci” della Cisl: nonché a tutte le donne e gli uomini che lo faranno in futuro.

FACCIO LA DIFFERENZA, SONO LA CISL!

Faccio la differenza
SONO  LA
CISL
MILANO METROPOLI