

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA FISAC CGIL

INDICE

CAPITOLO I ORGANIZZAZIONI COMPLESSE

1.1 Il modello organizzativo delle Organizzazioni di rappresentanza	pag. 1
1.2 La CGIL Confederazione Generale Italiana del Lavoro	pag. 1
1.3 La FISAC CGIL	pag. 2
1.3.1 I luoghi di lavoro	pag. 3
1.3.2 Le strutture territoriali	pag. 4

CAPITOLO II ANALISI

2.1 Qualcosa è cambiato	pag. 5
2.2 Pillole di memoria storica	pag. 5
2.3 Analisi della situazione odierna	pag. 6

CAPITOLO III RSA E TERRITORIO: LE RISORSE SU CUI PUNTARE

3.1 Le Rappresentanze sindacali Aziendali	pag. 7
3.2 Il presidio territoriale	pag. 9

CAPITOLO IV ENTRATE E USCITE: COME INTERVENIRE

4.1 Le Entrate	pag. 10
4.1.1 La FISAC e il proselitismo	pag. 10
4.2 I costi della partecipazione attiva	pag. 12
4.3 Informazione e comunicazione	pag. 13
4.4 Funzionari v/s cedole	pag. 14
4.5 Il sistema CGIL	pag. 14
4.6 Il mondo dei servizi	pag. 15
4.7 Il pluralismo sindacale	pag. 15

CAPITOLO I

ORGANIZZAZIONI COMPLESSE

1.1 Il modello organizzativo delle Organizzazioni di rappresentanza

Partiamo dal principio: cos'è un' "Organizzazione".

Sono numerose le discipline che si sono occupate di Organizzazione: dall' economia alla sociologia, dall' informatica alle scienze dell'organizzazione e della comunicazione e molte altre. Le definizioni che ne sono state date, hanno tutte di base tre elementi comuni e imprescindibili:

- Costrutto sociale (le organizzazioni non nascono in natura);
- formalmente costituite;
- con l'obiettivo di raggiungere determinati scopi

Possiamo genericamente intendere che l'organizzazione, e a conseguenza l'Organizzazione di rappresentanza, è un insieme di persone che, associandosi e seguendo norme stabilite, svolge determinate attività con l'intento di perseguire un fine comune.

Si parla di sistemi di Organizzazione complessi nelle situazioni in cui un insieme di parti interdipendenti, coordinate e messe in relazione tra loro, forniscono il loro contributo attraverso lo svolgimento di un'attività.

È utile soffermarsi su queste definizioni per meglio comprendere come l'identità di una Organizzazione di Rappresentanza non dipenda solo dal suo essere soggetto politico, ma funziona in base a come le sue risorse sono impiegate e distribuite, alle strategie di organizzazione, alla qualità della classe dirigente. Non esistono livelli differenti di importanza e contrapposizioni tra l'attività politica di negoziazione e l'attività di chi programma, pianifica, gestisce informazione e proselitismo. Obiettivi politici e tattiche di organizzazione sono due facce della stessa medaglia.

1.2 La CGIL Confederazione Generale Italiana del Lavoro

I suoi principi costitutivi, gli obiettivi e la forma organizzativa interna sono dettati dallo Statuto: << è un'organizzazione sindacale generale di natura programmatica, unitaria, laica, democratica, pluri-etnica, di donne e uomini. Promuove la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori, dei disoccupati, inoccupati, delle pensionate e dei pensionati, delle anziane e degli anziani>>.

La struttura organizzativa della CGIL si basa su una duplice linea:

- una verticale, che raggruppa i lavoratori in base alla categoria produttiva di appartenenza; è rappresentata dalle Federazioni Nazionali di categoria, dalle strutture territoriali regionali, provinciali e comprensoriali, dagli organismi sindacali presenti nei luoghi di lavoro.
- una orizzontale, che comprende tutti i lavoratori e le imprese dei vari settori merceologici presenti in un determinato territorio, compresi di conseguenza gli organismi verticali. Essa è rappresentata dalle Camere del Lavoro e le strutture territoriali sono presenti a livello regionale, provinciale e comprensoriale, metropolitano.

La Confederazione Nazionale costituisce l'apice sia della struttura verticale di categoria sia della struttura orizzontale intercategoriale.

1.3 La FISAC/CGIL

E' la struttura verticale della CGIL che organizza i lavoratori e le lavoratrici delle attività creditizie, finanziarie, parabancarie, assicurative, di concessione per la riscossione dei tributi, della Banca Centrale e degli altri settori della Vigilanza, perseguendone come obiettivo la tutela degli interessi economici, professionali, sociali e morali ed il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita.¹ Pertanto è suo compito definire e coordinare le politiche rivendicative, assumere scelte politiche, assistere i lavoratori e le lavoratrici in tutte le controversie con i datori di lavoro; perseguire le finalità della Confederazione di cui fa parte.

Caratteristica propria della FISAC è la presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali nei luoghi di lavoro, per cui è vincolante il pronunciamento degli/delle iscritti/e.

La FISAC è un'Organizzazione democratica che basa i propri principi su:

- la partecipazione alla discussione e alle decisioni delle/gli delegate/i
- il diritto al dissenso, la tutela delle minoranze, la salvaguardia delle pari dignità delle opinioni
- l'adozione di regole per la gestione dell'organizzazione interna e politica ai vari livelli
- l'unicità dell'organizzazione nella realizzazione delle decisioni degli organismi dirigenti;
- la periodicità delle riunioni degli organismi di tutte le strutture che la compongono
- la definizione delle competenze e dei poteri degli organismi
- la definizione di regole per la selezione e la gestione dei gruppi dirigenti

In base a quanto detto, la struttura organizzativa interna della FISAC ha il compito di garantire la partecipazione e di mettere a disposizione di tutte le risorse gli strumenti atti al raggiungimento dell'obiettivo sindacale. Il Comitato Direttivo Nazionale è il massimo organo deliberante della FISAC e il punto di riferimento di tutte le strutture in cui la FISAC si articola. Ha il compito di

definire le politiche rivendicative, di impostare le iniziative di portata generale, di regolamentare la gestione organizzativa interna, di verificare il complesso dell'attività sindacale. La Segreteria Nazionale è l'organo preposto che attua le decisioni prese nel Comitato Direttivo Nazionale e provvede all'organizzazione e al funzionamento della Federazione tutta (gestione politica, rappresentanza legale, direzione quotidiana delle attività). A cascata, la presenza della FISAC si sviluppa nelle Aziende e sul territorio.

1.3.1 I luoghi di lavoro

Gli organismi sindacali presenti nelle Aziende non sono dettati dallo Statuto, in quanto considerati come modalità organizzativo-funzionale, la cui disciplina di costituzione e funzionamento spetta alla competenza dell'organizzativo nazionale di categoria.

La FISAC ha il suo regolamento² che disciplina le modalità di costituzione e funzionamento dei coordinamenti aziendali e stabilisce le regole di partecipazione nelle delegazioni trattanti.

Detta i criteri per la formazione dei coordinamenti e delle segreterie e il numero massimo dei componenti degli organismi, distinguendo tra settore banche e assicurazioni, strutturalmente diversi, secondo una logica di proporzionalità tra n. di iscritti, n. di dipendenti e presenza sul territorio.

Sancisce la R.S.A. come soggetto di rappresentanza eletto dai lavoratori, manifestando comunque la volontà politica di una graduale trasformazione in R.S.U. in linea con la stragrande maggioranza delle categorie. E' stato riscritto dopo l'ultimo congresso del 2010 aggiornandolo in riferimento a quanto avviene nei gruppi. Viviamo da anni i cambiamenti delle Aziende che rappresentiamo, che seguendo una logica di accorpamento diventano di dimensioni sempre più grandi. Sono cambiate le forme societarie, gli assetti proprietari, i modelli strutturali e quelli organizzativi. Di conseguenza, le strutture sindacali si sono via via trasformate e i coordinamenti e le segreterie aziendali stanno lasciando il posto ad organismi di Gruppo. Si è passati per forza di cose ad una logica di Gruppo come forma di presidio e contrattazione e quindi di organizzazione.

E questi passaggi riorganizzativi sono tra i più complicati da gestire, in quanto rimettono in discussione metodi e criteri consolidati e condivisi di partecipazione, di ruoli e cariche. Più strutture aziendali si uniscono per diventare una sola struttura che rappresenti efficacemente la realtà di Gruppo. In questi casi la somma non fa il totale e portare realtà sindacali diverse alla dimensione di Gruppo significa affrontare la riorganizzazione con il duplice scopo di snellimento dei numeri e di ripensamento dei ruoli. Si tratta infatti di una vera e propria forma congressuale di riassetto

¹ Statuto della FISAC CGIL

² Nuovo Regolamento Coordinamenti Aziende/Gruppi. Modalità di costituzione e funzionamento delle Strutture non regolate dallo Statuto

organizzativo e politico. La richiesta da parte dei Coordinamenti di sempre maggiore finanziamento per sostenere il costo dell'attività sindacale porta a sostenere che in termini organizzativi gli organismi accorpati non sono funzionali. Costano di più in quanto si sono espansi, invece di ottimizzarsi e nel bilancio consuntivo 2012 hanno pesato per Euro 460.000

La cifra è significativa e dovrebbe essere indirizzata maggiormente al finanziamento dei progetti e delle attività dei Coordinamenti piuttosto che legata al mero rimborso delle spese sostenute per l'attività politica.

1.3.2 Le strutture territoriali

Ogni organismo è strutturato giuridicamente ed è statutariamente autonomo. Gli compete l'intera gestione amministrativa di bilancio e controllo del patrimonio ed è assoggettato alle regole dettate dal regolamento amministrativo della CGIL, da cui prende spunto per stilare il proprio regolamento. Sono presenti strutture a livello metropolitano, comprensoriale, provinciale, regionale. Tali strutture sono anch'esse organizzate con Comitati Direttivi e Segreterie. Non esiste un modello standard di organizzazione. Alcune regioni hanno scelto di unificare la struttura cittadina a quella regionale e quindi è presente un solo Organismo direttivo, una segreteria unica e la responsabilità è affidata ad un unico Segretario Generale. Altre regioni hanno la doppia struttura metropolitana e provinciale con conseguente raddoppio delle sedi e degli organismi.

Il sindacato territoriale ha il compito di coordinare e dirigere l'azione politica nel territorio e nei posti di lavoro di sua competenza, curando il proselitismo, il tesseramento, le vertenze, i servizi. Non esistono regole univoche di organizzazione ed ogni regione decide autonomamente con quali regole strutturarsi sul territorio e come relazionarsi con i soggetti esterni. Hanno la visione orizzontale della Federazione che quindi abbraccia tutte le funzioni e interagiscono con i Gruppi aziendali, il Nazionale di categoria e la Confederazione in quanto catalizzano tutte le sfaccettature dell'azione sindacale in un preciso territorio, sia esso provinciale, comprensoriale o regionale.

I territori sono di fatto anche i catalizzatori della partecipazione e della discussione politica che nasce dal basso. I componenti dei Direttivi e delle Segreterie sono i quadri sindacali aziendali e deve essere responsabilità del territorio far nascere e sviluppare la discussione portandone la sintesi ai livelli più alti e a ribaltare le decisioni prese dagli organismi di vertice verso il basso. La democrazia interna è un valore imprescindibile e deve essere assicurata da funzionali percorsi democratici. L'organizzazione del territorio è tra le più complesse da gestire e oggi presenta delle criticità non più trascurabili. La natura Confederale della Federazione e l'autonomia statutaria di ogni singola struttura impongono uno sforzo organizzativo sempre maggiore di gestione delle tematiche extra-aziendali legate all'attività sindacale, e di tutta la parte amministrativa. In questo

contesto esse possono essere un vincolo se l'organizzazione crea duplicazioni di gestione, di ruoli e competenze che appesantiscono l'intero sistema organizzativo. L'intera organizzazione territoriale regge se tra le strutture di Gruppo, le strutture territoriali stesse e il Nazionale si creano rapporti efficaci capaci di garantire quel ruolo di soggetto di riferimento. Il dato oggettivo è che le regioni rischiano il corto circuito determinato dall'aumento costante del costo della politica, che sta causando di fatto il depauperamento delle risorse economiche. A questo si aggiungono le difficoltà a trovare nuove fonti di Entrata che sopperiscano ai costi.

Il ruolo di presidio che hanno le strutture territoriali e come sono organizzate, deve essere ridisegnato in un'ottica di maggiore semplificazione alla ricerca del migliore raccordo possibile con la dimensione verticale della Federazione e con la Confederazione, avendo la consapevolezza che il patrimonio dei territori deve essere mantenuto e valorizzato e presenta ampi spazi di riorganizzazione e di crescita.

CAPITOLO II

ANALISI GENERALE

2.1 Qualcosa è cambiato

Il problema fondamentale per ogni organizzazione è quello di definire la migliore struttura interna possibile, sapendo che non esiste il modello organizzativo ottimale che sia in grado di controllare e gestire ogni situazione, soprattutto se si analizza una struttura complessa e articolata su più livelli. Questo perché le variabili che contribuiscono a definire un sistema organizzativo sono diverse e troppo spesso hanno caratteristiche di incertezza (risorse disponibili siano esse economiche o umane, l'ambiente esterno, ecc). La situazione è diventata molto complessa. La CGIL vive da anni difficoltà enormi causate dall'ingovernabilità della situazione del mercato del lavoro in Italia. Ma non c'è solo questo. La discussione, in CGIL, è improntata ad una riflessione generale sulla struttura organizzativa, sull'efficacia dell'insediamento territoriale, sulle forme di rappresentanza, sulla funzione e il ruolo della CGIL oggi. Occorre avere consapevolezza non solo di come è cambiato il lavoro, ma anche di come sono mutati gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici verso i bisogni e i problemi per poterli adeguatamente rappresentare e tutelare. Nella fase di analisi generale non si deve mai perdere di vista l'obiettivo strategico di fondo, e lo si può fare attraverso l'analisi dei cambiamenti avvenuti nella storia dell'organizzazione stessa e l'analisi degli ambienti esterni in cui l'organizzazione opera (economico-politico, legislativo, sociale e culturale, dell'organizzazione del lavoro).

2.2 Pillole di memoria storica

I modelli organizzativi del sindacato in genere hanno assunto forme diverse negli anni, passando dal sindacalismo di mestiere al sindacalismo industriale, a quello confederale e al sindacalismo autonomo, fino alle forme di Sindacato Europeo.

La storia ci insegna che le grandi trasformazioni sono avvenute a seguito dei cambiamenti del mondo lavorativo ed economico e del tessuto sociale a cui il sindacato stesso si rivolgeva.

In particolare, la FISAC di oggi è il risultato di trasformazioni che si sono susseguite a partire dal 1943, con la rinascita delle Commissioni Interne (abolite dal fascismo), e nel 1944, dalla nascita della FIDAC-CGIL (Federazione Italiana Dipendenti Aziende Di Credito) che da subito entra a far parte della Confederazione. L'obiettivo era la ricostruzione della democrazia e delle condizioni di lavoro dell'Italia post bellica e post fascista. Il sindacato degli assicurativi FILDA-CGIL nasce nel 1947 e al contrario della FIDAC segue un percorso di sindacato autonomo, fino al 1966, data in cui rientra in una logica di Confederazione. Gli Esattoriali nascono come sindacato autonomo FILE, si trasformano nel 1969 in sindacato nazionale e vengono inglobati all'interno della FIDAC nel 1972. L'USPIE è il sindacato della Banca d'Italia. E' nel 1983 che si deciderà l'accorpamento delle categorie dei bancari, degli esattoriali, degli assicurativi e dei lavoratori della Banca d'Italia e nasce la FISAC-CGIL. Il percorso negli anni è stato scandito da un approccio sempre più confederale, che ha sostituito la mentalità chiusa e corporativa delle diverse categorie. L'unità delle categorie diventa la caratteristica di forza per le rivendicazioni che in quel particolare momento storico assumevano una connotazione di carattere generale (aumenti salariali uguali per tutti, rivendicazioni per i diritti sociali e civili, per le donne).

2.3 Analisi della situazione odierna

Questo nuovo secolo è segnato da cambiamenti epocali. Il mondo del lavoro si è profondamente trasformato. Il terziario è subentrato al modello industriale, la pubblica amministrazione ha vissuto e vive profonde modifiche, la filiera produttiva è stata ridisegnata con modelli di sviluppo e di crescita che hanno spalancato le porte al decentramento, alle delocalizzazioni, alle ristrutturazioni, alle esternalizzazioni. Il precariato si è diffuso a tal punto che le incertezze e le paure riguardano tutti i settori, nessuno escluso. E ancora per i prossimi anni ci dovremo misurare con la crisi strutturale in atto. I riferimenti politici dell'Italia degli ultimi vent'anni e le scelte attuate dal governo hanno progressivamente tolto ossigeno all'imprenditoria, distrutto il welfare pubblico e impoverito il mondo del lavoro creando un esercito di precari e disoccupati. La struttura legislativa né supporta né risolve le problematiche legate al mondo del lavoro e all'economia. Con le elezioni

politiche del 24 febbraio 2013 entriamo in una nuova fase dove emerge di fatto il disorientamento dei cittadini rispetto alla classe politica e al modo di fare politica. Da qualche anno infatti si osserva come il disagio, il dissenso e l'exasperazione abbiano contribuito allo sviluppo di nuove forme organizzate di democrazia diretta, che oltre a utilizzare forme di discussione virtuale basano la loro forza sul concetto di comunità e valorizzano il singolo individuo. Si sta inserendo nella cultura dei cittadini un nuovo modo di vedere la collettività e competenza e conoscenza vengono considerate risorse alle quali attingere, fonti di ricchezza usate come strumento insieme ad un modo più efficace e veloce di fare informazione. Si è di fatto avviata una fase che mette in discussione il ruolo delle cosiddette forze intermedie e di massa come le Organizzazioni di Rappresentanza? Dal 2008, data dell'ultima conferenza di organizzazione, il panorama generale è mutato profondamente e richiede una struttura organizzativa adeguata e più efficace, capace di dare risposte, di tutelare e dare garanzie. Una seria valutazione sull'efficacia dei nostri modelli organizzativi è avviata e dovrà produrre quel cambiamento strutturale ormai non più rimandabile. Rinnovare la nostra organizzazione per affrontare il cambiamento e non subirlo, adeguando le funzioni, le competenze, la democrazia interna. Ogni tentativo messo in campo per cercare di creare un contesto organizzativo diverso deve essere preso in considerazione e valutato in un'ottica di massima apertura al cambiamento. Tramite lo strumento del Congresso si sono segnati i cambiamenti strutturali dell'intera organizzazione e il prossimo appuntamento congressuale potrebbe essere colto come l'opportunità per dare una svolta significativa all'Organizzazione tutta.

CAPITOLO III

RSA E TERRITORIO: LE RISORSE SU CUI PUNTARE

3.1 Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

Una delle priorità della FISAC deve essere quella di far crescere le Rappresentanze Sindacali Aziendali che presidiano i luoghi di lavoro. Occorre ripensarne il ruolo partendo dal presupposto che sono loro il biglietto da visita e il primo interfaccia con i lavoratori e pertanto occorre mettere a disposizione dei sindacalisti gli strumenti più adeguati per il migliore presidio possibile. L'attività nei luoghi di lavoro spazia dalle tematiche aziendali a quelle generali di Confederazione, ai servizi, in quanto le R.S.A. sono catalizzatori di ogni esigenza e problematica del lavoratore/cittadino. Non dimentichiamoci che sempre loro, stando nelle Aziende, hanno la percezione reale delle situazioni e la loro capacità di lettura degli eventi non può che aiutare nell'elaborazione delle politiche contrattuali. Il rapporto tra le R.S.A. e la CGIL ha degli aspetti di criticità da analizzare.

Le dinamiche del mondo CGIL possono risultare poco immediate da comprendere sia per i lavoratori che approcciano all'attività, sia per le risorse già inserite nel mondo sindacale. Entrare nelle logiche dell'Organizzazione non è affatto semplice.

Occorre essere consapevoli di come è cambiata la società e i giovani che crescono con una buona base di cultura politica fatta di informazione e partecipazione attiva sono sempre meno, e più indifferenti, individualisti e vivono con più superficialità le tematiche sindacali, politiche e sociali. Il lavoratore medio dei gruppi creditizi e assicurativi non è più abituato alle lotte collettive e alla solidarietà. Non ha la percezione delle dinamiche politico-sindacali e l'impatto con le logiche interne può creare disorientamento e confusione e non viene compreso subito. La ricerca di nuove risorse da inserire, si sa, è un'impresa spesso ardua ma questo non vuol dire che non si possa risvegliare in loro l'interesse, e la dimostrazione sta nella partecipazione al dissenso che di fatto hanno dimostrato in questi mesi (ved. scioperi e manifestazioni MPS, Fondiaria/Sai, Santander).

La prima esigenza che nasce è sapere a chi rivolgersi per i necessari approfondimenti e i punti di riferimento diventano fondamentali. A livello aziendale e di gruppo ciascun iscritto sa chi è il proprio riferimento sindacale e rivolge a lui ogni problematica. Le R.S.A. devono essere messe nelle condizioni di non perdersi nel labirinto dei ruoli, delle cariche e delle competenze nel momento in cui tra Rappresentanze Aziendali, strutture regionali e nazionali si innesca la triangolazione in termini di informazione e comunicazione.

I riferimenti diventano l'anello di congiunzione più importante e delicato che unisce la base con le strutture di più alto livello e come e chi contattare diventa strategico.

Non è possibile che i quadri di base conoscano tutto ovviamente, ma devono essere preparati a fornire i primi chiarimenti. Partendo dall'intercettazione dei bisogni formativi presenti nei territori, occorre ridare un nuovo impulso alla formazione di base intesa come scuola formativa, rivedendone i programmi allo scopo di fornire la necessaria preparazione conoscitiva contrattuale, storica, legislativa, fiscale e sindacale in generale. E' sicuramente un investimento a lungo termine che comporta un dispendio importante di risorse economiche, ma permette di raggiungere un duplice obiettivo:

- da un lato di creare una base solida, con forte senso di appartenenza e competente, riconosciuta dai lavoratori
- dall'altro di lavorare verso il rinnovamento per la formazione dei futuri gruppi dirigenti.

Due buoni motivi per cambiare.

3.2 Il presidio territoriale

Le condizioni che permettono la nascita di una struttura a livello territoriale sono da sempre legate alla consistenza del numero di iscritti e alla solidità finanziaria, che rendono credibile e necessario il presidio nel territorio e consentono alla struttura la conservazione della caratteristica di livello congressuale. Siamo già in una situazione dove la politica di spending review è una scelta obbligata da parte di molte Regioni, che effettuano scelte finalizzate a:

- maggiore efficienza, che va nella direzione dell'unificazione delle strutture, con conseguente risparmio nell'utilizzo delle risorse economiche
- razionalizzazione delle cariche e dei ruoli. Meno segreterie e organismi più snelli pur mantenendo salda la presenza sui territori

E' il lungo dibattito che si sta affrontando anche in sede politica sull'accorpamento dei comuni e delle provincie e che trova forti resistenze. Da un lato si possono capire le reticenze alle prospettive di accorpamento delle strutture che potrebbe andare a discapito di una presenza efficace sul territorio, dall'altro forse non si è ancora pronti ad affrontare quel salto di qualità mentale che va nel senso della predisposizione a ricercare nuove sinergie e diverse modalità di dibattito e partecipazione.

CAPITOLO IV

ENTRATE E USCITE: COME INTERVENIRE

La discussione su questo argomento è apertissima e coinvolge ogni livello della Federazione. Il dibattito interno va certamente al di là di considerazioni prettamente finanziarie di bilancio e di stato patrimoniale, ma il virus della spending review non ci ha risparmiati e al nostro interno il dibattito su quanto costa l'attività politica è avviato ed è parte integrante del rinnovamento che vuole trovare soluzioni di risparmio e di contenimento costi.

Tradotto in numeri, la Fisac gestisce uno stato patrimoniale ragguardevole di 3.061.233 di Euro e movimentata entrate e uscite di bilancio per Euro 2.250.652³

Nel 2012 l'insieme delle risorse umane che sostiene l'attività sindacale è di 2.000 rappresentanze sindacali.

4.1 Le Entrate

³ Bilancio Consuntivo 2012 della Fisac CGIL Nazionale

La Federazione finanzia la propria attività attraverso gli introiti derivanti dalle quote sindacali che mensilmente vengono canalizzate e ripartite in percentuale tra la Confederazione, la Federazione Nazionale e i singoli territori.

I contributi degli iscritti sono la voce di sostentamento principale, supportata da altre forme minori di finanziamento legate a sottoscrizioni e contributi volontari.

Il bilancio consuntivo 2012 presenta un introito derivante da canalizzazione di Euro 2.135.965 di cui il 4% viene destinato ai gruppi e ai coordinamenti aziendali per il rimborso dell'attività politica.

4.1.1 La FISAC e il Proselitismo

Occupiamoci della nostra fonte di sostentamento, l'iscritto.

Le campagne di proselitismo sono state per la FISAC un investimento costante nel tempo ed hanno permesso di preservare il patrimonio iscritti dalla fase di recessione che ci sta investendo. Sono stati analizzati i dati partendo dall'ultimo congresso.

Leggendo i dati elaborati dalla Federazione Nazionale in merito alla situazione e all'andamento degli iscritti al 2010⁴, il totale degli iscritti alla FISAC CGIL è così ripartito:

SETTORE	N. ISCRITTI	N. LAVORATORI	% ISCRIZIONE
ABI	53.394	332.957	16
ANIA	7.208	47.369	15,2
CREDITO COOPERATIVO	2.628	27.366	9,6
COMPARTO ESATTORIALE	1.450	9.044	16
BANCA D'ITALIA	2.324	7.979	29,1
TOTALI	67.004	424.715	15,77

Il settore delle banche detiene l'80% dei lavoratori di riferimento; l'11% è delegato al settore assicurativo, e il resto suddiviso tra Credito Cooperativo, Esattoriali e Banca d'Italia, con circa il 3% ognuno.

Nel 2012,⁵ osserviamo che i dati sono pressochè invariati: il comparto assicurativo e il credito cooperativo hanno segnato un trend di crescita e hanno tenuto gli altri settori, soprattutto il credito, che con la questione dei lavoratori in esodo vede diminuire i contributi.

Un ragionamento a parte merita il comparto assicurativo delle Agenzie di Assicurazione, di fatto la parte più debole della categoria. In questo caso i dati sia degli iscritti che delle/i lavoratrici/tori

⁴ Fisac CGIL Nazionale Dipartimento Organizzazione – Verifica e certificazione degli iscritti 2010

⁵ Situazione degli iscritti e rsa di settore al 31 maggio 2012 del Dipartimento Organizzazione Fisac CGIL Nazionale

variano molto di anno in anno ed è il solo ambito in cui la canalizzazione non è fattibile. Si tratta di un settore caratterizzato da società di piccolissime dimensioni e con un'altissima parcellizzazione sul territorio, paragonabile a quella delle filiali bancarie, con la diversità che gli agenti sono soggetti indipendenti dalle Compagnie di riferimento, società a parte quindi, e le/gli impiegate/i sono dipendenti diretti degli agenti. La gestione sindacale di tipo "aziendale" è di fatto impraticabile in quanto le lavoratrici (al 90% sono donne) non sono coperte da alcuna tutela. Da sempre l'intera politica contrattuale del Contratto Nazionale delle Agenzie in Gestione Libera è in mano alla Federazione Nazionale in raccordo con le strutture territoriali di categoria che curano il tesseramento. Nel 2012 gli iscritti sono 5.417 su un totale stimabile di più di 50,000 dipendenti. La FISAC è una categoria che ha saputo difendere e mantenere l'area contrattuale e, per la tipologia delle imprese che rappresenta, ha vissuto in maniera meno rilevante la precarietà del lavoro e la terziarizzazione. La nostra storia vanta relazioni sindacali avanzate, consolidate da accordi negoziali importanti che hanno permesso alla Federazione di avere gli strumenti per gestire in maniera meno traumatica l'impatto dei processi di trasformazione e ristrutturazione del settore.

La storia della FISAC vanta di fatto un livello di radicamento capillare nelle aziende, che ha permesso di non perdere in rappresentatività e di mantenere il patrimonio degli iscritti. Sia nelle Aziende caratterizzate da grandi sedi, come ad esempio le Compagnie di Assicurazione, sia nelle strutture parcellizzate delle filiali di banca e delle Agenzie di Assicurazione, la FISAC c'è ovunque e la sua capacità di azione arriva a coprire tutto il territorio nazionale.

Oggi bisogna fare i conti con un panorama diverso e senza dubbio peggiore. La recessione economica e la conseguente crisi delle banche stanno mettendo in difficoltà l'intera categoria ed esuberi, esodi, esternalizzazioni aprono una nuova e difficile stagione che dobbiamo essere in grado di gestire. Nelle banche i primi effetti reali sono dati dal saldo negativo tra fuoriuscite e nuove assunzioni. Il numero elevato di esodati e il turn over bloccato porta risultati negativi sull'organico complessivo e conseguentemente sul tesseramento.

Il pluralismo sindacale, ben radicato in tutte le aziende, è una variabile importante da considerare. La FISAC è la prima realtà nel settore assicurativo su cinque sigle rappresentative, la terza realtà nelle banche su nove sigle e dove da diversi anni punta a migliorare.

Al 31 maggio 2009 La FISAC nel Credito aveva una rappresentatività del 22% Il sindacato autonomo FABI era e rimane il primo sindacato con il 25% di rappresentatività seguito dalla FIBA Cisl col 23% e a seguire le altre sigle⁶.

Al 31 maggio 2012 la situazione è rimasta pressochè invariata per tutti.

⁶ Verifica e certificazione degli iscritti 2010 – FISAC CGIL Nazionale Dipartimento Organizzazione

Il dato di non sindacalizzazione è ancora molto elevato e ci sono ampi margini di crescita che meritano precise scelte organizzative capaci di affrontare nei fatti quel salto di qualità propedeutico al raggiungimento dell'obiettivo prefissato.

4.2 I costi della partecipazione attiva.

A chi, con quali modalità e tutto ciò che concerne il “muoversi all'interno dell'Organizzazione” merita un'analisi approfondita in quanto i processi relazionali all'interno e tra le strutture, i passaggi di informazione, la complessità dell'organizzazione interna riscontrano delle criticità che vale la pena rivedere. Col tempo e con la partecipazione il sindacalista si inserisce e prende dimestichezza con i tempi, le ritualità e le logiche. Col tempo, appunto. Che però significa comunque dispendio di risorse economiche, lavoro di organizzazione. Senza spogliarsi della propria identità oggi bisogna cambiare, al proprio interno, per trasmettere un'immagine rinnovata di sé. Più in sinergia col mondo con cui ci confrontiamo e che vogliamo attirare.

Le modalità e i tempi della discussione che siamo abituati a vivere, rendono difficile inserirsi nel meccanismo democratico di dialogo e una delle criticità che si verifica spesso è la mancanza di partecipazione attiva, che porta all'inacidimento delle discussioni e in generale a difficoltà di condivisione. Le discussioni avvengono in sede Aziendale, territoriale, Nazionale, e danno i loro frutti se si è in grado di elaborare la migliore sintesi per il miglior percorso politico possibile. Per come è oggi organizzata la democrazia, alcuni dati oggettivi sono di ostacolo a questo obiettivo.

Occorre analizzare interamente il complesso sistema rituale rivedendone i costi e i numeri in termini di partecipazione attiva con l'obiettivo di rendere tutto il complesso sistema più snello ed efficace.

L'attività politica e organizzativa è la voce che pesa di più nei bilanci, di tutte le strutture.

Nel 2012 sono stati spesi da bilancio Nazionale complessivamente 745.138 Euro. Le voci che concorrono alla spesa riguardano gli stanziamenti agli esecutivi, coordinamenti e dipartimenti nazionali, all'organizzazione di convegni, seminari e manifestazioni. Delle varie voci di spesa, quella che più ha pesato è stata quella legata agli spostamenti. Solo i viaggi e le trasferte hanno pesato per 221.988 Euro. Questa gestione non potrà durare a lungo.

Gli attuali 176 componenti del Direttivo Nazionale sono un esempio di come sia impraticabile un dibattito esaustivo che porta alla decisione migliore. Il percorso democratico se ha un eccesso di partecipazione appesantisce l'iter invece di arricchirlo. La discussione più ampia e partecipata ha un senso se stimolata ai livelli più bassi della gerarchia. La sintesi è la naturale evoluzione della discussione e deve essere rapportata anche ai numeri.

4.3 Informazione e comunicazione

Diventa strategico lavorare in sinergia, e lo strumento della comunicazione deve aiutare in tal senso. Oggi la logica della comunicazione mette al centro l'organizzazione Nazionale che si fa catalizzatrice di informazioni inerenti la categoria e il mondo CGIL e provvede alla divulgazione verso le strutture regionali e direttamente verso i singoli dirigenti sindacali. La stessa logica viene utilizzata dalle Camere del Lavoro per le materie inerenti le altre categorie, il territorio e il mondo confederale. L'informazione a tappeto di qualunque argomento crea un sovraccarico di informazioni non più sostenibile sia in riferimento alla quantità che ai contenuti. La pioggia di nozioni porta alla disinformazione perché il caos non invita alla lettura, prendendo come riferimento lo stile di vita del sindacalista, e rende anche difficoltosa la ricerca a posteriori. L'approccio a nuove filosofie di comunicazione più leggere è obbligato per dare l'immagine di un'organizzazione efficace e snella in grado di razionalizzare i passaggi obbligati interni e rendendo più accessibile l'informazione. L'ottimizzazione della filiera di comunicazione tra i vari livelli dell'Organizzazione deve lavorare sui contenuti dell'informazione e definire in maniera più precisa i punti di riferimento destinatari, per arrivare a creare un canale di comunicazione costante ed efficiente. E ha il duplice beneficio di andare nella direzione ormai obbligata di razionalizzazione delle risorse umane ed economiche che la Federazione non può più rimandare.

Ha enormi potenzialità di sviluppo il dialogo tra settori della categoria stessa, ancora oggi troppo separati per storia e competenze e le materie sindacali si trattano in maniera quasi del tutto separata. Il mondo delle banche e delle assicurazioni però si sta evolvendo assumendo caratteristiche comuni e un maggiore intreccio e integrazione sarebbe auspicabile.

4.4 Funzionari vs/cedole

I lavoratori con incarichi sindacali sono per la FISAC dei funzionari ai quali compete il normale trattamento economico percepito dall'Azienda di cui sono dipendenti.

Il costo dei funzionari è identificato con la cedola giustificativa, intesa come permesso retribuito per l'espletamento dell'incarico sindacale. Solo per il settore creditizio esiste l'accordo del 7 luglio 2010 tra ABI e OO.SS. di categoria che definisce i criteri di distribuzione cedolare a tutti i livelli, stabilisce i limiti numerici di rappresentanza e i criteri in materia di libertà sindacale.

I rapporti identificati come contratti di collaborazione in FISAC quindi possono e devono essere un numero molto gestibile in termini economici e limitato I distacchi in L. 300/70, ad esempio, sono usufruiti dalle pochissime compagnie che provengono dal comparto delle Agenzie di Assicurazione.

Le regole di gestione del personale dipendente, dei distacchi, aspettative in L. 300/70 dei contratti di collaborazione, e di ogni tipo di incarico anche di natura volontaria vengono dettate in maniera univoca per tutte le strutture dal regolamento del personale della CGIL.

La presenza di funzionari è un elemento positivo, se si pensa ai costi che altrimenti si dovrebbero sostenere, problema che invece hanno le altre categorie e la CGIL. Su questo punto non c'è ampio spazio di manovra e in ogni caso il costo cedolare segue le regole degli accordi stipulati con ABI e ANIA. Le voci di bilancio dell'apparato tecnico e politico in ogni caso si attestano intorno ai 354.000 Euro e la gestione dovrà essere rivista in un'ottica di riduzione del costo di apparato.

4.5 Il sistema CGIL

Il mondo che fa parte del "Sistema CGIL" è composto di una parte consistente di enti correlati, fondazioni, associazioni, istituti con i quali la CGIL ha un legame inscindibile.

Entrare nelle logiche di come sono strutturati i rapporti tra i vari enti è davvero complicato perché i soggetti interessati sono molto numerosi. Facciamo solo alcuni esempi:

Federconsumatori e Sunia sono associazioni con le quali la CGIL ha firmato delle convenzioni sulla base delle quali vengono offerti i servizi agli iscritti CGIL

Fitel è una Federazione italiana costituita per iniziativa delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL con finalità di promozione delle attività del tempo libero.

Fondazione Di Vittorio ha attività di analisi, divulgazione e approfondimento della storia della CGIL, della ricerca economica e istituzionale, delle forme espressive della cultura, sostiene il sapere.

INCA è un Istituto nazionale confederale di assistenza che nasce col 1° Congresso della CGIL nel 1945 e da allora offre ai lavoratori consulenza, assistenza, tutela e patrocinio per la difesa dei diritti previdenziali, sociali e sanitari.

IRES è l'Istituto di ricerche e di studi economiche e sociali, associazione senza fini di lucro.

ISF è l'Istituto superiore di formazione con compiti di ricerca, progettazione, sperimentazione e valutazione dell'attività di formazione sindacale.

SNS (Sindacato Nazionale Scrittori) è un'associazione democratica senza fini di lucro che riunisce quanti svolgono attività di produzione culturale nel campo della scrittura. Ha sottoscritto con la CGIL un protocollo d'intesa di reciproco sostegno e riconoscimento.

AUSER è una onlus di promozione sociale. Fra i suoi obiettivi vi è l'impegno a valorizzare gli anziani e a far crescere il loro ruolo attivo nella società.

Tutto ciò equivale a dire che esiste un mondo parallelo, forse poco percepito da molti, che è però parte integrante del sistema e ne segue le stesse regole.

Questo è un ambito che presenta da diverso tempo criticità di gestione, e sul quale si può lavorare per fare dei ragionamenti sulle tipologie di contratto in essere, su quanto pesano nel costo dell'apparato. Il sistema CGIL è di fatto in sofferenza, molti enti registrano bilanci in perdita e la soluzione oggi non può più essere quella rivolta principalmente alla solidarietà da parte delle Categorie che comunque usufruiscono di quei servizi. Per come è oggi strutturato e per le funzioni che il sistema ricopre anche di salvaguardia e di tutela del percorso di carriera dei dirigenti sindacali, diventa necessario rivedere le logiche di spesa spostandosi verso altre forme di collaborazione, come ad esempio il volontariato.

4.6 Il mondo dei servizi

Sia se considerato come collega, come mera risorsa economica o come membro di una collettività da tutelare, l'organizzazione non può prescindere dal fare, oggi, un'analisi più approfondita di come sono mutate le caratteristiche dei lavoratori e dei cittadini a cui rivolgiamo le nostre attività. La conoscenza dei loro bisogni e dei loro problemi è necessaria per poterli adeguatamente ed efficacemente rappresentare. Le caratteristiche degli iscritti incarnano le esigenze di un qualunque cittadino: seguono l'andamento del mercato del lavoro, sono legate alle politiche di governo. Oggi, la crisi economica e soprattutto la latitanza del welfare italiano e la pesante politica sulle pensioni hanno cambiato le caratteristiche del lavoratore e del cittadino che si rivolge al sindacato. Molti nuovi iscritti vengono intercettati offrendo quei servizi che lo stato non cura o rende inaccessibili e la richiesta di aiuto si sposta verso una tutela più individuale.

Non basta più, quindi, offrire al lavoratore la garanzia di tutela nell'ambito lavorativo, ma bisogna sapersi attrezzare per accogliere, indistintamente, qualunque richiesta ed essere in grado di dare le relative risposte. Quando l'esigenza del lavoratore esula dal problema prettamente lavorativo, si intrecciano la gestione e le competenze della struttura verticale di categoria con quella orizzontale confederale, e cominciano a sorgere alcune criticità.

La materia dei servizi, trasversale a tutte le categorie, è un esempio concreto di come si innesca il rapporto e il dialogo tra la struttura verticale e quella orizzontale. E in questi frangenti si rilevano criticità legate all'organizzazione, spesso poco sinergica e molto dispersiva, che va a discapito della qualità dei servizi che vengono offerti. Al contrario, deve essere una scelta strategica il potenziamento e la semplificazione del processo legato ai servizi, che sempre più spesso sono uno strumento fondamentale per la tutela dei diritti individuali e una utile leva per il proselitismo.

Il sistema dei servizi, per come è oggi strutturato, rischia di non riuscire a sostenere il peso della domanda sempre maggiore, e nonostante l'impresa sia ardua, è necessario avviare un processo di riorganizzazione su tutto il territorio nazionale che ottimizzi i costi migliorando l'efficienza.

Sui CAAF e Patronati INCA è già stato realizzato dallo Stato un importante taglio sui fondi e sui finanziamenti senza intervento sul costo del lavoro per le strutture, e questa situazione, pesando sempre più sulle risorse economiche del sindacato, non può reggere a lungo.

Si può pensare di tendere ad una organizzazione unificata e centralizzata di tutti quei servizi che ruotano intorno all'attività politica e che sono sempre di più parte intrinseca della nostra attività. Ripensare ad un nuovo modello organizzativo a livello confederale per semplificare, razionalizzare e velocizzare, senza che questo vada a discapito della presenza sul territorio.

Le Camere del Lavoro, come struttura orizzontale, sono le maggiori detentrici della conoscenza e del radicamento sul territorio, sia perchè dialogano con le Federazioni, sia perchè la loro natura si realizza a contatto col territorio di riferimento.

4.7 Il pluralismo sindacale

Rivolgendo uno sguardo alle Confederazioni, La CISL ha terminato la fase congressuale, tutta incentrata sulla riforma organizzativa, e promette di avviare un cambiamento e una modernizzazione sul territorio avendo già concretamente lavorato nelle precedenti fasi congressuali territoriali sugli accorpamenti delle strutture territoriali e di categoria. Sceglie quindi di coltivare la dimensione orizzontale di medio-grande dimensione sia sul piano territoriale che su quello categoriale. La UIL, così come la CGIL, andrà a Congresso nel 2014 e discute le stesse materie, valuta l'integrazione del proprio sistema dei servizi, ridisegna il territorio.

Ora spetta a noi non farsi sfuggire una buona occasione.