

# **crescere nel lavoro, nella vita**

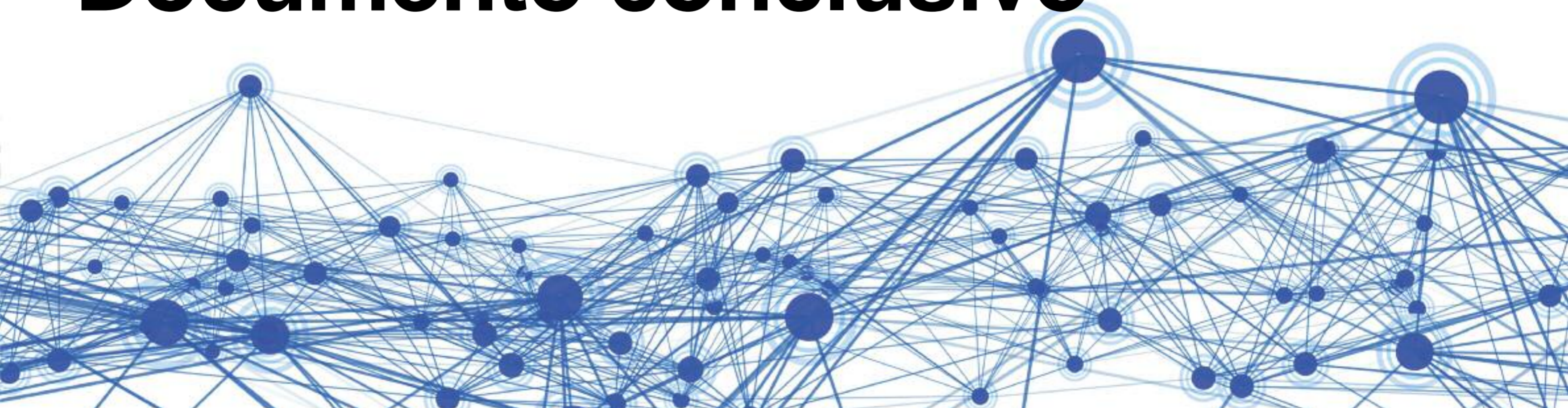
**IL RUOLO SOCIALE DEL SINDACALISTA  
DI PRIMA LINEA**

**Conferenza organizzativa**

**25-26 giugno 2019**

Holiday Inn Parco Dei Medici  
Viale Castello della Magliana, 65 - Roma

**Documento conclusivo**



**FORMAREINTEGRAREFARERETE**



## **CONFERENZA ORGANIZZATIVA PROGRAMMATICA**

**Roma 25-26 giugno 2019**

### **Premessa**

La Conferenza organizzativa nazionale Cisl, che si terrà a Roma dal 9 all'11 luglio 2019, approfondirà il risultato del dibattito che si sarà nel frattempo sviluppato nelle categorie e nei livelli confederali “per rafforzare il sindacato di prossimità e ripartire dalle periferie esistenziali”, iniziando dalla delibera del Consiglio Generale della Cisl, riunito a Roma il 16 maggio 2019 e dal documento confederale presentato a Matera contenente le relative linee.

Il documento federale, scaturito dal dibattito della Conferenza organizzativa First Cisl, rappresenta il contributo offerto da questa Federazione alla Confederazione. Nel fare proprie le profonde origini e implicazioni di senso contenute nel documento confederale, ne traduce gli indirizzi politici e gli spunti di riflessione in proposte concrete di riassetto organizzativo e di impegno politico-programmatico.

### **Documento conclusivo**

## **FARE SINDACATO OGGI**

### **ANALISI E PROSPETTIVE FUTURE**

Il “sindacato di prima linea” rappresenta un focus irrinunciabile per la metodologia di azione propria di First Cisl.

Il rafforzamento del presidio di prossimità all'associato, il sostegno ai processi organizzativi e alla formazione del gruppo dirigente devono essere supportati anche da un'attenta gestione delle risorse a tutti i livelli. Le scelte della nostra organizzazione sono e continueranno a essere improntate alla massima trasparenza amministrativa e i comportamenti individuali e collettivi devono essere coerenti con i nostri valori.

Il “sindacalismo di base” è, prima di tutto, una mentalità e quindi anche una pratica di ogni quadro dirigente, indipendentemente dalla rappresentanza di mestiere o dal livello di funzione esercitato.

Su tale premessa metodologica può essere portato a compimento il processo fondativo di First Cisl, realizzando la piena integrazione delle sue componenti. Occorre, pertanto, consolidare le condizioni politiche che garantiscano a ogni sindacalista la possibilità di accedere ai ruoli di responsabilità apicale, a ogni livello della Federazione. È quindi indispensabile che tutte le strutture dell'organizzazione si impegnino con responsabilità alla realizzazione delle suddette condizioni politiche per consentire di completare la realizzazione della “casa comune” First Cisl, con le conseguenti modifiche statutarie.



## MILITANZA, LINFA E VALENZA SOCIALE DEL SINDACATO

Il presidio sindacale di “prima linea” esprime e include il valore di “militanza”, che non rappresenta solo il mezzo per l’identificazione individuale in una logica di gruppo, ma è linfa del sindacato stesso. “Fare sindacato” in First Cisl significa identificarsi nei valori fondanti della Cisl e accettare di impegnarsi con professionalità, coerenza di stile e di comportamento, per gli altri, in un’ottica solidale e inclusiva, che vede nella funzione sociale delle banche e degli altri soggetti finanziari, nel rispetto delle regole, nel bene comune, nei valori della società civile, nella Costituzione repubblicana, le necessarie prospettive di impegno sindacale.

In tal senso, il manifesto “AdessoBanca!”, che costituisce un nostro fondamentale atto di carattere identitario, ora deve diventare anche mandato programmatico, foriero di soluzioni pratiche ai problemi del sistema bancario: la proposta di riforma va oltre gli interessi particolari dei lavoratori del settore, ma è proprio nella sua dimensione necessariamente inclusiva e solidale, capace di superare gli egoismi di interessi di individui e gruppi, che essa può realizzare la necessaria salvaguardia dei legittimi interessi della categoria che rappresentiamo. La “militanza di base” del sindacalista parte anche dalla condivisione profonda delle ragioni di “AdessoBanca!”, si traduce in quotidiana e paziente disseminazione di valori nella comunità del lavoro, contribuendo così a un cambiamento interno e pacifico, ma profondo, delle basi culturali della società contemporanea.

In questa prospettiva emerge l’innovativo concetto di “valenza sociale del sindacalista di base”, condiviso dalle stesse controparti e introdotto, per la prima volta, nell’accordo collettivo sottoscritto in ABI il 25 febbraio 2019. La Conferenza Organizzativa impegna l’organizzazione a tutti i livelli affinché, in ogni possibile occasione, l’enunciazione del principio si tramuti in atti concreti in tutti i comparti in cui la Federazione opera.

## FORMAZIONE COME LEVA STRATEGICA E BASE DELLA POLITICA DEI QUADRI

Per passare dai principi alle conseguenze, tutta la Federazione deve investire sulla politica dei quadri che deve essere, in primo luogo e in attuazione del principio di sussidiarietà, in carico alle Regioni. Alle stesse compete la responsabilità della valorizzazione dei quadri sindacali individuati, su cui occorrerà investire anche attraverso la formazione, che è la principale ma non esclusiva leva del ricambio generazionale e del rinnovamento culturale e di skill necessario al ruolo. Occorrerà, inoltre, nel paziente processo di accompagnamento alla crescita personale, assumere strumenti sia di rilevazione delle competenze e delle esperienze maturate, registrate in un diario di bordo, che di monitoraggio delle attività formative (libretto formativo).

Al sindacalista vanno pertanto riconosciute tutte le condizioni (condivisione delle conoscenze e dotazione di risorse e strumenti) per espletare al meglio le proprie funzioni. È necessario, per questo, accompagnare ciascun sindacalista in un **percorso permanente di formazione**, necessariamente identitaria, che lo abiliti al ruolo, al fine di soddisfare le aspettative che a lui sono affidate dai colleghi, dalla Federazione e dalla Confederazione.

## CONFERENZA ORGANIZZATIVA PROGRAMMATICA

Roma 25-26 giugno 2019

Il progetto della “rete Formazione First Cisl”, è già un primo contributo importante, costituendo anche quella “libreria della formazione” richiamata nei temi Cisl. In esso va innestato il processo di formazione paziente, di tutoraggio testimoniale e di guida costante alle specificità del ruolo di sindacalista First Cisl.

Al fine di delineare le prerogative dei vari livelli della Federazione, la Conferenza Organizzativa indica che:

- il livello regionale di First Cisl debba impegnarsi a garantire un’erogazione omogenea di attività formativa, di base e non, per tutti i propri dirigenti;
- le strutture aziendali o di gruppo debbano, di concerto con il livello nazionale, farsi carico di garantire sessioni di approfondimento conoscitivo relative ai processi organizzativi e ai contenuti negoziali di cui sono attori principali;
- il livello nazionale debba occuparsi di percorsi formativi specialistici, per i formatori e per l’Alta dirigenza, mettendo a disposizione di tutte le strutture l’intero catalogo formativo.

Nell’ottica di un indispensabile rilancio della politica dei quadri, lo strumento della formazione non può prescindere da una forte azione integrata e coordinata con tutte le strutture, nell’ascolto, nell’orientamento, nell’accompagnamento e nel sostegno allo sviluppo di tutto il potenziale che i nostri dirigenti sindacali possono esprimere.

Valorizzazione e indirizzo devono tenere in particolar conto della necessità della Federazione di ricercare un maggior equilibrio tra le generazioni, i generi e i diversi livelli professionali.

Il progetto Generazione 4.0 deve proseguire a sostegno dei giovani e delle giovani dirigenti sindacali, anche mediante mirati percorsi esperienziali che comprendano la partecipazione all’attività negoziale, con un coordinamento nazionale che, nell’ambito di una collaborazione intergenerazionale, valorizzi le attività svolte nelle strutture di appartenenza. È indispensabile, per la riuscita del progetto, procedere a una valutazione dei risultati ottenuti e degli investimenti effettuati. L’integrazione nelle attività sindacali comprende le esperienze confederali territoriali, per interagire e integrarsi con il mondo dei Giovani Cisl.

Si deve sostenere la crescita di dirigenti sindacali donne che ricoprano ruoli di responsabilità nell’Organizzazione e preparare tutti i nostri quadri a cogliere il valore aggiunto delle diversità, anche mediante la rete “Referenti Donne e politiche di parità e di genere”, che necessita di maggiore interazione e integrazione con le strutture politiche di riferimento. La Federazione continui il suo impegno a prevenire e a contrastare tutte le forme di violenza e molestie di genere, anche nel solco del percorso intrapreso dalla Cisl.

È necessario ricercare e favorire un maggiore coinvolgimento dei dirigenti sindacali appartenenti alle Alte professionalità, che hanno un’incidenza percentuale molto significativa.

Per rendere efficace il presidio di questi obiettivi, è utile il ruolo della “Funzione Nazionale Sviluppo Associativo”, a supporto delle strutture periferiche e aziendali, anche al fine di potenziare le informazioni delle “prime linee di rappresentanza e militanza”. È necessario garantirne le attività attraverso la destinazione di adeguate risorse.

## **CONTRATTAZIONE E BILATERALITÀ: QUESTIONI IDENTITARIE DI CISL E FIRST CISL**

L'autonomia negoziale, intesa non solo come modalità di azione politica, ma come valore da presidiare nelle relazioni industriali, è un elemento identitario della nostra appartenenza alla Confederazione.

L'autonomia è anche responsabilità: va esercitata nella consapevolezza degli impatti sul quadro di settore (Ccnl) della contrattazione collettiva aziendale, in cui gli effetti di condizionamento reciproco e sistemico tra accordi sono sempre più evidenti.

È questa la ragione che ha determinato la scelta politica di istituire un coordinamento delle attività negoziali che, nel rispetto delle autonomie, sia capace, attraverso la ricerca delle soluzioni di volta in volta più idonee al contesto, di esprimere: intelligenza collettiva, responsabilità diffusa, indirizzo consapevole della contrattazione aziendale e di gruppo, per lo sviluppo delle linee strategiche confederali e di Federazione.

Centrale è l'appoggio politico e il sostegno strategico della Segreteria nazionale alle autonomie negoziali, soprattutto nell'attività di contrasto alle insidie di dumping normativo e di destrutturazione della contrattazione collettiva di settore.

La bilateralità si sta consolidando come la frontiera più avanzata delle relazioni industriali, in cui si incrociano le istanze delle aziende con le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, nell'ottica di conseguimento di obiettivi comuni, anche mediante strumenti di welfare e interventi sulle politiche del lavoro attive e passive.

In particolare, il tema della salute e sicurezza, declinato anche per gli aspetti di stress lavoro correlato e per le modifiche organizzative atte ad adattare il lavoro all'uomo, va inteso come "stato completo di benessere fisico, mentale e sociale e non assenza dello stato di malattia", quindi un bene primario di ogni persona da garantire in quanto diritto fondamentale dell'uomo. Le continue riorganizzazioni aziendali e le connesse modifiche dei modelli organizzativi richiedono risposte efficaci da parte sindacale.

In tutti gli ambiti in cui si esercita la bilateralità, la componente sindacale dovrà esercitare il proprio ruolo con omogeneità di azione, nella piena consapevolezza della condizione di "pari titolarità" rispetto alla componente datoriale. Tale condizione consente e, anzi, postula un comune esercizio di responsabilità nella conduzione dell'ente e dunque un'ampia possibilità di intervento nella funzione strategica di indirizzo dell'attività dell'ente stesso.

Lo spazio della bilateralità è quello dove le "fonti istitutive" esprimono meglio la propria creatività, nell'ottica della partecipazione dei lavoratori. Esso consente di ricercare soluzioni pratiche e spesso inedite a problemi concreti, percepiti da entrambe come di comune interesse e, soprattutto, di comune responsabilità.

Gli obiettivi occupazionali, che rientrano oggi nel mandato del F.O.C., non possono considerarsi esauriti dalle forme di intervento attualmente previste. Non ha senso disciplinarne una compiuta casistica, ma occorre perseguire veri obiettivi di efficacia, ovvero di crescita e di mantenimento/salvaguardia dell'occupazione.

Questo significa ridefinire gli obiettivi occupazionali in funzione del contesto e rendere modulabile il F.O.C. anche con interventi mirati e ad hoc, sia che siano ripetibili sia che siano non ripetibili.

È il caso della proposta di First Cisl di utilizzare le disponibilità del Fondo per salvare Carige e, mediante questo tipo di intervento, recuperarne la funzione sociale, così come quella di tutte le banche italiane e dello stesso F.O.C.. La “funzione sociale” non può essere messa in liquidazione! E neppure i lavoratori, né le imprese del territorio!

Come sindacati, insieme, possiamo essere fortemente condizionanti nel F.O.C.: ricordiamo che il Fondo è alimentato dai dipendenti con una giornata lavorativa annua ed è finora sottoutilizzato, pur finanziando già la riqualificazione professionale. Abbiamo accumulato circa 165 milioni di euro che restano inutilizzati. Non sarebbe certo un'operazione da fare a cuor leggero, ma renderebbe i bancari protagonisti del proprio futuro e di quello della comunità sociale in cui vivono. È quello che come First Cisl e come Cisl facciamo da anni: lavorare per migliorare il sistema bancario a beneficio delle persone e della collettività.

Da questa conferenza organizzativa si avvia un percorso di consapevolezza e condivisione interna ed esterna delle nostre proposte, oggi quella su Carige, domani chissà quale altra, frutto dell'analisi responsabile e del dibattito maturo delle coscienze della nostra classe dirigente.

## **POLITICHE DEI SERVIZI**

La “rete dei servizi” confederale costituisce un indiscutibile valore aggiunto per tutte le categorie ed è, di per sé, strumento di proselitismo e fidelizzazione degli associati. Di essa si alimenta e in essa si innesta la gamma di servizi First Cisl, volta a valorizzare specificità ed esigenze proprie degli associati della categoria. Pertanto, occorre favorirne la conoscenza diffusa, anche a scopo del mantenimento e dello sviluppo associativo.

Il costo dei servizi erogati dal Caf Cisl rappresenta ormai una delle voci di spesa più rilevanti per le nostre strutture periferiche; pertanto, si rende necessario ricercare soluzioni innovative che consentano di conciliare le risorse economiche disponibili con la qualità del servizio.

Per quanto riguarda il Patronato INAS, le recenti collaborazioni a livello nazionale, nei corsi di addestramento per il calcolo degli assegni del Fondo di solidarietà e la gestione delle domande relative agli assegni familiari, lasciano intendere che la strada delle attività integrate sia sicuramente quella vincente e che possano esserne ampliati scenari e possibilità.

Diverse strutture hanno già affidato la contabilità e il bilancio al **Consorzio**, che svolge tale attività di servizio in forma assolutamente gratuita, sollevando le strutture dalle relative incombenze amministrative e liberando risorse per lo svolgimento delle loro attività tipiche.

## **ORGANI, SETTORI, ARTICOLAZIONI PERIFERICHE**

Si è resa indispensabile, anche in considerazione dei vincoli confederali, una semplificazione complessiva degli organi e delle strutture della Federazione, attraverso un ridimensionamento numerico (“quantitativo”), a tutti i livelli, con contestuali interventi (“qualitativi”) mirati a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'intera macchina organizzativa.

L'attuale composizione del Consiglio Generale e dell'Esecutivo Nazionale discende dalla logica di costituzione di First Cisl, che tiene conto delle sue diverse origini (Fiba e DirCredito) anche per gli effetti di "quota riservata" alle Alte professionalità e ai Dirigenti. Le difficoltà organizzative nella programmazione e nella gestione delle riunioni evidenziano la necessità di una significativa contrazione del numero dei componenti, nel rispetto dei vincoli di genere, anagrafici e di ruolo. La Segreteria nazionale sarà interessata, attraverso una revisione delle normative vigenti, a un processo di snellimento e semplificazione, che limiterà la partecipazione allargata alle sue funzioni solo a casi particolari. Altresì, si provvederà a rimodulare gli staff, con l'obiettivo di destinare risorse alle attività nazionali di maggiore sostegno dell'azione politica e di cura degli iscritti e delle iscritte della Federazione.

La scelta di costituire settori nazionali si è rivelata strategica per il coordinamento e il presidio di alcuni mestieri o ruoli; in previsione del prossimo congresso si è dibattuto su come migliorarne la funzionalità e l'efficacia.

**C.A.First** - La responsabilità della contrattazione collettiva è unica e investe tutta la Federazione, senza possibilità di tenere praticamente distinti i due formali livelli di contrattazione: quello decentrato può di fatto modificare l'applicazione del Ccnl, mentre non è possibile l'inverso. L'attuazione degli "indirizzi politici stabiliti dalla Federazione", dunque, non è automatica, ma va costantemente presidiata nelle aziende e nei Gruppi, previa una migliore definizione anzitutto degli ambiti di ruolo, delle prerogative e delle funzioni dei Segretari/Coordinatori nazionali con delega. Essi infatti rappresentano il *trait-d'union* attraverso il quale "la Segreteria Nazionale dà attuazione alle decisioni assunte dagli organi deliberanti nazionali" (art. 24 Statuto) e pertanto dovranno essere gli interlocutori delle Sas di Complesso e Sas di Gruppo che hanno la titolarità negoziale. C.A.First, che dovrà essere composto dai Segretari/Coordinatori nazionali con delega e dai referenti di comparto, deve poter offrire un costante supporto tecnico-politico alla contrattazione collettiva di gruppo e di azienda.

La sua composizione e la necessaria valorizzazione della collegialità nell'esercizio delle funzioni di C.A.First presuppongono anche una più efficace responsabilità di coordinamento. Per questo è indispensabile programmare le attività collegiali riunendo C.A.First con periodicità mensile. Le riunioni consentiranno di fare il punto sulle trattative in corso, a partire dall'esame delle informative aziendali. Compito di C.A.First sarà anche, su indicazioni della Segreteria Nazionale, definire e aggiornare le linee guida della contrattazione collettiva. L'obiettivo è aumentare il livello di consapevolezza, e quindi di responsabilità, degli attori negoziali circa l'eventuale incoerenza degli accordi aziendali o di gruppo rispetto al Ccnl. Occorre infatti prevenire i rischi di destrutturazione del settore e di dumping, che spesso possono essere colti solo mediante il "quadro d'insieme", che dà la cifra di impatto complessivo di ciascuna iniziativa. La complessità dei modelli imprenditoriali, che attraversano più comparti, suggerisce di socializzare le esperienze dei singoli comparti interessati per migliorare gli esiti negoziali mediante il coordinamento delle attività. Alla luce di tale complessità, C.A.First rappresenta una risposta concreta a tali nuove esigenze.



**DirFirst** - Le dinamiche evolutive dei processi organizzativi e produttivi dei settori rappresentati da First Cisl, che prevedranno il progressivo abbandono delle attività a più basso contenuto professionale e il contestuale sviluppo di quelle a più alto valore aggiunto, offriranno l'opportunità per ampliare il perimetro di assistenza a soddisfacimento di bisogni che, pur essendo individuali, afferiscono a una matrice collettiva e pertanto devono essere gestiti in una logica complessiva di settore. Le specifiche esigenze di ruolo, oltre a quelle di conciliazione vita-lavoro, delle Alte Professionalità dovranno essere colte e soddisfatte con nuove forme di assistenza sindacale, considerando peraltro l'alta concentrazione di iscritti e iscritte appartenenti a tali categorie professionali. L'obiettivo è far percepire tangibilmente First Cisl come il sindacato che pratica l'unità dei distinti, ossia rappresenta interessi di persone aventi ruoli e responsabilità differenziate, attraverso una politica contrattuale e una politica di servizi mirati, in una logica, inclusiva e solidale, di "comunità di lavoro". La specificità dell'offerta agli iscritti e alle iscritte, che dovrà essere realizzata e presidiata nell'alveo della rete dei servizi della Federazione, sarà coordinata dai Referenti Alte Professionalità e Dirigenti delle strutture regionali/macroregionali e aziendali/di Gruppo, che potranno allo scopo avvalersi del supporto operativo della struttura organizzativa del Consorzio e del supporto consulenziale degli stessi servizi.

**CooperFirst** – La nascita dei Gruppi bancari del Credito cooperativo pone la necessità di un nuovo modello organizzativo, con la costituzione di delegazioni trattanti, che garantirà rappresentanza su tutto il territorio nazionale e non più nelle singole regioni. Di conseguenza, verrà promosso un percorso formativo capace di dare specifiche competenze e strumenti ai componenti delle delegazioni di gruppo per adeguare la propria azione in funzione del nuovo contesto. Superato il vecchio modello, tale soluzione realizza l'adattamento allo scenario riveniente dall'applicazione della riforma del Credito cooperativo. In questo percorso è utile e necessario il coinvolgimento attivo dei territori/regioni nelle trattative che riguardano la vita aziendale delle singole Bcc. Inoltre, per offrire prospettive di crescita della rappresentanza nel settore, verrà proposto, di concerto con le strutture regionali, un corso di formazione per la nuova classe dirigente nel settore del Credito cooperativo.

**Esofirst** – La fase involutiva della dinamica occupazionale delle aziende e dei settori impone maggiore attenzione e impegno nel gestire la continuità associativa tra attivi, esodati e pensionati. L'attività di questo settore, anche sostenendo la costituzione di presidi sul territorio, è finalizzata a creare un forte legame fra le strutture aziendali e/o di gruppo e quelle territoriali che sono in grado di assistere l'iscritto esodato o esodando in tutte le sue esigenze.

Pertanto, è necessario che le figure già individuate dei referenti esodati, all'interno di ciascuna azienda e/o gruppo, mantengano un contatto continuo con le strutture territoriali. La sinergia necessaria con il patronato INAS e con FNP, completa il circolo virtuoso della continuità associativa, garantendo il passaggio dell'iscritto quale lavoratore attivo allo status di associato pensionato.

**SocialFirst** – Il Settore, già a partire dai primi due anni di vita, si è avvalso, per lo svolgimento della sua attività, di due distinte associazioni: *First Social Life* e *Abili Oltre*,

che si sono distinte per iniziative meritevoli e di grande successo, costruendo importanti relazioni e partenariati di rilevanza nazionale. Ora il Settore si avvia a inaugurare, per il triennio 2019-2021, un piano di completa integrazione con le attività ordinarie di First Cisl, che sarà direttamente coinvolta nella fase di ideazione e di realizzazione delle iniziative, partendo dalle positive esperienze del progetto europeo su disability management e CAE (che coinvolge anche Banca Popolare Etica), della Cooperativa sociale Integra.r.e. per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate con Fistel e servizi in rete di Adiconsum, di Eyeonbuy, portale di cittadinanza attiva europea (con Cisl, Fim, Flaei).

**Strutture periferiche** – Premessa l'autonomia delle strutture interessate e le relative autorizzazioni confederali, in attuazione della mozione finale del congresso, è opportuna un'ulteriore semplificazione organizzativa, che passa attraverso processi di accorpamento tra territori, territorializzazioni e regionalizzazioni. Verranno individuate nuove forme di incentivazione per le strutture che diminuiranno il numero degli attuali livelli congressuali periferici. Le positive esperienze dei recenti processi di regionalizzazione/accorpamenti territoriali realizzate su iniziativa delle strutture federali interessate, e il buon funzionamento delle zone, articolazioni periferiche snelle che hanno il compito di rafforzare il presidio del territorio, dimostrano che molto si può ancora fare nel processo di ottimizzazione da tempo in corso.

La Conferenza Organizzativa propone la costituzione di una commissione per l'identificazione di un "indicatore di sostenibilità" che, considerando, a titolo esemplificativo, la massa contributiva, l'insieme dei costi fissi, unitamente a ulteriori dati statistici (come il dato anagrafico medio degli iscritti, la densità associativa della struttura, l'andamento associativo), consenta l'individuazione di valori-soglia identificativi, insieme ad altri eventuali elementi oggettivi, delle condizioni idonee di struttura. Le situazioni al di sotto del valore soglia saranno oggetto di confronto tra la Segreteria nazionale e la struttura interessata.

La definizione degli interventi concernenti le "periferie come nuova centralità dell'azione sindacale" è rimandata agli esiti della Conferenza Organizzativa Cisl.

**Strutture aziendali** – L'evoluzione dei modelli organizzativi delle aziende sta progressivamente concentrando l'attività negoziale a livello di Gruppo. Questo suggerisce di rivalutare con sano pragmatismo il nostro attuale modello di rappresentanza "a doppio livello congressuale", aziendale e di gruppo. Il processo di incorporazione delle aziende nelle capogruppo e la conseguente semplificazione dei livelli congressuali verticali suggeriscono, inoltre, in attuazione del principio di sussidiarietà, di rimodulare eventualmente il presidio sul territorio anche mediante il coordinamento delle RSA.

## **ATTIVITÀ INTERNAZIONALE**

Le dinamiche transnazionali, che attraversano il settore bancario e assicurativo anche per effetto dei fenomeni di aggregazione, confermano la necessità di un "presidio alto", che superi anche i confini del singolo Paese, per perseguire una negoziazione collettiva di indirizzo ("framework agreement") nei gruppi transnazionali. Occorre valorizzare tutte le attuali forme di dialogo sociale europeo anche mediante le opportune forme di

coordinamento dei sindacalisti presenti nei Cae in coerenza con le indicazioni della Confederazione.

È indispensabile che l'attività di indirizzo politico della Federazione abbia mezzi, strumenti e canali per raggiungere questo obiettivo. In tal senso, la progettazione europea a cura di APF, attraverso le linee di finanziamento della Commissione europea, consente alla nostra Federazione di realizzare, utilizzando la leva culturale, strategici partenariati con i sindacati dei vari Paesi dell'Unione, sia aziendali sia di settore, e di sviluppare relazioni di rilevante importanza sia con Ces sia con Uni, nella linea di indirizzo politico della Confederazione. Consente, inoltre, di elevare al rango di "*policy recommendations*" le nostre proposte di intervento sul quadro regolatorio europeo, rivolgendo direttamente alla Commissione europea, nello spirito del dialogo sociale, che è ineludibile del processo legislativo comunitario, le concrete proposte di rinnovamento del settore scaturenti dal manifesto "AdessoBanca!". La progettazione europea integra, inoltre, i percorsi formativi dei quadri sindacali First Cisl, soprattutto potenziando skill di contrattualisti transnazionali operanti nelle banche e assicurazioni multinazionali europee, consolida la cooperazione internazionale, in particolare con i sindacati dei paesi dell'Europa centro orientale, e sviluppa temi di stretta attualità sindacale e innovazione contrattuale.

### **L'AZIONE COMUNICATIVA - ASSET STRATEGICO**

La comunicazione è leva strategica, azione responsabile, non semplice trasmissione di parole. Sviluppa la conoscenza e rafforza la militanza.

L'attività di comunicazione, interna o esterna che sia, deve evidenziare il valore aggiunto delle politiche sindacali-contrattuali, nonché delle politiche organizzative. Deve fornire l'immagine di un'organizzazione sindacale leader nei comparti di competenza, moderna, autorevole, organizzata, ricca, soprattutto, di contenuti valoriali e identitari, capace di dare risposte ai bisogni degli iscritti. Per assolvere a queste funzioni occorre garantire un adeguato investimento tecnologico.

First Cisl è un soggetto politico di trasformazione sociale: il risparmio e il credito sono materie di rilevanza costituzionale, la banca svolge un'attività ontologicamente sociale. L'impegno e le proposte di First Cisl sono indirizzati alla tutela delle persone che rappresenta, in una costante e sistematica ricerca di composizione di interessi vasti, che riguardano la società civile nel suo complesso. Basti pensare al manifesto "AdessoBanca!", ossia al nostro atto di carattere identitario: la proposta di riforma del sistema bancario va oltre gli interessi particolari dei lavoratori del settore.

La nostra complessità e specificità esige il coordinamento delle attività di comunicazione esterna e interna. È necessario, pertanto, creare dei presidi di monitoraggio costante per assicurare coerenza e sinergia tra i due ambiti della comunicazione. In tal senso, la comunicazione interna, come già previsto per quella esterna, è inserita tra le attività di indirizzo e supervisione diretta della Segreteria Generale.

