



Consiglio Confederale Regionale

UIL – PUGLIA

Bari, 6 Settembre 2016

RELAZIONE



UILPA - PUGLIA

Corso A. De Gasperi n° 270 – BARI



Desidero portare, innanzitutto, i saluti di tutti i Segretari delle UILPA territoriali di Bari, Brindisi, Foggia, Lecce e Taranto all'odierno Consiglio Confederale Regionale della UIL Puglia.

*Gli **obiettivi** individuati dalla UIL e dalla UILPA sono gli stessi, ossia:-*

1)- Valorizzare la presenza della UIL nei luoghi di lavoro;

2)- Rafforzare l'insediamento della UIL sul territorio;

3)- Coordinare le politiche di proselitismo della UIL;

4)- Diffondere, socializzare e rafforzare il sistema di comunicazione della UIL.

Il presente Consiglio Regionale è l'occasione per dibattere delle diverse opinioni ed assumere decisioni comuni in grado di rendere operativo il Sindacato affinché sia sempre più rispondente ai cambiamenti che avvengono, ormai sempre più in maniera vorticosa, nel contesto socio, economico e politico in cui il Sindacato stesso si trova ad operare ed agire.

I nuovi scenari che si presentano nel mondo del lavoro e le sfide che il Sindacato deve affrontare nel quotidiano portano a cambiare in maniera sostanziale e radicale il modo stesso di "FARE SINDACATO"; per cui si deve passare dalla storica articolazione organizzativa ad un "sistema a rete" che permetta di avvicinare i rapporti e le relazioni tra gli addetti, mettendo a confronto le proprie esperienze e aumentando, così, la produttività individuale e collettiva al fine di favorire il conseguimento dei risultati.

Infatti, il Principio Organizzativo posto è quello del Sindacato cosiddetto "a rete", per intendere, verosimilmente, la capacità di fare squadra e creare valore aggiunto con reali e concrete sinergie.



Un Principio che si condivide in toto, ma che appare molto lontano.

L'obiettivo è quello di adeguare le politiche organizzative ai nuovi sistemi per rendere l'azione sindacale più rispondente alle varie esigenze del mondo del lavoro e, quindi, rappresentare al meglio gli interessi di tutti i lavoratori ed in particolar modo di coloro che rappresentiamo.

Allo stesso modo di quanto previsto nella "bozza" del Consiglio Confederale Nazionale dell' 11 Luglio 2016 è opportuno partire dal contesto generale attuale dei Nostri Uffici territoriali della Pubblica Amministrazione, ossia:-

- gli obiettivi di produzione vengono calati dall'alto, ossia dal centro, e l'organizzazione del lavoro e la relativa disciplina sono finalizzate ad una gestione quantitativa e, molto spesso, approssimativa, che quasi sempre mortifica la dignità e la salute dei lavoratori;*
- si va sempre più sviluppando un grande conflitto fra dirigenti ed impiegati, in considerazione del fatto che proprio i dirigenti non sono adeguatamente preparati a governare i processi organizzativi e produttivi. A ciò si aggiunge che sono in gravi difficoltà i tanti rappresentanti sindacali che mancano delle giuste competenze per negoziare la distribuzione dei carichi di lavoro tra il personale e vigilare anche sul benessere organizzativo dei lavoratori;*
- sembra difficile il futuro delle relazioni di lavoro negli Uffici in considerazione della cosiddetta "valutazione del personale", ormai già partita in molti Uffici.*

Questo è un contesto lavorativo e sociale nel quale i lavoratori del Pubblico Impiego non chiedono solo il rinnovo del contratto di lavoro, ma manifestano il grande bisogno di avere voce e certezze nel quotidiano lavorativo. Una voce capace di esprimere il Loro grande bisogno di



benessere organizzativo e di sviluppo professionale ed umano, capace di vigilare sulla quotidianità dei ritmi e dei carichi di lavoro, sulla formazione professionale, sulle progressioni di carriera, di presidiare la trasparenza e la correttezza di ogni processo di valutazione del personale stesso.

Allo stesso tempo il lavoratore della Pubblica Amministrazione chiede, fuori del lavoro, per risparmiare tempo e denaro a sostegno del benessere personale e familiare, servizi facili e tariffe il più prossimo possibile gratis o a costi contenuti, così come ribadito nella bozza del Consiglio Confederale Nazionale dell'11 Luglio 2016.

Pertanto, il "Sindacato a rete" è la giusta risposta ai bisogni dei lavoratori, ma il Sindacato stesso, per sviluppare una reale rete, deve prefiggersi 2 principali finalità per la sua effettiva realizzazione:-

1)- valorizzare la mutualità tra i lavoratori e, quindi, potenziare l'offerta dei servizi di qualità a prezzi veramente concorrenziali quali i servizi assicurativi, i servizi sulla salute ed i servizi previdenziali diversi da quelli finora offerti;

2)- garantire un sostegno di buona competenza sindacale in ogni Ufficio, in quanto sono troppi i rappresentanti sindacali allo sbaraglio, senza nessuna competenza del lavoro; pertanto, è necessario formare persone di buone competenze di organizzazione e valutazione dei processi lavorativi, affinché sia di vero aiuto per le RSU, le RSA e per i Coordinatori Territoriali; ovviamente, tale formazione deve avvenire a livello provinciale e non nazionale al fine di ottenere una maggiore presenza, un maggiore coinvolgimento ed un maggiore risultato, anche e soprattutto, in considerazione degli esigui permessi sindacali.

Per raggiungere questi obiettivi è necessario ed indispensabile prevedere una maggiore presenza e partecipazione nell'Esecutivo Regionale di tutte le categorie e, quindi anche del Pubblico Impiego, in quanto i rappresentanti sindacali sono proprio coloro che hanno la maggiore



conoscenza delle necessità e dei bisogni dei propri iscritti; tanto al fine di rafforzare la rappresentanza, la rappresentatività politica ed organizzativa ed il proselitismo all'interno di tutta l'organizzazione della UIL.

La rete non può essere la semplice formula di migliori servizi ITAL, CAF ecc. alle categorie, la rete è qualcosa di più. E' condivisione di valori e progetti di sviluppo, è sinergia delle migliori risorse.

Per sviluppare l'organizzazione a rete, oltre la semplice ottimizzazione dei servizi ITAL, CAF ecc., occorre:-

1)- che il Sito Web regionale della UIL Confederale debba essere partecipato da tutte le categorie; pertanto, la UIL regionale dovrà fornire spazi nel proprio sito e lasciare i contenuti alla gestione delle proprie categorie. Un sito dove ogni lavoratore di categoria passa spaziare e conoscere la sua realtà e la sua grande comunità territoriale;

2)- una Scuola di formazione sindacale unica provinciale, dove incontrarsi per condividere le proprie esperienze ed arricchirsi delle esperienze delle altre categorie. Una scuola dove preparare i rappresentanti sindacali in grado di entrare nelle situazioni organizzative e di lavoro di qualsiasi Ufficio e posto di lavoro, al fine di riuscire a garantire ogni singolo lavoratore nella sua personale dimensione di benessere organizzativo;

3)- una Consulta provinciale, partecipata da tutti i delegati (RSU, RLS, RSA e GAU) delle varie categorie, per formulare, valutare, condividere e sostenere qualsiasi sviluppo di pensiero ed azione di politica sindacale. A ciò si deve aggiungere una Consulta regionale per affinare le proposte delle Consulte provinciali per il successivo invio al Nazionale;

4)- un Calendario di incontri almeno annuali tra i territoriali di tutte le categorie su temi di interesse sindacale di grande impatto aziendale e



sociale, al fine di formulare delle proposte da inviare alle Consulte provinciali;

5)- Programmare eventi sociali per richiamare la partecipazione dei lavoratori di tutte le categorie; eventi dove i lavoratori siano coinvolti direttamente per le loro attività del tempo libero, quali ad es. organizzare, con premi, concorsi di poesia, di racconti, di fotografia, di pittura, di gastronomia, di pesca e così via.

La raccolta delle adesioni da parte dei lavoratori e la sollecitazione all'iscrizione alla UIL nei confronti dei colleghi sul posto di lavoro servono a rendere noto anche gli aspetti ed i servizi che la UIL offre sul territorio.

A questo si aggiunge il fatto che si avverte sul proprio posto di lavoro un certo malcontento per il mancato rinnovo del contratto di lavoro, dei mancati passaggi d'area, delle mancate progressioni economiche e dei mancati momenti di formazione professionale.

Tutto ciò pone, ovviamente, il rappresentante sindacale, ma anche i rappresentanti delle RSU, in una posizione di difficoltà in quanto i lavoratori, iscritti e non al Sindacato, vedono il Sindacato come "messo da parte" e non più in una posizione di supremazia per le decisioni da prendere non solo sul posto di lavoro, ma anche a livello centrale.

C'è da constatare che solo l'attività del singolo sindacalista, la cui fiducia viene riposta dai singoli lavoratori sul proprio posto di lavoro, fanno andare avanti il Sindacato.

Questo, comunque, non ci deve fare "abbassare la guardia", anzi tutto il contrario, bisogna condurre un'azione di conoscenza nell'opinione pubblica sulla necessità ed indispensabilità del Sindacato per una migliore società che guarda ai bisogni di tutti i cittadini.



*Infine, auguro a Voi tutti di passare una buona e serena giornata insieme,
ed*

BUON LAVORO A TUTTI



DI LEO Riccardo Segretario UILPA-PUGLIA