

IX CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE DELLA UIL
DOCUMENTO BASE PER LA DISCUSSIONE
(bozza, adottata dal Consiglio Confederale Nazionale in data 11 luglio 2016)

IL PERCORSO COMPIUTO, LA NECESSITA' DI ACCELERARE

IL METODO

I TEMPI

IL CONTESTO GENERALE

COSA CI RIPROPIAMO

OBIETTIVI ALL'ATTENZIONE DELLA PROSSIMA CONFERENZA

- 1 - Rafforzare il rapporto "della rete" con gli iscritti**
- 2 - Coinvolgere maggiormente i delegati**
- 3 - Valorizzare la partecipazione e la democrazia nel Sindacato**
- 4 - Presidiare il territorio**
- 5 - Arricchire e allargare le competenze dei livelli regionali**
- 6 - Rilanciare i servizi ed il ruolo delle Unioni Regionali**
 - 6 A - Regionalizzare la gestione del Patronato ITAL**
 - 6 B - Riarticolare la struttura societaria del servizio svolto dal CAF**
- 7 - Ottimizzare la gestione economico-finanziaria**
- 8 - Rispettare le regole da parte di chi opera nel sindacato**

La prossima Conferenza di Organizzazione della UIL, convocata per novembre 2016, si colloca nell'alveo e nel percorso iniziato con la Conferenza di Organizzazione di Bellaria del 2012 e del Congresso del 2014.

IL PERCORSO COMPIUTO, LA NECESSITA' DI ACCELERARE

La UIL, da Bellaria ad oggi, ha compiuto un lungo percorso di confronto e di adozione di decisioni che richiedono oggi, in prospettiva del prossimo appuntamento del novembre 2016

- una disamina ed una verifica dell'attualità delle scelte adottate, quindi un rilancio delle stesse attraverso un affinamento degli strumenti e delle modalità messe in atto;
- una verifica, da parte degli Organi più ampi proprio in vista del nuovo appuntamento, di quanto realizzato nei diversi contesti confederali, di categoria e nei servizi;
- un'accelerazione dei processi perché è urgente che il sindacato si doti di una articolazione organizzativa all'altezza delle sfide che oggi si pongono. Il tutto si deve realizzare in modo armonico e raccordato senza che settori dell'Organizzazione restino immobili mentre altri si spingono fin troppo avanti nel rinnovamento.

Nessuno poteva illudersi che, dopo Bellaria, il nostro Sindacato in tutte le proprie articolazioni, completamente si rinnovasse. In molti contesti si è davvero realizzato il sistema "a rete", ma in qualche altro la rete la si è utilizzata per innalzare nuove recinzioni. Ogni articolazione della UIL si sarebbe dovuta far carico del cambiamento deciso, ma non sempre è stato così.

Quello che ci riproponiamo, con la Conferenza di Organizzazione del novembre 2016, è, pertanto, il rafforzamento, il rilancio, l'accelerazione dei processi già decisi e la realizzazione di un nuovo modello organizzativo, più agile e democratico, meno burocratico e settorializzato, plasmato, soprattutto, sulle nuove funzioni che il sindacato avrà.

Da quelle riflessioni, da quelle intuizioni occorre ripartire, anche per recuperare ritardi e per mettere a fattor comune le migliori esperienze, e realizzare un modello organizzativo tarato non sui limiti attuali e nemmeno sui bisogni di domani, ma sulla prospettiva di lungo respiro, che non può non ripartire da come vediamo un futuro in cui sarà comunque ridisegnata la funzione delle rappresentanze sociali e, quindi, del sindacato.

IL METODO

Il metodo che adottiamo è il medesimo che abbiamo praticato in questi anni e negli scorsi appuntamenti:

- confronto a tutto campo e senza decisioni preconfezionate o definite solo dal vertice e calate dall'alto;
- impegno a realizzare il processo di adeguamento organizzativo in modo coordinato, evitando ritardi o avanzamenti troppo repentini, salvaguardando specificità e autonomia ma ricercando e praticando, al contempo, un rinnovato spirito di confederalità e un'azione comune dell'intera UIL;
- partecipazione e rafforzamento della democrazia interna con il coinvolgimento nel processo democratico e nei contesti di decisione degli iscritti, dei delegati di base delle categorie, di coloro

che presidiano il territorio o specifici ambiti tematici, degli operatori dei servizi, di ogni militante o dirigente;

- fissazione chiara di impegni e determinazione a praticare le regole, i processi, le modalità di adozione delle decisioni e le decisioni stesse una volta assunte.

Non per nulla, anche la prossima Conferenza di Organizzazione viene realizzata con modalità simili a quelle adottate nel precedente analogo appuntamento:

- l'apertura di un confronto nel gruppo dirigente nazionale di massima responsabilità per la predisposizione dei documenti di base e per la fissazione degli obiettivi; questa prima fase giunge a compimento con l'adozione del presente documento da parte del Consiglio Confederale Nazionale;
- lo svolgimento di un'assise nazionale confederale in modo ampio e partecipato con un dibattito in cui ritrovare le diverse sensibilità e suggestioni presenti nei diversi contesti dell'organizzazione;
- la registrazione del comune sentire e la definizione delle scelte di politica organizzativa, da riprendere nei documenti e negli atti dei massimi Organi confederali nazionali nonché, a tempo debito, nello Statuto e nel Regolamento di attuazione;
- lo svolgimento, a valle, di Conferenze di Organizzazione di ogni Unione Regionale confederale e di ogni Unione di Categoria di livello nazionale, così come di momenti specifici dei Servizi, con lo scopo di riprendere e avverare in ogni contesto quanto comunemente ed in modo partecipato si è pianificato.

I TEMPI

Le modificazioni degli assetti organizzativi o delle modalità operative di una grande e articolata Organizzazione richiedono, però, tempi adeguati, che peraltro rispettino la necessità che siano i congressi a deliberare scioglimenti o accorpamenti e gli organi ad assumere le conseguenti decisioni vincolanti.

Inoltre, eventuali decisioni su assetti societari o situazioni economico finanziarie o di gestione del personale postulano una disamina accurata dello stato delle cose e l'accurata progettazione e realizzazione di un eventuale nuovo impianto.

Con la prossima Conferenza di Organizzazione, pertanto, si apre un periodo di necessaria accelerazione del progetto del sindacato a rete e riassetto che arriverà a compimento in concomitanza con le celebrazioni della prossima stagione congressuale o che da lì prenderanno il concreto avvio.

Ciò non vuol dire che determinate articolazioni o problematiche non possano registrare l'adozione e messa in pratica di decisioni in tempi più ravvicinati, ma solo quando il consenso attorno alle stesse sia ampio e partecipato e le decisioni siano assunte a maggioranza qualificata da parte degli Organi dell'articolazione interessata.

IL CONTESTO GENERALE

Il contesto in cui questo appuntamento si colloca si è modificato, accentuandosi rispetto all'inizio di questo percorso:

- la crisi della politica, la tentazione di affidarsi ad un uomo solo al comando, le divisioni e la crisi di identità degli schieramenti e dei partiti, derivanti soprattutto dalla tentazione di ridurre il confronto e la partecipazione democratica dei corpi intermedi, rischia di compromettere il funzionamento delle Istituzioni e di avere effetti regressivi sulle politiche economiche e sociali; lo stesso referendum sulle riforme istituzionali, programmato per ottobre, potrebbe consegnarci un paese non solo spaccato sulle scelte di fondo ma incerto nel disegnare il proprio futuro;
- la tendenza ad espropriare il sindacato della sua funzione di rappresentanza delle istanze dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini. Ignorare le rappresentanze sociali, tanto più quando ci si ripropone di ridefinire le strategie che riguardano il futuro di tutti, è un grave errore che mina la coesione sociale e accresce le disuguaglianze. Il ripiegamento della politica su se stessa non favorisce certo processi riformatori e rafforza la tendenza alla formazione di una oligarchia autoreferenziale;
- un attacco al ruolo storico del sindacato, mettendo in discussione i suoi fondamentali strumenti di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare attraverso la delegittimazione delle sue iniziative e della sua capacità di proposta, la resistenza a rinnovare i contratti di lavoro di livello nazionale così come quelli di secondo livello, il costante taglio delle agibilità sindacali;
- un continuo taglio delle risorse destinate ad alcuni servizi specifici realizzati dal Sindacato per tutelare e promuovere i diritti dei cittadini, dal Patronato ai Caf, indebolendone sensibilmente la capacità di azione e minandone la credibilità che questi hanno agli occhi delle migliaia di fruitori.

Di conseguenza riteniamo indispensabile che il sindacato abbia capacità di proposta, un ruolo centrale nella definizione delle politiche economiche e occupazionali, nonché di tutela e attuazione dei diritti sociali, in un'ottica di individuazione di soluzioni condivise e utili alla crescita del Paese nel contesto europeo.

Questo anche perché gli stessi lavoratori e pensionati, in questa stagione di profondi cambiamenti, hanno sempre più bisogno di affidare le loro aspettative e speranze ad un sindacato che, con la sua organizzazione capillare e sburocratizzata, efficiente e rapida nelle azioni a partire dal primo livello di prossimità, favorisce solidarietà, partecipazione, confronto, anche come reazione alla serpeggiante sfiducia nei confronti delle Istituzione e delle prassi democratiche.

Infatti, il permanere, e in certi contesti il crescere, del consenso che le posizioni del sindacato raccolgono fra questi soggetti, così come il manifestarsi della voglia di protagonismo e di partecipazione, attraverso e con il sindacato, al dibattito interno all'organizzazione e in corso nella società italiana, è un valore è un dato che non può essere ignorato.

COSA CI RIPROPONIAMO

Negli ultimi anni, la UIL ha puntato a realizzare alcuni obiettivi, che vengono riproposti e rilanciati con la prossima Conferenza di Organizzazione:

- fotografare le modificate caratteristiche del mondo del lavoro, facendosi interprete della necessità di rappresentanza e dando voce a tutti i lavoratori, anche a coloro che storicamente non si sono organizzati nel/con il sindacato in un quadro in cui, sempre più, avrà un ruolo predominante la contrattazione di prossimità;
- adeguare la propria struttura ed il proprio agire alle modificazioni del contesto e alle mutate istanze dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini tutti;

- allargare gli spazi della partecipazione rafforzando, in coerenza con le decisioni di Bellaria e dell'ultimo Congresso, la presenza negli organismi dei delegati di base nei luoghi di lavoro e a coloro che operano nel territorio e nei servizi, rinnovando il gruppo dirigente ai diversi livelli includendo sempre più giovani e più donne;
- ottimizzare gli strumenti dell'azione sindacale, dalla comunicazione alla formazione, dall'operatività di enti, associazioni, coordinamenti alla ricerca di sinergie fra le Categorie e l'intreccio di rapporti fra i livelli orizzontali e verticali, in un rinnovato patto di confederalità;
- dare maggiore efficacia alle modalità di utilizzo delle risorse umane ed economiche di cui il sindacato dispone, rafforzando, a tutti i livelli i principi della trasparenza e le modalità di controllo, per darne conto anzitutto ad ogni singolo iscritto e all'opinione pubblica;
- ottimizzare la macchina organizzativa e le modalità di funzionamento dei diversi livelli e articolazioni della UIL, secondo il sistema ed il principio della appropriatezza dei compiti e rilanciando il ruolo degli organismi a tutti i livelli come luogo di effettivo incontro, dibattito, analisi, confronto, ricerca di soluzioni e predisposizione di iniziative;
- riaffermare la necessità di praticare un rinnovato "sistema a rete" dove ogni punto del sistema è connesso e raccordato con gli altri, la strategia è discussa, condivisa e praticata in modo diffuso, l'azione è corale seppur nelle specificità dei diversi segmenti dell'Organizzazione;
- affermare l'importanza dell'esercizio delle responsabilità individuali e collettive di tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nel sindacato a partire dal rispetto rigoroso delle regole, sia quelle già esistenti (statuto e regolamento), sia di quelle che saranno definite.

OBIETTIVI ALL'ATTENZIONE DELLA PROSSIMA CONFERENZA

Nel confronto fin qui realizzato attorno ai contenuti della prossima Conferenza di Organizzazione si sono evidenziate alcune sfide e opportunità di diversa organizzazione della UIL che enucleiamo per obiettivi.

1 - Rafforzare il rapporto “della rete” con gli iscritti

In questi anni si sono certamente fatti passi notevoli in direzione dell'accrescimento del senso di appartenenza all'Organizzazione da parte degli iscritti. Sarà per la presenza dei quadri sindacali di base che direttamente curano il rapporto con gli iscritti, sarà per la chiarezza di obiettivi e di battaglie sindacali che hanno caratterizzato l'Organizzazione, sarà per i colori che identificano la UIL, ovunque presenti ed in modo spesso predominante in ogni occasione di mobilitazione sindacale, sta di fatto che lavoratori e pensionati iscritti sanno di esserlo, sono consapevoli e orgogliosi.

- Si pone ora la necessità di operare per un rafforzamento del fattore identitario, ad esempio agendo in modo che coloro che pagano la tessera sindacale abbiano diritto ad un trattamento economico di favore (quanto più possibile compresso senza per questo venga compromesso il valore del servizio reso o abbassato il livello di professionalità richiesto agli addetti) da parte dei servizi che la UIL realizza, abbiano una corsia privilegiata quando vi debbano accedere, abbiano offerte opportunità che ai non iscritti non sono date (assicurazioni, gruppi d'acquisto, viaggi, ...)
- Vanno poi valorizzati e resi fruibili i luoghi della partecipazione e le occasioni di coinvolgimento degli iscritti, attraverso un efficace protagonismo delle strutture di prossimità (RSU, RSA, gruppi aziendali UIL, leghe dei pensionati o dei lavoratori agricoli, camere sindacali comunali, sedi zonali, punti di recapito, sedi sindacali, strutture di base delle categorie, ...), e va messa nella loro disponibilità una comunicazione specifica da ripensare e strutturare in modo che faccia conoscere tempestivamente le iniziative e le posizioni del sindacato
- La tessera sindacale deve rappresentare l'elemento caratterizzante e identificativo di questo stretto rapporto fra la UIL, in tutte le sue articolazioni, e l'iscritto
- Va, d'altra parte, ripensato l'attestato di adesione per coloro che iscritti alla UIL non possono essere in quanto non lavoratori dipendenti o pensionati, ma che comunque si rapportano con l'Organizzazione, si riconoscono nei suoi valori o condividono le sue iniziative. E' il caso di molti immigrati, degli studenti che si avvicinano al sindacato, o di coloro che presentano con noi le dimissioni on line, ma anche dei fruitori di taluni servizi
- In questa direzione occorre ragionare sui molti accordi di seconda affiliazione sottoscritti in questi anni dalla Confederazione o dalle Categorie (i cui risultati vanno ora valutati) che avrebbero dovuto portare alla distribuzione, per l'appunto, di attestati di adesione. Nelle intenzioni, con quegli atti si sarebbe dovuta favorire la graduale transizione di associazioni o loro soci verso la piena integrazione, e iscrizione, nel sistema UIL

2 - Coinvolgere maggiormente i delegati

Per un'organizzazione di rappresentanza complessa, articolata e diffusa, e per l'efficacia della sua strategia politico-sindacale, è determinante il ruolo e la funzione svolta dai delegati di base nei luoghi di lavoro e sul territorio, sia nel processo democratico di selezione del gruppo dirigente ai diversi livelli e nella composizione degli organi di governo del sindacato, sia nella strategia di trasferimento del baricentro dell'azione sindacale - anche contrattuale - nei luoghi di lavoro nonché nei processi formativi e nelle iniziative informative. Queste le linee di azione:

- I delegati eletti nei luoghi di lavoro, anche in forza della legittimazione “dal basso”, devono avere ulteriori luoghi di confronto, anche territoriali e confederali, mettendo in rete le loro esperienze per approfondire, ad esempio, come più efficacemente rappresentare le istanze dei loro colleghi o alcuni aspetti della contrattazione di secondo livello
- In coerenza con l'accordo interconfederale sulla rappresentanza/rappresentatività, viene riaffermato l'impegno di tutte le Categorie per la costituzione in ogni contesto lavorativo delle RSU/RLS così come si deve realizzare, a livello confederale oltre che di categoria, una banca dati di tutti i “Delegati Uil eletti nelle RSU/RLS o nominati nelle RSA”, con nomi, mail, cellulari, azienda
- Gli operatori che presidiano il territorio, nelle leghe dei lavoratori o dei produttori agricoli e nelle leghe dei pensionati, nonché nelle camere sindacali comunali operative in alcuni territori, devono aver modo di agire in sintonia con la politica organizzativa e di distribuzione dei servizi pianificati dalle strutture preposte
- Negli anni il territorio è diventato il luogo dove vengono adottate scelte di politica economica e sociale che grande influenza hanno sulla vita dei cittadini, dalle politiche sociali, al fisco locale, alla politica della casa,... La Uil, attraverso le strutture confederali e di categoria, deve mettersi in condizione di diffondere ulteriormente, grazie anche a RSU, RSA, Leghe e operatori, con ancor maggior determinazione ed in ogni contesto, anche la contrattazione/concertazione con le autorità locali, l'attività di contatto e di rappresentanza delle istanze dei cittadini tutti
- Con lo scopo di governare meglio tutta la problematica degli insediamenti del sindacato, si deve puntare alla realizzazione di una mappatura di tutte le presenze Uil sul territorio, di qualsiasi natura e dimensione, sedi, sportelli, recapiti, punti di presenza, realizzate dal livello orizzontale, dalle Categorie, dai Servizi
- Per dare continuità ai processi si dovranno promuovere e implementare iniziative di carattere territoriale con la partecipazione attiva dei delegati sindacali e territoriali, per la crescita del consenso, la valorizzazione dei servizi, la diffusione della nostra cultura sindacale. Va realizzata in ogni contesto territoriale la “Consulta dei delegati sindacali”: non un nuovo organo ma un'occasione di partecipazione da parte di coloro che sono una vera forza della UIL. Alle Unioni Regionali compete stimolare, monitorare l'effettiva attivazione in ogni contesto territoriale della “Consulta dei delegati sindacali” e seguirne l'attività
- A sostegno di questi processi va realizzata, come previsto dal regolamento di attuazione dello Statuto, con cadenza annuale, l'“Assemblea nazionale dei delegati Uil”, non per definire le scelte di politica sindacale (che competono agli Organi Uil ed alle Categorie), ma per discuterne, per dibattere su come divulgarle fra i lavoratori, come utilizzare al meglio i diritti sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori
- I delegati sindacali nei luoghi di lavoro e I protagonisti di questa scelta di radicamento sul territorio devono, altresì trovare ulteriori modalità di partecipazione (oltre gli organi di categoria) alle scelte dell'organizzazione prevedendo, sempre mantenendo il principio della rappresentatività delle categorie stesse, l'ampliamento degli organismi della Uil (mentre deve essere ripensata la modalità di inserimento negli organi di operatori dei servizi)

- Anche con attenzione alle necessità e bisogni specifici dei delegati nei luoghi di lavoro e di coloro che presidiano il territorio, vanno rafforzati, rimodulati e aggiornati gli strumenti della comunicazione e andranno strutturati quelli per la formazione

3 - Valorizzare la partecipazione e la democrazia nel Sindacato

Tutti gli iscritti, ed ancor più i delegati sindacali, devono essere coinvolti nel percorso democratico di definizione delle politiche sindacali, di individuazione degli obiettivi e della strategia sindacale, di definizione dei gruppi dirigenti ai diversi livelli.

Infatti, la partecipazione e la democrazia nel sindacato non sono una variabile o una caratteristica, ma sono la stessa sostanza costituente l'esperienza sindacale, elemento qualificante di una Organizzazione democratica.

La UIL, pertanto, si ripromette di:

- Realizzare una stagione congressuale diffusa e partecipata:
 - o congressi di base nei luoghi di lavoro e nelle leghe
 - o congressi in ogni territorio, in ogni livello regionale, in ogni contesto nazionale
 - o congressi di categoria e congressi confederali intrecciati, come nella nostra tradizione
 - o verifica periodica di quanto realizzato e fissazione di obiettivi e strumenti per la conduzione in prospettiva dell'azione sindacale
 - o apertura degli appuntamenti congressuali, almeno quelli delle Camere Sindacali Territoriali, favorendo la partecipazione di soggetti esterni, foss'anche non iscritti alla UIL, delegati sindacali di base, giovani, studenti, esponenti di movimenti e associazioni con cui l'Organizzazione sta intrecciando rapporti e azioni e con le quali sono in comune alcuni obiettivi: dalla legalità alla lotta alle mafie, dalla cooperazione internazionale ai diritti civili, dall'accesso e produzione culturale alla tutela dell'ambiente. La presenza del Sindacato nel territorio è tanto più produttiva di risultati se si avvale di un forte rapporto con il mondo della cultura, del volontariato organizzato, dei mondi dove pulsano energie nuove. Strategico, in questo contesto, il rapporto con i giovani che va perseguito anche al fine di includere nuove forze e individuare nuovi potenziali operatori sindacali (da coinvolgere in un complessivo percorso di formazione), in prospettiva i dirigenti sindacali del futuro
- Semplificare ed alleggerire la stagione congressuale, con meno adempimenti burocratico-procedurali:
 - o una migliore definizione dell'arco temporale della stagione congressuale
 - o una semplificazione dell'articolazione e dell'operatività delle commissioni congressuali
 - o la relazione d'apertura, oltre a presentare un report dell'attività svolta, dovrà illustrare l'ipotesi di manifesto programmatico della struttura
 - o per favorire un produttivo e partecipato dibattito tra i delegati, anche come efficace antidoto alla sfiducia nell'efficacia della partecipazione democratica, almeno i congressi territoriali e regionali potranno/dovranno proporre sin dall'inizio l'ipotesi di "manifesto programmatico" con obiettivi chiari sul quale chiamare ad esprimersi il Congresso
- Porre più impegno ad elaborare liste di composizione dei gruppi dirigenti favorendo, sempre più, l'inclusione di più giovani e donne nel rispetto delle regole stabilite dallo statuto, equilibrata espressione della complessa struttura politico-organizzativa
- Prevedere verbali congressuali meno complessi e burocratici, utilizzando appieno la piattaforma informatica appositamente realizzata

I congressi confederali delle Unioni Regionali (da qui viene il 50 % dei delegati per il congresso nazionale confederale) oltre ai contenuti più programmatici e di dibattito politico sindacale, saranno sede di valutazione e decisione degli assetti organizzativi territoriali nella Regione.

Le Categorie, in considerazione della loro autonomia ma anche della differenziata dimensione, di specifico insediamento nei luoghi di lavoro o sul territorio, eventuale necessità di articolazione in comparti o sindacati di settore, pianificano autonomamente, pur nel quadro di questa generale impostazione, e decidono la propria stagione congressuale. Dove le Categorie non hanno livello congressuale, si dovrà comunque garantire alle stesse la partecipazione congressuale e assicurare la presenza negli organismi. I delegati al congresso nazionale confederale (il 50 % del numero complessivo) vengono nominati dal congresso nazionale di ogni Unione Nazionale di Categoria.

In questo quadro diventa strategica la qualificazione del gruppo dirigente in tutti i contesti perché quello territoriale abbia capacità di intervento e guida delle politiche sindacali di sua competenza, perché quello regionale, almeno confederale, contempra presenze di leadership politica e capacità di valorizzazione di figure, di taglio sindacale e non manageriale esterno alle logiche sindacali, con spiccate competenze di tipo gestionale e organizzative.

Gli obiettivi di fondo sono comunque: il ricambio graduale ma continuo dei gruppi dirigenti, l'avvicendamento negli incarichi, l'inclusione di nuovi soggetti, la valorizzazione di giovani e donne.

4 - Presidiare il territorio

Le strutture territoriali delle Categorie e le Camere Sindacali Territoriali svolgono l'azione fondamentale di presidio di una determinata area geografica, che può anche non coincidere con gli ambiti delle ex province. Infatti, con la Conferenza di Bellaria e le conseguenti decisioni degli Organismi della UIL, si è deciso che fossero le Unioni Regionali, a seguito di un ampio e partecipato confronto che coinvolgesse categorie e realtà periferiche, a decidere come e dove strutturare le Camere Sindacali Territoriali.

Molte vecchie CSP sono state fuse e accorpate, con scioglimento dei vecchi organi, con spostamento in capo ai nuovi soggetti di obbligazioni, impegni, personale, società, proprietà. Non si tratta di un processo realizzato ovunque con il medesimo impegno e con la stessa determinazione. Sta di fatto che oggi le articolazioni della Confederazione sono 78, da 106 che erano fino a pochi anni fa, una riduzione del 26 %. E' un percorso, questo, che potrà ulteriormente implementarsi ed arricchirsi anche alla luce delle esperienze in corso. Un percorso simile è stato compiuto da gran parte delle Unioni Nazionali di Categoria.

Vanno affrontati e superati alcuni limiti con i seguenti orientamenti:

- Un sostanziale disallineamento fra assetti confederali e quelli autonomamente stabiliti dalle Categorie (come d'altra parte lo Statuto consente), peraltro ognuna per proprio conto per tenere dietro alla diversificata distribuzione produttiva e dimensione organizzativa. La comunicazione e i rapporti ne risultano più complessi, l'assunzione di impegni condivisi, anche di tipo economico fondamentali in alcuni contesti per concorrere tutti all'operatività delle strutture sindacali e per la distribuzione di servizi di qualità, sono difficili, la stessa prossima celebrazione dei congressi non sarà agevole, pur in presenza di una regola statutaria che stabilisce la centralità delle scelte confederali. Si ritiene utile un esame dell'attuale situazione, l'eventuale rimodulazione, la ricomposizione della rappresentanza a livello regionale fra livelli categoriali e istanza confederale.
- La problematica della composizione degli organismi delle nuove CST, non sempre rispondenti ai limiti fissati nello statuto finalizzati al perseguimento dell'opportuna riduzione di oneri. Si ribadisce la necessità che la composizione delle Segreterie sia tale da garantire rappresentatività e autorevolezza all'Organo, la rappresentanza di genere, il coinvolgimento di dirigenti quanto più possibile dediti in modo prevalente a questo ruolo, il contenimento dei costi, rispettando rigorosamente i limiti statutariamente fissati.

5 - Arricchire e allargare le competenze dei livelli regionali

Le Regioni, pur in una fase di ridimensionamento legislativo degli ambiti di azione, restano un elemento centrale dell'articolazione politica e amministrativa del Paese, tanto più rilevante dopo la pasticciata "abolizione delle province".

È a livello regionale che, in un percorso condiviso con le categorie e le strutture territoriali, si deve decidere l'articolazione sul territorio delle Camere Sindacali Territoriali puntando a ridurre il numero delle attuali articolazioni territoriali e armonizzando l'assetto fra quanto già realizzato e quanto programmato, tenendo conto

- dell'insediamento della popolazione
- della allocazione delle strutture produttive
- della definizione degli ambiti sub regionali da parte delle Istituzioni (aree vaste, macro aree, città metropolitane, distretti socio sanitari, Camere di Commercio, ambiti socio-sanitari, Asl, Centri d'impiego, Sedi Inps etc...)
- della distribuzione degli iscritti, della presenza delle categorie, delle attività realizzate e dai risultati acquisiti dai servizi tenendo conto dei rapporti socio-economici delle singole aree travalicando anche i confini istituzionali. Questo anche al fine di assicurare, alla Camera Sindacale Territoriale una dimensione organizzativa e, di conseguenza, una dotazione economico-finanziaria adeguata. L'obiettivo, inoltre, è il rafforzamento degli attuali assetti e l'apertura di nuovi punti sul territorio.

L'UR UIL adotta un contratto per tutto il personale dipendente, sia esso destinato all'attività di patronato che meno, sulla base dell'analogo strumento adottato a livello nazionale confederale, previa valutazione dei costi e attraverso un percorso graduale ma certo. Nei modi e nei tempi di realizzazione.

È a livello regionale che si possono pianificare gli interventi di "Investimenti per il proselitismo e per lo sviluppo della diffusione sul territorio"

- Un modello più avanzato e aggiornato dei Piani di Sviluppo, che pure tante buone opportunità ha fatto cogliere all'Organizzazione con l'accogliere iscritti provenienti da altre Associazioni o Sindacati, con conseguente incremento di attività dei servizi, con l'aprire sedi in luoghi già non presidiati o rafforzare e rilanciare situazioni già in essere
- Un impegno a cui chiamare tutti i Servizi e tutte le Categorie, non solo coloro che si sono fatti carico in questi anni della individuazione dei contesti, della valutazione dell'opportunità e, soprattutto, del sostegno economico
- Un'impostazione su cui incrociare le disponibilità economiche nazionali, che restano fondamentali ed a cui concorrono tutte le Categorie ed i Servizi di livello nazionale, e quelle che, grazie a tutti i diversi soggetti più direttamente interessati, si possono reperire a livello periferico
- Occorre identificare dove la rappresentanza sindacale sia particolarmente debole rispetto agli insediamenti produttivi e provvedere, anche attraverso operatori multi categoriali, interventi mirati per assicurare la presenza del sindacato e per aumentare il livello di rappresentatività. Il tutto con un'azione comune e condivisa di strutture confederali e di categoria

Per quanto riguarda l'allargamento delle competenze dei livelli regionali confederali, è in atto un processo in alcuni contesti:

- già compiuto, storicamente e nei fatti, da parte di tre istanze (Valle d'Aosta, Trentino e Alto Adige),

- deciso e praticato da tre Unioni regionali (Basilicata, Molise, Marche),
- in via di realizzazione in almeno un altro contesto
- di più difficile realizzazione in Regioni di vaste dimensioni, con gran numero di abitanti, con grande pluralità di insediamenti produttivi, con complessa orografia, ma anche con molti iscritti di differenziate caratteristiche

Sullo sfondo e in prospettiva c'è la scelta di una nuova funzione delle unioni regionali più orientata a svolgere non solo il ruolo politico di interlocuzione delle istituzioni regionali e/o delle associazioni datoriali in merito alle politiche di programmazione socio – economica ma soprattutto assolvere al compito strategico sul piano organizzativo, unico garante del rispetto delle regole statutarie regolamentari da parte delle strutture sub-regionali, di verifica, monitoraggio e controllo delle gestioni amministrative, anche attraverso una maggiore autonomia statutaria. Strumenti e modalità operative saranno verificati nelle Conferenze di Organizzazione

Per la diversità del territorio e delle dimensioni delle Unioni Regionali non si può generalizzare, ma le regioni autonomamente decideranno relativamente alla regionalizzazione o comunque relativamente ad un processo di riarticolazione del presidio e governo del territorio, anche al fine del migliore utilizzo delle risorse e delle funzioni delle relative strutture territoriali.

Si tratta, in buona sostanza, di riconoscere davvero ai livelli regionali il potere di scegliere il modello organizzativo più congruente alle loro specificità, in modo partecipato e condiviso con le categorie e con coloro che operano nei diversi contesti, di valutare i tempi ed i modi di messa in pratica delle decisioni, una volta assunte.

Siccome l'obiettivo della Conferenza di Organizzazione è il rilancio della capacità di azione della UIL e non certo la concentrazione del potere nelle mani di pochi con sottrazione di sovranità politica e della capacità di rappresentanza a coloro che con i lavoratori, con i pensionati, con i cittadini sono più a contatto, la semplificazione dell'assetto organizzativo può e deve andare per gradi, va dibattuta, non può che basarsi su dati di fatto, su analisi dei contesti, su ricerca e pratica di condivisione.

In questa visione, assumono rilevanza gli orientamenti di concentrazione nel solo livello regionale confederale delle competenze gestionali del patronato e del caf.

Le Unioni Nazionali di Categorie, molto differenziate per consistenza degli iscritti e per l'articolazione degli interlocutori istituzionali, datoriali e della bilateralità, possono decidere autonomamente la propria articolazione periferica e, non c'è dubbio, per alcune di esse, proprio in considerazione delle dimensioni organizzative, il modello di regionalizzazione può essere praticato in tempi brevi (alcune già lo praticano).

Quello regionale deve comunque essere il livello di sintesi e di incontro della rappresentanza di ogni categoria nel rapporto con le altre e con le istanze territoriali confederali.

6 – Rilanciare i servizi ed il ruolo delle Unioni Regionali

Certamente va ridefinito il sistema di funzionamento dei servizi UIL alla luce delle novità normative e finanziarie.

È opportuno costruire un modello che permetta di intervenire in tempo reale sulle situazioni di disagio economico che si stanno manifestando ma, nel contempo, va saldamente mantenuto il principio “più produzione più risorse” a qualunque livello si attesti la responsabilità politico-gestionale-amministrativa.

Vi sono indubbiamente funzioni che, in un sistema di economia di scala, possono essere conferite ad una struttura superiore a quella territoriale: formazione degli operatori, acquisto beni e servizi, pubblicità, gestione contabile, certificazione di qualità e dei bilanci.

Proponiamo l’acquisizione in capo alle UR della intera responsabilità di gestione dei servizi di patronato e di caf, con il vincolo formale e sostanziale dell’automatico riconoscimento di quanto prodotto rimanga nel territorio” produttore” e, con la piena intesa formale e sostanziale con la struttura territoriale competente, valutazione di eventuali piani di rimodulazione dell’attività ed investimento.

Da tempo l’intera Organizzazione ha acquisito la consapevolezza che i servizi assolvono al compito di assicurare affiancamento agli iscritti (anche se occorre operare affinché gli iscritti, tutti gli iscritti, utilizzino i servizi messi in atto dalla UIL), ma anche a coloro che iscritti non sono, nella realizzazione dei loro diritti e svolgono la funzione di attrarre verso la UIL i lavoratori, i pensionati ed i cittadini in generale e di favorirne l’iscrizione, di far loro conoscere l’Organizzazione e le sue battaglie politico sindacali.

Occorre puntare ad una sempre maggior diffusione sul territorio dei servizi e distribuzione in tutti i luoghi di lavoro anche attraverso il coinvolgimento dei delegati sindacali di base. Va, inoltre, perseguito l’alleggerimento delle strutture nazionali con contenimento dei costi, la pratica di sinergie, la messa in comune delle più positive esperienze, la pianificazione delle storiche funzioni e la realizzazione delle nuove attività.

Elemento imprescindibile e da salvaguardare: ogni lavoratore, pensionato, cittadino, iscritto o meno alla UIL, deve poter contare su un servizio preciso, efficiente, celere, facilmente fruibile, il più prossimo possibile, gratis o a costo contenuto. La stessa Organizzazione non può privarsi di un solo punto di contatto, di professionalità e collaborazioni utili, di una sola opportunità di realizzazione di attività di servizio.

6 A - Regionalizzare la gestione del Patronato ITAL

L'incertezza dei diritti previdenziali e sociali, il taglio delle risorse pubbliche destinate al concorso delle spese ed il contemporaneo allargamento delle competenze in capo ai patronati, la rimodulazione della presenza organizzativa della UIL sul territorio ed il nuovo appostamento delle competenze delle diverse articolazioni, impongono un confronto e l'assunzione di decisioni anche in merito al modello organizzativo del patronato ITAL UIL.

Pertanto si prefigura il seguente modello organizzativo per l'ITAL UIL

- L'attività di patronato, sul territorio nazionale, si realizza mediante un mandato conferito dall'Istituto di Patronato alle Unioni Regionali UIL
- L'UR UIL delibera in merito all'organizzazione dell'attività di patronato nel territorio di competenza
 - garantendo la presenza e l'azione del patronato in ogni capoluogo di provincia (sede provinciale) e nei centri di maggior consistenza abitativa o di rilevanza economico-occupazionale (sede zonale), nonché in ogni realtà in cui è possibile realizzare un contatto con l'utenza (punto di raccolta, presenza, recapito). Questa strutturazione deve essere, peraltro, quanto più possibile simile all'attuale articolazione organizzativa del servizio, anche al fine di non perdere contatti e punti di riferimento su cui si è realizzato negli anni il rapporto con l'utenza
 - facendosi carico della gestione dei rapporti di lavoro con il personale assunto a questo fine e comandato all'attività di patronato, con modalità, tempi e condizioni da valutare e cadenzare con cura al fine di garantire, ad un tempo, gli equilibri economico finanziari dell'Organizzazione e i diritti dei lavoratori (i quali, sempre di più, devono acquisire consapevolezza del loro ruolo nel servizio messo in campo dal Sindacato, superando eventuali resistenze e comportamenti burocrati e meramente gestionali)
 - assumendo la gestione di ogni altro rapporto di collaborazione con soggetti coinvolti nella distribuzione del servizio di patronato: delegati sindacali, pensionati, capi lega, volontari, giovani in servizio civile, ...
 - gestendo i rapporti con i consulenti legali e medico legali, secondo un unico modello organizzativo/economico volto ad offrire servizi di qualità a costi nulli o limitati per l'utenza e con oneri inesistenti o contenuti per l'organizzazione
 - impegnandosi a trovare specifici accordi di carattere organizzativo ed economico con ogni singolo territorio, tenendo conto dei valori economici in atto
 - tutto il processo deve connotarsi per l'ampia condivisione e la gradualità, pur con la certezza del conseguimento del risultato ottimale e dell'obiettivo strategico
- Per quanto riguarda l'organizzazione del servizio di patronato all'estero, l'ITAL nazionale è impegnato ad una verifica dell'attuale assetto ed a convenire con la Confederazione l'eventuale adeguamento di convenzioni in essere, anche al fine del coinvolgimento delle presenze UILPA presso Ambasciate e Consolati, della UIL Scuola all'estero, della UIM e di ogni altra articolazione e presenza all'estero dell'Organizzazione, nonché dei Sindacati locali con cui la UIL intrattiene rapporti

Questo nuovo modello organizzativo dell'attività di patronato in Italia, di fatto una "regionalizzazione", non va né percepito né praticato come una mera diversa distribuzione di incarichi e di compiti, ma come una grande opportunità di rilancio, qualificazione dell'attività, allargamento di presenze e utenti ...

- Vanno messe a fattor comune le migliori esperienze e le buone pratiche che ci hanno consentito di conseguire positivi risultati in termini di qualità di servizi distribuiti e raccolta di consensi fra i lavoratori ed i pensionati e, proprio per questa via, superate resistenze e lentezze che caratterizzano qualche contesto periferico
- I nuovi spazi di attività, che si aprono al patronato a seguito della recente decretazione derivante dalla legge di stabilità 2015 (dalla formazione e informazione in tema di sicurezza sul lavoro, alle convenzioni con enti pubblici e privati per lo svolgimento di specifiche attività amministrative, dalla presenza nella previdenza complementare, all'intermediazione nelle attività di incrocio fra domanda e offerta di lavoro, ma anche le possibilità di ricevere un contributo dai fruitori di specifiche attività di servizio) possono essere meglio indagati e valutati, strutturati e promossi con una regia e una gestione a livello regionale

Perché tutto questo processo possa avere successo e portare ad un incremento di presidi sul territorio e nei luoghi di lavoro, un aumento del numero di pratiche seguite, una differenziazione ed ampliamento delle attività messe in campo, una continuità fra l'impegno posto nella distribuzione di questi servizi di patronato e la politica organizzativa e di raccolta del consenso e delle iscrizioni fra i lavoratori ed i pensionati, una valorizzazione, anche per questa via, della capacità di azione politico sindacale della UIL, alcuni passaggi sono comunque essenziali:

- Una riflessione ampia, una decisione condivisa e praticata con convinzione che, pur con tempi e modi che possono essere differenziati in ragione dei contesti regionali su e in cui si opera, realizzi il progetto complessivo di riorganizzazione del patronato in tempi brevi e certi
- Il coinvolgimento dell'intero gruppo dirigente dell'organizzazione
- Una sapiente regia e sovrintendenza dell'intero progetto stesso da parte del livello nazionale dell'ITAL e della Confederazione nazionale
- L'impegno di ogni UR UIL a definire un unico punto di regia dell'intera operazione
- Uno specifico impegno richiesto ai responsabili regionali del Patronato, che vanno coinvolti e resi protagonisti del cambiamento

6 B - Riarticolare la struttura societaria del servizio svolto dal CAF

A fronte dei tagli delle dotazioni finanziarie per compensare l'attività svolta dai CAF, delle nuove procedure connesse al cosiddetto "modello fiscale precompilato", alle accresciute responsabilità potenzialmente derivanti da errori, ma anche della riconfermata necessità dei lavoratori e dei pensionati a ricevere un servizio qualificato ed a costi contenuti, il sistema CAF UIL deve rilanciare e potenziare la propria azione e l'intera Organizzazione deve essere impegnata in ogni articolazione e contesto lavorativo e territoriale.

Già nella riunione della Consulta Nazionale dei servizi dell'aprile 2015, si convenne sull'obiettivo di strutturazione di un'unica società di servizi per l'intero ambito regionale, pur procedendo gradualmente e a ragion veduta con alla mano bilanci economici e dell'attività realizzata.

Scopo esplicito di questa impostazione: rendere efficiente il rapporto di agenzia tra la proprietà (UIL Confederale), il CAF nazionale e i CAF territoriali, anche al fine di superare alcuni problemi oggi presenti:

- Il controllo gestionale sui CAF Provinciali è molto basso
- Alcuni CAF provinciali presentano situazioni reddituali e patrimoniali negative assai rilevanti
- Il legame tra chi procura le pratiche da gestire e la UIL va rafforzato
- La titolarità e la governance dei CAF provinciali è troppo variegata e non garantisce la Confederazione dai danni reputazionali e patrimoniali

Nel progetto di seguito esposto a grandi linee si identifica un modello di struttura societaria che possa essere la più efficace veicolazione giuridico-organizzativa delle regionalizzazioni del sistema CAF subordinatamente al vincolo di non ridurre il numero di pratiche trattate.

Si ipotizza

- Una società di servizi che gestisce l'attività per conto del Caf su base regionale di proprietà 100% UIL Confederale Regionale
- Struttura multi divisionale regionale, senza società controllate. Ciascuna divisione interna si occuperà di uno o più territori
- Attenzione nella definizione degli Organi
 - Profilo adeguato del presidente
 - CDA rappresentativo delle realtà territoriali, con presenza di dirigenti sindacali e non di professionisti esterni all'Organizzazione
 - Incompatibilità fra incarichi politici e gestionali, rendendo cogente e applicato, con la decadenza immediata, l'orientamento già assunto nella Consulta dei servizi
 - Collegio dei revisori presieduto da revisore UIL, nel presupposto che il controllo centralizzato della Confederazione sia ormai ineludibile
- Valutazione, nella costruzione e grado di rigidità dei budget assegnati ad ogni divisione, della necessità di assicurare risultati economici a chi realizza produzione, pur salvaguardando un certo livello di mutualità fra i diversi territori
- Attività di controllo aggiuntiva e indipendente incardinata presso la Confederazione.

Vi sono comunque da rispettare alcuni vincoli:

- La quantità di pratiche gestite non deve diminuire. Ciò significa mantenere una presenza sul territorio da parte dei CAF regionali
- Evitare danni reputazionali nella gestione dei dipendenti e degli immobili per le società da liquidare

La complessità ed eterogeneità dell'attuale articolazione societaria convenzionata con il CAF nazionale per la realizzazione del servizio impone ai livelli regionali un'attenta analisi delle esperienze al momento presenti e una specifica progettazione del nuovo assetto che porti a gestire, in modo condiviso, le situazioni con maggiori problemi organizzativi o debiti accumulati, a valorizzare le esperienze, a decidere, in modo condiviso e coinvolgendo Categorie e Territori, tempi e modi di realizzazione del nuovo assetto del servizio.

In direzione della realizzazione di questo obiettivo, si ritiene utile cominciare a ragionare sulla politica tariffaria adottata

- Omogeneizzare tendenzialmente, almeno in ambito regionale, le cifre previste dai tariffari territoriali, con un impegno programmatico che comprima al massimo i costi a carico degli iscritti (con particolare attenzione ai pensionati) e li differenzi in modo significativo da quelli previsti a carico dei contribuenti non iscritti
- Vanno favorite in ogni modo le convenzioni (sempre in forma scritta e conservate agli atti) fra le Società di servizi e le articolazioni territoriali delle Categorie, impegnandosi tutti affinché vengano rispettate. Nelle stesse convenzioni va valutata, volta per volta, la collaborazione fornita dalla Categoria a questa specifica attività
- Particolare impegno va posto al fine della sollecitazione delle iscrizioni e della raccolta di nuove deleghe per il Sindacato

In prospettiva l'attività di queste società di servizi che realizzano l'assistenza fiscale dovrà sempre più orientarsi anche su altri filoni di attività, dalla gestione degli adempimenti burocratico amministrativi e previdenziali per le colf alla registrazione dei contratti di locazione, dalle denunce di successione ad altri interventi svolti per conto di soggetti pubblici e privati, anche come risposta al rischio di diminuzione delle attività di consulenza in sede di dichiarazione dei redditi.

7 - Ottimizzare la gestione economico-finanziaria

Lo Statuto, e il Regolamento attuativo, è già oggi molto analitico nel prevedere obblighi e procedure in merito alla gestione economico-finanziaria.

Non si pone, pertanto, in questa fase la necessità di una formulazione di regole o la revisione di quelle esistenti ma, semmai, l'esigenza di vedere scrupolosamente seguite e attuate le norme vigenti, con una vigilanza da parte degli Organi delle strutture sovrastanti.

Tutte le strutture, a partire da quelle confederali, devono perseguire la massima trasparenza, in modo che le entrate siano chiaramente verificabili e le uscite siano ancor più controllabili.

Per converso, si pone l'opportunità di precisare meglio le modalità di verifica e di controllo

- L'attività di controllo amministrativo viene svolta dall'Organo Collegio dei Revisori dei conti. Questa si sostanzia in controlli periodici che hanno la finalità di monitorare costantemente il corretto funzionamento dell'attività dell'articolazione sindacale. Attualmente non è previsto, nel nostro Statuto, una competenza professionale specifica per ricoprire il ruolo di componente il Collegio dei Revisori dei Conti. Questa assenza rischia di vanificare una reale, concreta e coerente azione di verifica. Per superare questo limite, è necessario porsi l'obiettivo di coinvolgere nel Collegio dei Revisori dei Conti delle strutture UIL soggetti portatori di specifica professionalità e titolari di apposita abilitazione
- La revisione contabile è finalizzata a fornire un giudizio di legittimità sul bilancio della struttura. In particolare questa attività punta alla: verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, alla verifica che il bilancio d'esercizio e, ove redatto, il bilancio consolidato, corrispondano alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e che siano conformi alle regole che li disciplinano. La revisione contabile, per la sua natura specialistica, può essere svolta unicamente da professionisti iscritti allo specifico Albo, abilitati a tale funzione

In questa ottica, andando oltre gli attuali obblighi di legge che prevedono un mero rendiconto, gli obiettivi da porci sono:

- La redazione di un bilancio riclassificato
- La certificazione del bilancio della Confederazione, delle Unioni Regionali confederali, delle CST e delle Unioni Nazionali di Categoria da parte di un soggetto abilitato esterno all'Organizzazione
- La nomina dei Revisori dei Conti Regionali fra gli iscritti all'Albo Nazionale dei Revisori contabili
- La nomina dei Revisori dei Conti Territoriali scelti da un Albo definito dalla rispettiva struttura regionale/nazionale
- La pubblicazione dei bilanci della Confederazione, delle strutture nazionali, regionali e territoriali, sui rispettivi siti web entro tre mesi dalla data di approvazione, decorso il quale termine si procede automaticamente al commissariamento amministrativo ad acta o alla decadenza dall'incarico del Tesoriere qualora l'inadempienza riguardi la Confederazione. Con l'adozione di questa procedura può venire meno il previsto obbligo regolamentare (peraltro non sempre osservato) di deposito dei bilanci presso le articolazioni di livello superiore
- La pubblicazione sul sito web delle strutture sopra indicate del regolamento amministrativo che disciplina le modalità di spesa

- La ricerca di omogeneità nei comportamenti, eventualmente attraverso una consulta regionale dei Tesorieri delle strutture confederali e categoriali e un monitoraggio continuo attraverso una periodica azione di audit

8 – Rispettare le regole da parte di chi opera nel sindacato

Va valorizzato il rapporto fra la UIL e tutti coloro che operano nell'Organizzazione con i diversi incarichi, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto in atto (comando, distacco, aspettativa non retribuita, rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, contratto di collaborazione, incarico temporaneo, volontariato).

A tal fine è indispensabile l'adozione di un Regolamento UIL

- Che trovi applicazione in tutto il sistema UIL pur con le utili diversificazioni categoriali o regionali e che impegni ogni singolo soggetto interessato e tutte le articolazioni del Sindacato
- Che ribadisca il valore etico, il senso di responsabilità individuale e collettiva, l'impegno alla trasparenza nei comportamenti da parte di chi opera nel sindacato:
 - Il rapporto che lega la UIL, globalmente intesa, ai propri dirigenti, funzionari e operatori è basato essenzialmente sui valori fondativi, sui principi e sulle regole definite, sulla militanza intesa come conseguenza dell'iscrizione ed impegno a realizzare al meglio le decisioni politiche ed organizzative, sull'attuazione delle decisioni degli organismi previsti dallo Statuto
 - L'agire nella UIL è fortemente identitario: questa è un'Organizzazione sindacale fondata sui valori della laicità, della democrazia e della partecipazione, del riformismo e della coesione sociale, sul rispetto della persona e delle idee altrui.
 - L'agire dei dirigenti, funzionari, operatori, militanti impegnati nella UIL è appassionato, coinvolto, sobrio e misurato. Ognuno deve essere preparato e aggiornato (il percorso formativo e di continua qualificazione non può vedere escluso alcuno); deve agire con impegno e rigore professionale, fornendo un apporto lavorativo adeguato al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate. Ognuno deve caratterizzarsi per imparzialità, non perseguendo alcun utile personale, non utilizzando l'ufficio o i compiti cui è preposto per perseguire, nei rapporti esterni o nelle funzioni, fini o conseguire benefici privati, personali, di famiglia o di gruppo
- Che impegni al puntuale assolvimento degli obblighi previdenziali, assistenziali e fiscali, nonché afferenti al TFR e alla Previdenza Complementare, rispondendo i responsabili, nel caso di loro inosservanza, sia sul piano amministrativo sia su quello strettamente patrimoniale personale
- Che stabilisca che ai dirigenti possono essere assegnate indennità o compensi legati alla carica attribuita, erogate in modo tracciabile e con il pieno rispetto della normativa costitutiva, assicurativa, fiscale vigente e operante per la specifica fattispecie e per le caratteristiche del percettore
- Che fissi le modalità di rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento di incarichi, funzioni e compiti
- Che stabilisca come in nessun caso il reddito disponibile di ogni singolo dirigente, funzionario, operatore, militante dell'organizzazione (considerando ogni cespite: retribuzione a carico dell'Organizzazione o di datore di lavoro, trattamento previdenziale/assistenziale, indennità di carica, e quant'altro) può superare un determinato importo. Questi parametri di compensi e i redditi effettivamente percepiti dai dirigenti sindacali può essere opportuno vengano conosciuti all'interno dell'Organizzazione e divulgati anche all'esterno
- Che ribadisca, con riferimento agli incarichi ricoperti da dirigenti, quadri o funzionari dell'Organizzazione o da altri soggetti in strutture esterne la cui designazione sia di competenza della UIL o comunque di carattere sindacale, i compensi e le erogazioni comunque denominate siano di esclusiva pertinenza e competenza della struttura Uil designante

- Che ribadisca come l'attribuzione di funzioni operative, apertura di rapporti di lavoro, attribuzione di compensi o benefici o quant'altro, sono decisioni che devono essere assunte, in modo trasparente, da parte degli Organi responsabili dell'articolazione sindacale, volta per volta: la segreteria, l'esecutivo, il consiglio a seconda della consistenza dell'impegno stesso
- Che fissi la inderogabile condizione di permanente compatibilità delle spese con la reale disponibilità di bilancio