



N4 - DICEMBRE 2021

PROGETTO SICUREZZA

PERIODICO UFFICIALE OPERATORI DELLA POLIZIA DI STATO

IL RUOLO DEL SINDACATO NEI PROCESSI DI
INNOVAZIONE TRA REALE RAPPRESENTANZA
E TUTELA DEI LAVORATORI

INFO

ANNO XXXIII N4/2021

Direttore Responsabile
Felice Romano

Vice Direttore
Alessandro Figus

Comitato di redazione
Silvano Filippi
Vincenzo Annunziata
Fabio Lauri
Pietro Francesco Caracciolo
Michele Alessi
Innocente Carbone
Alessandro Pisaniello

Direzione e redazione:
Via Vicenza 26, 00185
Roma
Tel. 06.4455213
Fax: 06.4469841
nazionale@siulp.it
www.siulp.it

Contributi:
Alessandro Figus
Diana Spulber
Elena Querci
Ludovico De Serio
Salvatore Ferrante
Saturno Carbone
Roberto Butelli
Alessandro Bufarini

Proprietà testata:
SIULP

Registrazione
Tribunale di Roma
NR. 541988 e NR. 68/2016
Iscrizione al ROC n.1123

CONTENUTI

- 03 **Felice Romano**
Editoriale
- 07 **Alessandro Figus**
Flessibilità nel mondo del lavoro, lavoro sporadico occasionale e processi di digitalizzazione
- 13 **Diana Spulber**
Sindacato, innovazione e nuove forme di leadership
- 18 **Elena Querci**
Il contributo del SIULP ai Goals 2030 delle Nazioni Unite per una innovazione sociale
- 22 **Alessandro Figus e Ludovico De Serio**
Uso e utilità della lingua inglese nel sindacato moderno
- 26 **Salvatore Ferrante**
Dalla Polizia Imperiale Giapponese alla Polizia di Stato italiana
- 33 **Roberto Butelli**
Il ruolo del sindacato nei processi di innovazione tra reale rappresentanza e tutela dei lavoratori
- 35 **Saturno Carbone**
La comunicazione sindacale sui social network tra vantaggi e criticità.
- 38 **Alessandro Bufarini**
Il ruolo del sindacato nei processi di innovazione

EDITORIALE

IL RUOLO DEL SINDACATO NEI PROCESSI DI INNOVAZIONE TRA TUTELA REALE DELLA RAPPRESENTANZA E TUTELA DEI LAVORATORI

Alla luce delle potenziali nuove sfide connesse alle evoluzioni tecnologiche e organizzative, aumentano, nel panorama nazionale e internazionale, le necessità di partecipazione dei rappresentanti sindacali in un ruolo propositivo nella gestione dell'innovazione. È necessario individuare percorsi che mirino a realizzare l'obiettivo di una programmazione partecipata con le vere rappresentanze sindacali. Dal confronto tra le parti dovrebbe risultare sempre possibile, pur nelle eventuali differenze, tracciare linee di sviluppo comuni, anche comprendendo la richiesta di abilità progettuali per la rappresentanza e l'ampliarsi dell'area dell'influenza reciproca oltre il perimetro della negoziazione. L'approfondimento di queste direttrici evolutive stimola una riflessione sui possibili contorni di nuove relazioni sindacali che, superando il contrattualismo di breve termine e integrando una prospettiva di lungo periodo, sappiano contribuire alla progettazione, innovando, con un adeguato grado di dinamismo, flessibilità, serietà e fiducia tra le parti.

La predisposizione e il rafforzamento dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori è legato a realizzare e meglio gestire le trasformazioni in modo da orientare a vantaggio dei lavoratori e della società l'importanza di un'azione partecipata e multilaterale per ridisegnare il futuro del lavoro. Nel nostro mondo al concetto di sorreggere il ruolo del sindacato sin-

dalla progettazione dei mutamenti tecnico-organizzativi, riteniamo impiegare espressioni più vicine alla tradizione, come quella del governo e della guida delle variazioni attraverso lo strumento della partecipazione per la condivisione, tra lavoratori e datori di lavoro, degli obiettivi e risultati, e per contrastare anche le distorsioni operative incidenti sulla prestazione lavorativa e sulla tutela del lavoratore.

Tutti dichiarano, spesso, di non volersi opporre al cambiamento e anzi di volerlo accompagnare sin dalle fasi iniziali. Questa consonanza di vedute parrebbe dipendere dall'identità sindacale e in particolare, dai valori e dalle tradizioni culturali trasmesse alle varie generazioni di rappresentanti, nella sua inclinazione verso i bisogni della società e al riparo dalle pressioni esterne. Nello specifico, anche grazie al confronto con altri gruppi di interesse come imprese, rappresentanti datoriali, istituzioni governative ed esperti, i sindacati hanno adottato un'interpretazione piuttosto positiva delle sfide innovative anche come strategiche per il raggiungimento di obiettivi genuinamente sindacali: lo sviluppo del parco qualitativo del lavoro, il miglioramento degli ambienti di lavoro, il potenziale aumento dei livelli di retribuzione e benessere, maggiori possibilità di autodeterminazione della persona nell'esperienza di lavoro e di soddisfazione lavorativa anche con opportunità di percorsi di carriera. In particolare, le decisioni innovative sono state il frutto di metodi che

hanno implicato la partecipazione diretta dei rappresentanti sindacali alle attività quotidiane, come le riunioni interne al gruppo dirigente, le assemblee sindacali, le attività di negoziazione, le visite negli ambienti di lavoro nonché l'accesso alle fonti primarie, come i contratti collettivi e l'accordo nazionale quadro. L'analisi di queste esperienze è tirata a paragonare le caratteristiche e i risultati preliminari, soprattutto alla luce dei diversi contesti istituzionali in cui si sono sviluppate, nonché a verificare in che misura il disegno dell'innovazione possa costituire una nuova frontiera dell'azione sindacale, che arricchisce e completa le tramandate funzioni di rappresentanza, regolazione ed erogazione di servizi di tutela del singolo e della collettività lavorativa. A fronte dell'inevitabilità di queste linee di sviluppo, il sindacato rappresentativo, ritiene indispensabile farne parte, così da orientarle a vantaggio dei lavoratori, affinché questi ultimi abbiano a disposizione gli strumenti giusti per esprimere le loro opinioni e contribuire attivamente al miglioramento delle scelte lavorative e di indirizzo normativo.

Questa considerazione difenderebbe il coinvolgimento del sindacato nella promozione della partecipazione diretta e conoscitiva all'organizzazione del lavoro valorizzando il lavoro delle persone. Per capirlo fino in fondo cerchiamo di comprendere cosa è il sindacato nell'eventualità non sia ancora del tutto. Per transitare da richie-



ste e trattative individuali, di un singolo lavoratore, a collettive non è necessario solo un sindacato.

Senza dubbio occorre organizzarsi: qualsiasi azione collettiva in funzione del raggiungimento di un obiettivo richiede comunicazione e coordinamento fra i soggetti coinvolti. L'obiettivo finale può essere quello di ottenere un certo beneficio e raggiungerlo. Ma per giungere il risultato si richiede una serie di passaggi intermedi: incontrarsi e discutere su un definito ambito; concordare sull'individuare uno o pochi problemi prioritari; elaborare delle soluzioni condivise; decidere come porle alla controparte; stabilire come reagire alle sue resistenze e obiezioni, quali mezzi di pressione usare, come e quando; valutare una ipotesi di accordo, come realizzarlo e gestirne l'applicazione. Si tratta di una serie di attività complesse, che comportano distinzione di ruoli, valutazione e gestione di variabili

tanto più ampie e articolate quanto più lo è la collettività coinvolta. Tutto questo però può essere fatto anche con una bassissima formazione, con una organizzazione che sorge per realizzare un dato obiettivo e poi si scioglie. Un processo del genere si è realizzato innumerevoli volte, fin da tempi lontani. L'invenzione della scrittura ne dà una prova: fra i numerosi geroglifici della Valle dei Re in Egitto è stato trovato anche un accordo tra le manodopera impegnata nella lavorazione e rappresentanti del faraone. È un processo frequente ancora oggi. Può essere prodromo di una successiva più consistente attività sindacale, oppure essere fatto in polemica con il sindacato esistente, cercando un rapporto diretto con la controparte, magari proprio per impedire che il sindacato, una vera e propria organizzazione sindacale, il Siulp per fare un esempio, attecchisca. Può essere considerata attività sindacale in senso lato, qualsiasi cosa che

esprime gli interessi di lavoratori e li porta al confronto con la controparte. Ma non è il vero sindacato, quello con la maiuscola, ovvero una organizzazione stabile dei lavoratori dipendenti con specifica natura e fini. Si sposa benissimo con il vecchio paternalismo o con le moderne relazioni umane. «Se ci sono problemi parliamone fra noi» oppure «mettiamoci d'accordo, non mettere in mezzo il sindacato», sono frasi che probabilmente vengono dette ogni giorno in innumerevoli luoghi di lavoro nel mondo. E non sono affatto frasi a sostegno del sindacato. Piuttosto il malcelato tentativo di una contrattazione diretta nell'interesse del singolo anche a discapito della collettività. Smith, uno dei padri della moderna economia liberale, ha mostrato di aver ben chiaro il conflitto di interessi fra padroni ed operai e lo squilibrio esistente nei rapporti di forza. Uno squilibrio che è stato superato spesso grazie alla tenacia dei lavoratori, nel credere che fosse

giusta e possibile una diversa distribuzione della ricchezza. Questa innovazione culturale è uno dei condotti della rivoluzione industriale. Una visione ben rappresentata dal notissimo "Il Quarto Stato" di Giuseppe Pelizza da Volpedo, che rappresenta i lavoratori in sciopero. Marciano tranquilli e decisi verso la luce, con in prima fila due uomini ed una donna con un bambino in braccio. Tuttavia l'innovazione non può essere scissa dalla reale rappresentanza in modo da rendere concreta la tutela del lavoratore. Le garanzie costituzionali sono state trasfuse a livello di legislazione nazionale con le varie norme di settore. Il sindacato quello vero e che trova nello Statuto dei lavoratori, pur garantendo a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro, il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, individuando sia le prerogative sindacali sia i titolari. Pertanto, nello Statuto dei Lavoratori diritti sindacali come la bacheca e i locali non sono attribuiti a qualunque organizzazione sindacale ma esclusivamente a quelli a cui è consentito costituire le RSA. Per dirla nel linguaggio dell'uomo comune a quelli rappresentativi.

Nel settore pubblico la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni normative vigenti. Sia ben chiaro che fino a quando non saranno emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri normativi, osservano le disposizioni vigenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva. Conseguentemente, la legislazione attuale obbliga le amministrazioni ad osservare le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività del-

le organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva, disposizioni che regolano la materia in termini diversi rispetto al settore privato.

Il requisito della rappresentatività sindacale per poter accedere ai diritti e alle prerogative, è stato altresì ribadito nei vari contratti collettivi nazionali quadro sulle modalità di utilizzo delle suddette prerogative. Si rammenta, in proposito, che le amministrazioni sono tenute ad applicare i contratti collettivi sottoscritti. È stato confermato di recente che tutte le prerogative sindacali disciplinate ai sensi del d.lgs. 165/2001 e delle modifiche ed integrazioni successive non competono alle organizzazioni sindacali non rappresentative.

Alla luce delle sopracitate considerazioni un sindacato non rappresentativo nel comparto di riferimento non avrebbe nessun diritto ad alcuna prerogativa sindacale. Ecco la necessità nata nel rinnovo contrattuale riguardante l'introduzione delle modifiche concernente la previsione riguardante l'accertamento della rappresenta-

tività delle organizzazioni sindacali che abbiano dato o diano vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma di aggregazione associativa ad un nuovo soggetto sindacale che devono imputare sul codice unico del nuovo soggetto sindacale le deleghe delle quali risultino titolari, attraverso il modulo unico di iscrizione depositato presso le amministrazioni, unitamente all'atto costitutivo e allo statuto del nuovo soggetto sindacale. Per le medesime finalità, le suddette deleghe saranno conteggiate purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe che ad esso vengono imputate o che le stesse siano, comunque, confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto.

Una reale rappresentatività per tutelare il lavoratore nell'ambito di processi innovativi diretti all'applicazione pedissequa dei diritti consapevoli della mission istituzionale del poliziotto nell'ambito della salvaguardia dei principi democratici tutelando l'ordine e la sicurezza pubblica. Un mandato preciso per un Sindacato vero.



FELICE ROMANO
Segretario Generale del SIULP



Università Mercatorum

Università telematica delle
Camere di Commercio Italiane

PROF ALESSANDRO FIGUS

FLESSIBILITÀ NEL MONDO DEL LAVORO, LAVORO SPORADICO OCCASIONALE E PROCESSI DI DIGITALIZZAZIONE

Oggi esiste più flessibilità nel mondo del lavoro. Il lavoro a tempo determinato o basato su contratti e piattaforma bilaterale, che possiamo anche definire semplicemente “occasionale” è una delle tendenze più popolari nel mercato del lavoro recente, esso ha avuto un forte impatto sull’opinione pubblica.

Considerato come il frutto del più grande richiesta di flessibilità da parte dei datori di lavoro (Eurofound, 2021), esiste non solo in Italia, una maggiore efficienza del mercato del lavoro, di fatto è nato un sano desiderio da parte dei lavoratori di avere più flessibilità nella loro attività lavorativa, lavori quindi a tempo determinato, per breve tempo, realmente sporadici.

Possiamo considerare queste realtà come forme atipiche di occupazione agevolate dalla tecnologia e dai mercati digitali, che hanno di fatto generato lavoro su richiesta. Non è da considerarsi un mondo circoscritto. Nascono nuove forme di economia e di conseguenza nuove forme di lavoro. La gig economy ad esempio, ha il potenziale per cambiare rapidamente la forma dell’organizzazione e le prestazioni lavorative, trasformando il contenuto e la qualità dei posti di lavoro e rimodellando il settore economico.

Contemporaneamente nasce il problema della libertà di sindacalizzazione e l’effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva delle persone impiegati nell’economia del lavoro occasionale e l’ampia gamma di strategie utilizzate da lavoratori in esso impiegati per sviluppare una capacità di mobilitazione collettiva e promuovere l’efficace regolamentazione del lavoro saltuario o in-

termittente. I benefici e i costi che il lavoro saltuario comporta per datori di lavoro, dipendenti, sono tutti ancora da valutare. I lavoratori e la società rimangono questioni molto controverse.

Sostenitori delle piattaforme digitali del lavoro sostengono che possono portare benefici economici ai gruppi socialmente emarginati, come i disoccupati, le persone geograficamente isolate e anche il caso dei rifugiati, ma tutto ciò è ancora da dimostrare pienamente. Per le aziende si combinano lavori sporadici innovazione tecnologica con diversi rapporti contrattuali che possono ridurre i costi di transazione e manodopera, fornendo “flessibilità digitale” di fronte alle fluttuazioni della domanda e all’aumento della competitività.

Come per la questione del lavoro atipico in generale, i contenuti e le forme di organizzazione dell’attività lavorativa nell’economia del lavoro sporadico è molteplice. Anche se l’economia del lavoro occasionale offre potenziali benefici, comporta anche il rischio che i lavori siano strutturati in modo tale da avere ripercussioni negative per entrambi i lavoratori (ad esempio, incertezza in merito all’orario di lavoro, reddito irregolare o prospettive di lavoro a lungo termine inaffidabili., nonché per le imprese (vedi concorrenza sleale, calo della produttività, ecc.).

In questo contesto per decenni, i sindacati hanno svolto un ruolo cruciale nel promuovere l’organizzazione di lavoratori e sostenere la contrattazione collettiva. Questo meccanismo si è rivelato decisivo per ottenere un reddito da lavoro duraturo e vincolante. Come attori essenziali sia sul campo sindacale e politico, i sindacati hanno anche assunto un

ruolo centrale nell'azione diretta, ottenendo sostegno politico e organizzazione comunitaria. Cambiamenti nelle modalità di lavoro, compreso il crescente fenomeno del lavoro su piattaforma e del lavoro sporadico, pongono nuove sfide organizzative e organiche al movimento sindacale. Molti sindacati hanno cercato di attirare i lavoratori sporadici, a volte come parte di una strategia per espandere il loro rappresentatività attraverso una maggiore integrazione dei lavoratori con lavori atipici.

Questi sforzi di rinnovamento sindacale si basano sull'esperienza nell'organizzazione e rappresentanza di diversi gruppi di lavoratori con occupazione atipica, e sono specificamente orientati a promuovere la consapevolezza dei lavoratori occasionali. Gli strumenti dei sindacati sono diversi e spesso coincidono con le strategie utilizzate in altre tipologie di organizzazione.

In ogni caso, spesso, questo sistema legato alle attività nell'economia del lavoro sporadico dipendono in larga misura dal clima politico che si viene a creare ed è per questo che concordiamo con la tesi di alcuni studiosi americani del settore che individuano principalmente tre tendenze nell'organizzazione di lavoratori saltuari e guidati dai sindacati. Il primo approccio, una strategia di natura giuridica, si concentra sul trattamento delle richieste di errata classificazione presentate dai lavoratori; il secondo approccio è la creazione di partnership e alleanze che forniscono servizi ai lavoratori sporadici e dif-

esa dei loro interessi; e il terzo è l'impulso delle varie riforme giuridiche e normative a livello locale e statale che mirano a promuovere i diritti di sindacalizzazione e contrattazione dei lavoratori precari. Anche i sindacati hanno ampliato i loro sforzi di sensibilizzazione delle persone occupate in forme atipiche di lavoro, al fine di includere lavoratori sporadici e lavoratori di piattaforma in generale, e hanno creato nuove forme di affiliazione e strumenti organizzativi per garantire che questi lavoratori siano integrati nella loro organizzazione. Alla fine, quello che conta ormai è riuscire a lavorare e non importa se questo è per un breve periodo.

In Italia ci sono una varietà di diverse strutture organizzative che aiutano i lavoratori a promuovere opportunità di mobilitazione, partecipazione attiva, rappresentanza ed esercizio del potere nell'ambito dell'economia del lavoro sporadico.

La sindacalizzazione e la creazione di centri di lavoratori, cooperative e forum online sono molte altre iniziative volte a promuovere comunicazione e contatto tra i lavoratori, facilitare la cooperazione con i datori di lavoro, aumentare consapevolezza politica e giuridica dei lavoratori e migliorare le condizioni di lavoro. In uno sforzo complessivo per promuovere l'azione collettiva e aumentare le opportunità di rappresentanza per lavoratori, ciascuna di queste iniziative si basa su diverse strategie che cercano di fornire ai lavoratori una voce sul posto di lavoro, al fine di difendere i loro diritti e difendere i loro interessi.



A questo si aggiunge il fatto che esistono alti livelli di partecipazione guidata dai lavoratori, ciò dimostra l'efficienza dell'approccio di base e di mobilitazione di massa e l'importanza del ruolo dei sindacati a tutti i livelli, ancora oggi, tenendo conto che comunque è necessario, anzi indispensabile, affrontare ostacoli significativi legati soprattutto alla sostenibilità. L'imprevedibilità dei finanziamenti spiega spesso la fragilità di questi modelli di organizzazione di fronte a forze esterne, che possono rendere difficile la pianificazione



strategica e la conformità dell'obbligo di rendere trasparenti i conti. Su questo la politica forse ha una sua parte di responsabilità.

Ciò nonostante, i lavoratori possono compiere progressi sostanziali rispetto alle loro condizioni di lavoro, sia attraverso il loro posizionamento nei vari settori o aziende, sia pubbliche che private, che suggeriscono un aumento del lavoro commissionato focalizzato soprattutto a livello locale. Molti sindacati hanno riconosciuto la necessità di aprire opportunità per affiliazione per lavoratori occasionali, in linea con l'attuazione di strategie di sensibilizzazione più ampie. Non è solo una questione di avere più iscritti, ma una questione di tutela dei lavoratori in un mondo in cui la flessibilità è in forte aumento. Esiste un dibattito, non solo in Italia, ma un po' in tutta Europa, sulla questione della classificazione di questi lavoratori come dipendenti o come collaboratori autonomi, sostenendo le iniziative di ricorso giurisdizionale e regolamentazione legislativa, le strutture sindacali consentono l'affiliazione di singoli lavoratori in attesa della definizione di accordi formali.

Il riconoscimento dell'Unione è, e continuerà ad essere, una parte importante di una strategia globale.

Per i sindacati semmai la difficoltà è quella di passare dall'erogazione dei servizi a questi lavoratori alla loro organizzazione e mobilitazione collettiva. Per superare queste difficoltà, i sindacati potrebbero favorire opportunità per tutti i membri, indipendentemente dalla loro posizione in occupazione, aiutando a guidare la traiettoria politica e l'evoluzione interna dell'organizzazione sindacale.

Le specifiche problematiche che devono affrontare i lavoratori sporadici sono profonde e urgenti (anche perché molto spesso questi si trovano isolati gli uni dagli altri). Tutto questo diventa vantaggioso per i sindacati al fine di includere nella loro struttura un ramo particolare destinato ai lavoratori di una particolare categoria o settore occupato da un datore di lavoro che opera ad esempio online. Le risorse destinate a trattare i problemi particolari dei lavoratori saltuari consentono alle organizzazioni sindacali riconosciute di assistere meglio questi membri e offrire loro opportunità di rappresentanza sia internamente, sia come esterno.

La natura digitale e frammentata del lavoro saltuario si proietta sia nelle attività di fornitura di servizi come nelle attività collaborative. Questa pone difficoltà uniche allo sviluppo di una variante collettiva.

Sebbene i forum online siano diventati una risorsa importante per tutti, i lavoratori geograficamente distribuiti, sono strutturati in modo approssimativo e hanno difficoltà promuovere un'attività collettiva. La grande capacità di questi forum e altri spazi online è quella di catturare l'interesse dei lavoratori. Lo sviluppo di forum e altre applicazioni in online è diventata parte di un insieme più ampio di strumenti per l'aumento la diffusione e l'impegno. È il vantaggio e la criticità della digitalizzazione. I sindacati non possono fare a meno di considerare l'importanza della digitalizzazione che sembra accelerare non solo la globalizzazione delle politiche aziendali ma anche i processi di razionalizzazione e automazione finalizzati a ottimizzare produttività ed efficienza.

A tale proposito cooperative rappresentano un approccio diverso per i lavoratori per ottenere il controllo del proprio posto di lavoro. Si offre al contempo una struttura alternativa per la responsabilità e la responsabilità delle decisioni. Il suo sviluppo è finalizzato a fornire servizi a lavoratori saltuari al fine di offrire ai lavoratori le corrette tutele di un rapporto

di occupazione.

Diventa importante distinguere le strategie di sensibilizzazione da strategie organizzative. Molte delle strategie adottate mirano a modificare le politiche, non riguardano necessariamente lo sviluppo della contrattazione collettiva. Gli scopi qualitativamente diversi richiedono diverse strategie per raggiungerli. I cambiamenti di politica invece possono essere raggiunti solo con una grande quantità di volume di sensibilizzazione, ricerca di sostegno, promozione di campagne ed influenza.

La partecipazione dei lavoratori può aiutare a promuovere campagne efficaci, non è necessariamente un prerequisito per l'ottenimento di buoni risultati, d'altra parte, sebbene la contrattazione collettiva sia più difficile da raggiungere, costituisce un processo di autoregolamentazione che consente ai lavoratori, ai datori di lavoro e alle loro rispettive organizzazioni di esercitare un'influenza democratica maggiore.

In linea di principio che i lavoratori sporadici devono superare vari ostacoli per il raggiungimento

Seguici sui

Social Media



della contrattazione collettiva, in primo luogo la promozione degli interessi comuni e il superamento della concorrenza tra i lavoratori. È necessario poi determinare un luogo di incontro virtuale o preferibilmente reale, per superare l'isolamento, identificando la controparte negoziale. Diventa poi fondamentale mirare a una fonte di potere quando si formula una rivendicazione collettiva soprattutto perché le strutture commerciali utilizzano sempre più piattaforme digitalizzate online, dove le organizzazioni sindacali possono essere ben posizionati per adempiere ad alcune delle funzioni sociali che avevano i luoghi di lavoro.

Si disegna il futuro? Non lo sappiamo ancora con certezza ma sappiamo che la cosa più importante è che i sindacati stanno esplorando queste opzioni, infatti in tutte le strutture e iniziative esistono meccanismi di conformità dove appunto alcune organizzazioni, e quindi in particolare i sindacati, hanno cercato di garantire la conformità con la legislazione rispetto al lavoro esistente, cioè riconoscere che i lavoratori occasionali sono di fatto dipendenti e quindi dovrebbero ricevere lo stesso trattamento e avere gli stessi diritti che tutti gli altri lavoratori. Non possiamo fare a meno di ribadire che comunque esiste, non solo in Italia, una controversia teorica sulla flessibilità del lavoro, riassunta nelle posizioni delle dottrine neoclassiche, istituzionaliste e manageriali. La domanda che dovremmo porci è perché, nonostante le tendenze verso la flessibilità del lavoro e certe forme di agevolazioni statali, la comunità imprenditoriale spesso non preferisca i livelli estremisti della prima; la risposta sta nel fatto che la massima produttività non si ottiene necessariamente con la massima flessibilità.

In conclusione possiamo dire che il concetto di "flessibilità del mercato del lavoro" che fortemente è emerso negli anni '80 nei paesi industrializzati ed in alcuni paesi in via di sviluppo soprattutto a seguito della scarsa performance economica dei primi anni '80, si concentra nell'idea che la modalità di funzionamento dei mercati del lavoro sia realmente un ostacolo importante alla crescita economica e che ha trovato sostegno tra i responsabili politici, i datori di lavoro e alcune università. I problemi del mercato del lavoro attribuibili alla sua "rigidità", tendenzialmente si riflettono nel prezzo del lavoro, nelle condizioni di lavoro e nella quantità e qualità delle

risorse umane, e che era dovuta a limitazioni istituzionali, politiche sociali, legislazione e contratti collettivi, negoziazioni centralizzate, azione sindacale e direttive del governo.

Nondimeno, è stato necessario eliminare una serie di regole e regolamenti che irrigidiscono quel mercato, impedendogli di assorbire l'offerta di lavoro e adattandosi alle esigenze del cambiamento tecnologico e della concorrenza esterna.

Il significato del concetto di flessibilità del mercato del lavoro e le varie forme che può assumere, osservando che i mercati del lavoro, un po' in tutta Europa e non solo in Italia, sono diventati notevolmente più adattabili senza grandi cambiamenti istituzionali.

Dunque, possiamo dire che il mercato del lavoro in Italia ha subito, nel corso degli ultimi anni, una forte spinta nella direzione di una maggiore flessibilità del rapporto di lavoro. La digitalizzazione e le trasformazioni nelle condizioni di mercato hanno di fatto modificato profondamente l'ambiente nel quale le imprese italiane si trovano ad operare, determinando una crescente necessità di svilupparsi verso una maggiore flessibilità, ai mutamenti sul fronte dell'offerta e della domanda.

Al tal fine la politica ha tentato di innovare intensamente il panorama legislativo e anche quello contrattuale, al fine soprattutto di dare flessibilità al sistema e renderlo anche più dinamico grazie per davvero alla introduzione dei processi di digitalizzazione.

Alla fine, ciò che si auspica è la vera realizzazione di un mercato del lavoro altamente flessibile, diversificato, dove il lavoratore non svolge mai lo stesso lavoro ma anzi cambia la propria mansione e la sua attività occupazionale traendone anche benefici che vanno oltre il semplice compenso e dove la soddisfazione personale è messa al centro della vita del lavoratore.

Se pensiamo alla crisi pandemica di oggi, la flessibilità diventa la parola chiave, un principio cardine del futuro del lavoro, soprattutto in una situazione post-pandemica, appunto.



MYSIULP

IL SIULP CON TE OVUNQUE



PROF.SSA DIANA SPULBER

SINDACATO, INNOVAZIONE E NUOVE FORME DI LEADERSHIP

Alcuni dei cambiamenti che la pandemia ha portato al mondo del lavoro resteranno vivi per lungo tempo, anzi alcuni si consolideranno. Oggi la sfida è lanciata alle pratiche tradizionali e suggerire nuove modalità e rapporti di lavoro diventa quotidianità. Per molti, il cambiamento più importante è stata l'esperienza di lavorare da remoto, da casa, piuttosto che in viaggio, che si confronta con quella di svolgere il proprio lavoro sul posto di lavoro. Fatta eccezione per coloro che sono stati dichiarati lavoratori essenziali, questa è stato lo scenario che si è vissuto, la situazione disposta dalle autorità per prevenire la diffusione del Covid-19. È vero, l'anno finisce ma il virus circola ancora, e finché la maggior parte della popolazione non riceverà il vaccino, il rischio per la salute continua. Con lui, la necessità di continuare a lavorare da remoto e di ricorrere, più che mai, alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT).

Come in tutte le istituzioni e organizzazioni della vita sociale, anche i sindacati hanno dovuto adeguarsi a questa situazione per poter continuare ad operare e non perdere i contatti con i

propri iscritti. Sebbene riunioni, assemblee, atti elettorali, manifestazioni di protesta, ecc. siano stati cancellati di persona, la vita sindacale non è stata sospesa. Inoltre, l'incorporazione e l'aggiornamento della tecnologia hanno sollevato interrogativi e nuove sfide per la gestione delle organizzazioni sindacali, senza distinzione alcuna, in Italia, ma questo sfondo è riscontrabile praticamente in tutto il mondo occidentale.

La pandemia ha messo in evidenza il ruolo essenziale, quali attori sociali, le organizzazioni sindacali, istituzioni che svolgono attività che affrontano nuovi problemi del lavoro e garantiscono la difesa dei diritti umani fondamentali.

Gli strumenti digitali ci costringono a ripensare il rapporto interno tra dirigenti, soci e lavoratori, ma anche i legami con il settore dei datori di lavoro e con lo Stato, soprattutto con lo Stato. La sfida per le organizzazioni sindacali è di capitalizzare questo potenziale. L'esempio più visibile dei cambiamenti è l'impulso che si è voluto dare durante la pandemia, primo fra tutti è quello del telelavoro. È vero che da molti anni questo sistema è stato inserito in alcune aziende nell'ambito di programmi statali per promuovere

l'occupazione, ma è con il Covid 19 che il processo è stato esteso, si è diffuso per ragioni logistiche e di salute pubblica, per la tutela della collettività, per i sindacati quindi, è stato presentato come una nuova modalità di lavoro.

Non c'è ancora un reale accordo sui suoi vantaggi e svantaggi: alcune organizzazioni ancora oggi sostengono che il telelavoro favorisca precarietà e informalità, rende cioè invisibile chi lavora e ne rende difficile il monitoraggio. Altri accettano come necessaria tale sistema che regola il contratto di telelavoro, e considerano la sua inclusione nell'agenda della contrattazione collettiva essenziale per adattarla alle esigenze di ogni settore e attività.

Nei sindacati che già disponevano di un proprio dipartimento di sistemi, era consuetudine l'utilizzo in alcuni ambiti come l'amministrazione e la comunicazione, ma la pandemia ha rivoluzionato il modo di rapportarsi alla digitalizzazione del lavoro, l'uso degli strumenti digitali si è così rapidamente esteso ad altri settori che includono la gestione e l'azione sindacale.

Pensiamo ad esempio alle applicazioni innovative e tecnologiche adottate durante gli incontri virtuali, le videoconferenze ad

esempio degli organi di governo, dei membri dell'assemblea, nei processi elettorali, nell'erogazione di prestazioni sociali e nel turismo, nell'area della stampa, della comunicazione, nelle azioni educative e nell'erogazione di formazione, i sindacati hanno implementato l'utilizzo del sistema virtuale e si arriva addirittura all'impiego di tali sistemi nella contrattazione collettiva.

Tra i vantaggi, si osserva che l'utilizzo dei social network serve ad interagire e comunicare con le persone rappresentate, e per diffondere sempre più le azioni realizzate o future, di fatto si traduce in un maggior livello di efficienza e rapidità.

Altre caratteristiche positive che emergono sono la riduzione delle distanze e dei tempi nella comunicazione interpersonale, e nell'accesso diretto e nella connettività degli affiliati, soprattutto per chi è più lontano.

Tutti questi cambiamenti permettono una gestione diretta, veloce e più efficiente, non esiste sfiducia o paura che la tecnologia porti con sé la spersonalizzazione, l'indebolimento dei legami e la relazione diretta con il tessuto sociale.

Per allontanare la paura delle fake news e rumors è fondamentale che le organizzazioni sindacali abbiano canali ufficiali e diretti per la diffusione delle informazioni e per consolidare l'appartenenza all'organizzazione sindacale, rafforzare l'identificazione con il sindacato, la solidarietà tra i lavoratori e l'interesse a far parte del sindacato stesso.

I cambiamenti avvenuti quest'anno, accelerati dalla pandemia, fanno parte di quanto già installato in altre parti del mondo ed è noto come industria 4.0. I suoi effetti hanno un grande impatto ed è importante che i sindacati siano preparati a rispondere a queste sfide e guidare il riconoscimento di nuove tecnologie applicate non solo ai processi di digitalizzazione.

Le organizzazioni sindacali non restano indifferenti ai cambiamenti che digitalizzazione avviene nel mondo dei rapporti di lavoro. La decisione e il ritmo per incorporare nuove tecnologie dipendono da ciascuno dei lavoratori e l'impatto sull'organizzazione e azione sindacale sono principalmente connesse al processo di affiliazione, nelle riunioni degli organi direttivi e dei membri dell'assemblea, nei processi elettorali, nell'erogazione



dei benefici sociali. Pensiamo ad esempio alla gestione dei rapporti con la stampa, alla comunicazione, alle azioni di formazione e contrattazione collettiva.

Praticamente tutte le aree del la

direzione sindacale si muovono oggi grazie alla digitalizzazione e fanno pensare al rapporto interno tra i dirigenti, membri e affiliati e lavoratori; così come avviene anche per il rapporto esterno per i datori di lavoro e lo Stato.

La sfida delle organizzazioni sindacali e che queste stanno sfruttando questo potenziale. Investire tempo e decisione di occupare spazi con efficienza diventa centrale nella gestione del rapporto sindacato-innovazione perché anche grazie e attraverso questi strumenti si rafforza l'identificazione con il sindacato, alla fine si può dire che si sviluppa maggiormente la solidarietà tra i lavoratori.

Il sindacalismo moderno sarà il protagonista delle nuove espressioni del lavoro e della lotta sociale se si realizza una trasformazione della sua capacità di costruire comunità, identificazione e al tempo stesso solidarietà.

Sono un po' queste le parole chiave, dove contemporaneamente si identificano nuove forme di leadership ricettive che rappresentano gli interessi dei giovani e a tempo stesso il dissenso in equilibrio con i bisogni degli anziani.

La rappresentanza a distanza, è vero, in alcune forme, può essere persuasiva, ma sono le nuove strategie di rappresentanza

che vengono avanti, sempre e il digitale potrebbe essere visto con un fenomeno che scredita completamente il modello tradizionale che conosciamo, ecco perché va considerato come strumento

di sviluppo e non di controllo.

Il futuro di ogni unione sindacale è quella di rivestire un ruolo che deve necessariamente rafforzare, e contemporaneamente condividere con tutto il sindacalismo.

Altri aspetti vedono tutte le organizzazioni sindacali definire necessariamente le proprie linee guida, ponendo come obiettivo una organizzazione efficiente che persegua nel suo insieme obiettivi condivisi innanzitutto dagli iscritti secondo l'intelligenza con la quale si possono gestire i propri dati e corrette strategie di comunicazione

Che portano ad usare in modo corretto ed in armonia i nuovi e vecchi strumenti, per ottenere una prospettiva accurata e continuare a garantire assistenza e diritti ai lavoratori che rappresentano.

L'approccio alla cura dell'ambiente e allo sviluppo sostenibile può inoltre essere una questione strategica in agende di contrattazione delle organizzazioni sindacali finalizzata anche alla ricomposizione salariale e per l'ottenimento di garanzie delle attuali fonti di lavoro.

Una delle grandi sfide della società nel suo insieme soprattutto dopo la pandemia sarà quella di affrontare le conseguenze potenziali o effettive della cosiddetta disoccupazione tecnologica.

Tra le misure che si profilano, appaiono lo sviluppo di nuove capacità e competenze nella forza lavoro e la riformazione o riconversione dei lavoratori.

In questo senso si evidenzia il ruolo sindacale nella formazione e nella formazione professionale come asse gestionale.

La formazione e l'istruzione pos-



sono essere un esempio validante atto a consolidare i valori dell'organizzazione, nell'autorità e nella legittimità che si costituiscono nell'azione insegnare, un aspetto da non sottovalutare.

Oltre alla natura simbolica che la formazione racchiude come strumento di mobilità sociale vi è un fondamento ideologico e quindi la sua validità e valore.

Tutto ciò contribuisce ad approfondire la innata capacità di tutti i sindacati a costruire comunità, identificazione e solidarietà.

Con nuovi modelli di leadership organiche, democratiche e trasparenti si possono evidenziare modelli ricettivi che rappresentano gli interessi dei giovani, delle identità femminili ad esempio e dei dissidenti in equilibrio con i bisogni dei giovani ma anche dei nostri anziani.

Appare opportuno analizzare criticamente e contemporaneamente con uno sguardo attivo, come vengono stabiliti i collegamenti di società, organizzazioni e persone con la tecnologia.

La innovazione al centro del dibattito di trasformazione della società e quindi anche delle forze sindacali, dove diventa naturale l'incorporazione della tecnologia nelle nostre attività quotidiane e nella società, e non sempre riflettiamo a proposito sul suo impatto

sulla componente soggettiva.

Esiste un dibattito di senso che deve essere assunto e le cui risposte influenzano il campo dei rapporti di lavoro.

In sintesi, saranno necessarie nuove forme di leadership.

I sindacati dovranno contribuire necessariamente alla creazione di comunità digitali e di confronto diretto, ma riuscendo a coltivare il capitale sociale analogico e digitale, con identità, formazione, partecipazione, solidarietà e legato ad una gestione reattiva alle esigenze emergenti, che comprende chiaramente l'innovazione tecnologica nella società, lo sviluppo della comunicazione.

Si rende dunque necessaria una visione del lavoro connessa all'ambito di piena competenza e gestione sindacale.

La sfida è presentata ai sindacati nella ricerca di valorizzare delle vecchie, nuove e potenziali capacità.

Riusciranno a gestire le conseguenze dell'impatto sulla società e quindi sui lavoratori delle nuove tecnologie e di conseguenza sull'occupazione e ottenere il riconoscimento di nuovi diritti del lavoro?

Le decisioni che prendono le organizzazioni sindacali sul tema della digitalizzazione e dei processi di innovazione, modelleranno il futuro dei lavoratori, in conclusione possiamo affermare che saranno proprio questi provvedimenti che trasformeranno il movimento sindacale, rendendolo più dinamico, più flessibile, più al passo con i tempi.

LEARNING STRATEGY

COMING
SOON

2022

.....



PROMOZIONE PER GLI
ISCRITTI AL SIULP

COMMISSARIO DI POLIZIA

Corso ordinario con 66 lezioni e
9 tracce assegnate e corrette

INFORMAZIONI: +39 3274166736
MARTEDÌ GIOVEDÌ E VENERDÌ
18:00 ALLE 20:00



ELENA QUERCI

IL CONTRIBUTO DEL SIULP AI GOALS 2030 DELLE NAZIONI UNITE PER UNA INNOVAZIONE SOCIALE

La sicurezza è una precondizione per il sereno e ordinato vivere civile oltre che per lo sviluppo economico, sociale, politico e per la piena integrazione nei territori. L'efficacia e l'attualità della riforma del sistema sicurezza avvenuta nel lontano 1981, con la legge 121/198, mantiene la sua modernità e la continuità con il perseguimento dei principi cardine del modello di sicurezza partecipata volta al dialogo con la società civile tra i diritti di cittadinanza assicurati e garantiti da ogni democrazia, e le sfide che il mondo globalizzato ci pone.

Il confronto con i Goals 2030 UN evidenzia che il lungo percorso del SIULP ha dato e dà un contributo sostanziale al raggiungimento di alcuni target. Nel

settembre 2015 a New York, negli Usa nel Summit delle Nazioni Unite sullo Sviluppo Sostenibile è stato adottato un documento, dove i 193 stati dell'Assemblea Generale dell'ONU hanno adottato l'Agenda 2030 intitolata "Trasformare il nostro mondo". Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, Sustainable Development Goals, SDG's. nel numero di 17 sono inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

L'attività del SIULP e dei suoi iscritti, con l'impegno giornaliero del loro lavoro, possono incidere sul Goal 4: rispetto alla promozione di opportunità di apprendimento permanente per tutti, attraverso

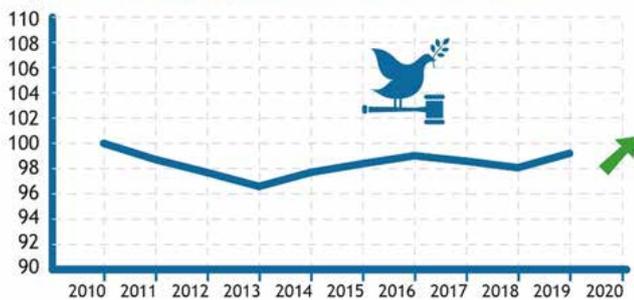


percorsi formativa che rendano le competenze sempre adeguate alle necessità della cittadinanza e della nazione. Percorsi universitari online, corsi aggiornamenti e confronti con nuove tipologie di lavori rendono i lavoratori della sicurezza più pronti ad affrontare situazioni nuove. Ma anche il continuo dialogo con gli studenti, ad integrazione di quanto fatto con l'introduzione obbligatoria della disciplina di insegnamento di Cittadinanza e Costituzione nelle scuole di ogni ordine e grado è fondamentale per il SIULP per incidere sul Goal 4.

I progetti messi in essere nelle scuole sono veicoli importanti per un confronto sull'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale.

GOAL 16

Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli



In questo contesto l'impegno del sindacato per centrare il Goal 16, pace, giustizia e istituzione solide, è importante. Il Goal 16 prevede la promozione della cultura della legalità, che ha per oggetto non solo il rispetto formale della Legge, ma la condivisione della natura e della funzione delle regole nella vita sociale, l'esercizio pieno dei diritti di cittadinanza come unica declinazione possibile dei valori di libertà, di partecipazione, di eguaglianza, di democrazia, di unità.

Il Rapporto ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile) 2020 -2021 evidenzia che l'indice composito per l'Italia relativo al Goal 16 registra una tendenza negativa fino al 2013, per poi invertire andamento grazie al complessivo miglioramento degli indicatori relativi alla criminalità, sia di quella

predatoria (rapine, furti e borseggi) sia degli omicidi. È da notare che queste informazioni sono relative anche al periodo dove sono state implementate le restrizioni più dure che hanno prodotto un effetto positivo della crisi sul Goal 16 con riferimento al 2020. Altro effetto positivo sono i provvedimenti di riforma relativi a Pubblica amministrazione e Giustizia, relativi alla durata del processo in linea con la durata degli altri Paesi della Ue, alle semplificazioni normative e amministrative con riferimento alla delega prevista per l'abrogazione e la revisione di norme che alimentano la corruzione in relazione alla Missione 1 del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr).

Secondo l'Eurispes l'apprezzamento, da parte della cittadinanza nella Polizia di Stato, si mantiene stabile rispetto al 69% dei consensi dello scorso anno e, nel 2021, totalizza il 69,2%. Ciò è dato dal continuo impegno anche del SIULP come mediatore tra le istanze dei propri lavoratori e le necessità di sicurezza della cittadinanza.

Meritevole è l'operato della Fondazione Sicurezza e Libertà, di cui il SIULP è il socio promotore, volta a promuovere "la cultura e la formazione alla legalità sul modello civile previsto dalla Legge 121/81 con la quale è stato riformato il sistema della sicurezza attraverso attività didattiche, di informazione e formazione, nel perseguimento dell'obiettivo del miglioramento del livello di sicurezza sociale, e della qualità della vita dei cittadini e dei territori". Nel pieno spirito del raggiungimento dei Goals 2030 e in particolare del Goal 16 sono le azioni, della fondazione, di solidarietà sociale e di promozione culturale e iniziative di studio, ricerca e formazione nell'area giuridica, storica, economica e valoriale.

Lo sviluppo e l'implementazione delle nuove tecnologie nell'interesse dell'intera popolazione globale è il fulcro dei target del Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture. Il conseguimento di tali obiettivi presuppone un percorso per l'uso efficace di tecnologie innovative e di promozione della cultura dell'innovazione consapevole ma ciò sarebbe sostanzialmente compromesso in assenza di appropriate pratiche di sicurezza informatica.

Quindi vi deve essere un equilibrio tra la più ampia diffusione delle potenzialità delle tecnologie innovative e i rischi da queste derivanti. L'adozione delle ICT possono essere frenate dagli attacchi informativi

ci con effetti su costi finanziari e reputazionali. In armonia con le direttive Europee volte alla attuazione di sistemi nazionali di cybersicurezza, con il decreto-legge 14 giugno 2021, n. 82, si è proceduto alla definizione dell'architettura nazionale di cybersicurezza e all'istituzione dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale.

I notevoli cambiamenti richiedono il sostegno del SIULP ai lavoratori della sicurezza a cui sono richieste maggiori competenze e diversi inquadramenti lavorativi. La polizia postale sarà attore principale in sinergia con la neo agenzia per la cybersicurezza per contrastare la sfida degli hacker al servizio della criminalità, del terrorismo e di stati sovrani interessati alle informazioni riservate dell'intero sistema Paese.

la Direzione per la sicurezza cibernetica ingloberà la Polizia postale e lavorerà insieme al Perimetro dell'Agenzia cyber dove vi sarà un continuo scambio di esperienze e di conoscenza tra chi si occupa di prevenzione, monitoraggio, analisi degli incidenti cyber, sviluppo di nuove architetture di sistemi difensive di protezione e le forze di Polizia, che continueranno a svolgere le indagini sui crimini cyber, le investigazioni e la repressione dei reati per innalzare il livello di sicurezza delle comunicazioni e delle banche dati del sistema pubblico e privato del nazionale.

SEGUICI SU

SIULP.IT





**DONA IL TUO
5X1000**

**Sostieni Ricerca e Formazione
DEL COMPARTO SICUREZZA**

FONDAZIONE SICUREZZA E LIBERTÀ

CF: 97864930587

PROF. ALESSANDRO FIGUS E DOTT. LUDOVICO DE SERIO

USO E UTILITÀ DELLA LINGUA INGLESE NEL SINDACATO MODERNO

L'inglese è la seconda lingua più utilizzata al mondo, diventando quindi un'esigenza fondamentale per i professionisti. L'80% delle offerte di lavoro per i dirigenti ha infatti come requisito la padronanza della lingua inglese.

La conoscenza della lingua inglese dà un vantaggio consistente e fa parte della vita quotidiana sia dello studente universitario che del professionista; tramite il web, questa rende infatti possibile l'accesso a contenuti in quella lingua, come notiziari, riviste, libri, pagine web e quindi supportare ed ampliare le possibilità di consultazione quando parliamo di ricerca.

Inoltre, è essenziale in qualsiasi carriera universitaria in quanto permette di creare ponti ed entrare in contatto con persone di paesi diversi, permettendoci di progredire nella nostra vita professionale e personale, dandoci soddisfazioni personali, aiutandoci a vedere il mondo da prospettive diverse.

L'importanza di conoscere questa lingua si traduce concretamente nella possibilità di leggere, partecipare a forum e confrontarsi con il mondo intero, richiedere borse di studio e partecipare a un pro-

gramma di scambio di studenti ed essere costantemente aggiornati sulle novità globali, tra gli altri vantaggi.

Quando si tratta di opportunità di lavoro, l'inglese è poi la lingua più ricercata dai datori di lavoro, seguita da francese e tedesco.

Attualmente, qualsiasi ricercatore o professionista che voglia aggiornarsi o accedere a contenuti specializzati ha inevitabilmente bisogno di conoscere l'inglese per essere informato dei rapidi progressi che stanno avvenendo nella propria area di conoscenza. E questo perché il 75% della letteratura scientifica è in inglese.



A tale proposito ed in tale contesto si collocano gli esperti in relazioni sindacali, cioè quelle figure professionali che si occupano delle problematiche dei lavoratori (come ad esempio retribuzione, formazione, pari opportunità, orari, ferie ecc.) attraverso la negoziazione con le associazioni sindacali, datoriali e dello Stato, insieme alla stipulazione di ac-

cordi e contratti collettivi. Oggi più che mai, queste figure necessitano di una conoscenza delle lingue straniere ed in particolare dell'inglese.

Sindacato locale ma lingua internazionale: perché?

Perché, qualcuno potrebbe chiedersi, un esperto in relazioni sindacali operativo in Italia dovrebbe avere una conoscenza della lingua inglese? Molto semplice: l'Italia è un paese membro dell'Unione Europea, e l'esperto in relazioni sindacali tratta spesso di questioni sindacali a livello internazionale. Infatti, si è sempre più coinvolti nelle riunioni e nelle attività di confronto con i sindacati dei lavoratori e con le associazioni datoriali europee, intervenendo nella negoziazione di problematiche diverse (retribuzione, ferie, formazione, rinnovi contrattuali, ecc.).

Esiste poi la stipula accordi e contratti a livello europeo e tutto ciò che è conseguenza della gestione delle risorse umane. L'utilizzo della lingua inglese a livello europeo diventa strategica anche quando ci si trova di fronte alla gestione di licenziamenti e procedure di mobilità e più in genere quando ci si trova di fronte alla risoluzione delle controversie negli ambien-

ti di lavoro. In aziende con molti dipendenti (oltre mille) che operano in almeno due paesi, l'esperto in relazioni sindacali aiuta a costituire l'organismo di rappresentanza a livello europeo dell'impresa e dei lavoratori. Come è possibile fare questo senza una profonda conoscenza della lingua tecnica sindacale della lingua inglese?

Questo fa parte del bagaglio tecnico cioè delle competenze tecniche dell'esperto sindacale in relazioni. Talvolta, tuttavia, la conoscenza dell'inglese può non essere sufficiente, in quanto la lingua certamente è uno strumento che, come abbiamo visto, porta numerosi vantaggi ma, se non accompagnata da altre competenze richieste dal moderno mondo del lavoro, rimane comunque uno strumento limitato, insufficiente a soddisfare i requisiti richiesti dalla professione in analisi.

Oltre alle competenze linguistiche si richiede una conoscenza delle principali applicazioni informatiche, la conoscenza del diritto del lavoro, conoscenza delle scienze sociali, conoscenza delle organizzazioni pubbliche e private, nazionali e internazionali nei loro vari aspetti, conoscenza delle problematiche inerenti il personale, conoscenza e capacità di applicare le regole previste dai contratti collettivi. E' necessario poi applicare le metodologie della negoziazione sindacale in un contesto internazionale, nonché avere le competenze riferite al consolidamenti dei rapporti con le organizzazioni sindacali; Infine, è importante sapere gestire trattative e conflitti, sapere gestire situazioni delicate (licenziamenti, procedure di mobilità, cassa integrazione, ecc.). Conoscere

le lingue straniere a livello europeo diventa quindi certamente uno strumento imprescindibile che permette di sviluppare le altre competenze necessarie per compiere attività sindacali a livello europeo.

Esistono poi delle competenze trasversali quali le capacità organizzative e comunicative.

Per quanto riguarda le capacità comunicative ritorna ovviamente come essenziale la conoscenza delle lingue quando si tratta e si opera a livello internazionale.



Oggi la comunicazione è universalmente riconosciuta come uno dei più importanti – se non addirittura il più importante – aspetti peculiari dell'essere umano, la cui capacità di comunicare in modo efficace tramite un linguaggio parlato complesso, articolato e vario lo distingue dagli altri esseri viventi. Certamente, dunque, una comunicazione efficace risulta vincente e vantaggiosa in ogni ambito della nostra vita; specialmente nell'ambito del lavoro, la capacità di esprimersi in maniera chiara e adeguata al

contesto emerge come una skill di primaria importanza.

Poiché il contesto operativo delle figure sindacali in analisi è sempre meno locale e sempre più internazionale, esiste poi la necessità per l'esperto sindacale in relazioni di avere capacità di negoziazione e di ascolto. Qui la conoscenza dell'inglese diventa fondamentale, così come sapere lavorare in gruppi eterogenei a livello internazionale, avere flessibilità di analisi e riuscire a costruire reti relazionali che coinvolgono gli attori europei.

L'esperto in relazioni sindacali svolge la sua professione come dipendente, presso aziende di medie e grandi dimensioni, relazionandosi con diverse figure professionali (responsabili del personale, sindacalisti, esperti, ecc.) interne ed esterne all'organizzazione in cui opera, che supporta nelle loro attività, su tematiche inerenti le relazioni sindacali.

Il sindacato moderno deve avere figure di questo tipo al suo interno, in grado di agire come mediatori non solo tra i lavoratori ed i dirigenti all'interno dell'azienda o tra i diversi gruppi sindacali a livello locale o nazionale; il confronto, oggi, è internazionale.

I sindacati che riusciranno così a rispondere alle trasformazioni della società sempre più europea e sempre meno localizzata avranno sempre più potere. Questa potrebbe essere una buona notizia per un sindacato che rappresenterà i lavoratori a livello europeo.

Infine, in un contesto più ampio accompagnato da frequenti ed ingenti processi di immigrazione, molte aziende si ritrovano con un

organico sempre più variegato in termini nazionali e culturali, spesso con difficoltà linguistiche per il primo periodo a seguito dell'arrivo in Italia. Non sempre è facile tutelare i lavoratori iscritti al sindacato se non si conoscono le lingue straniere ed in particolare la lingua inglese, da anni universalmente riconosciuta come lingua del mondo del lavoro e delle relazioni internazionali.

Il sindacato post-pandemia

Il sindacalismo ha subito, per alcuni decenni, una perdita di influenza. Oggi, dopo il Covid 19 la crisi ha avuto sicuramente un ulteriore fattore ad influenzarla, dati soprattutto i numerosi licenziamenti riconducibili alla recessione economica indotta dalla pandemia. Diverse iniziative sono state prese per invertire questa situazione, senza però po-

ter parlare di soluzioni esemplari. Le domande che dovremo porci in una proiezione futura sono due: innanzitutto, cosa porta un lavoratore a prendere la decisione di iscriversi a un sindacato? Seconda domanda, cosa spinge i lavoratori ad agire collettivamente?

In fondo le domande sono sempre le stesse, ma noi pensiamo che un indirizzo più internazionale, più europeo, la conoscenza delle lingue se non delle normative e leggi europee possa essere oggi una competenza imprescindibile, un qualcosa in più che il sindacato moderno dovrà avere per essere in grado di seguire i trend economici globali, che si muovono verso un mercato sempre più internazionale, complici le abolizioni dei dazi tra stati europei e la crescente presenza di grandi multinazionali che spesso e vo-

lontieri si trovano in scontro coi sindacati locali, che devono quindi essere preparati a confrontarsi con queste realtà così complesse e strutturate, per essere in grado di offrire ai propri iscritti la tutela a cui hanno diritto, imprescindibile in uno stato moderno e civile.

Testimoni di questa tendenza del sindacato sono gli emergenti istituti europei del sindacato. Conducono studi su temi socioeconomici e sulle relazioni industriali e segue gli sviluppi politici europei di importanza strategica per il mondo del lavoro. Creano ponti tra la sfera accademica, il mondo della ricerca e il movimento sindacale per incoraggiare la ricerca indipendente su temi di rilevanza decisiva per il mondo del lavoro. Spesso incoraggia le attività di formazione e di apprendimento fornendo ai suoi affiliati programmi e scambi che rafforzano l'identità sindacale europea, uniti a numerosi corsi specializzati di lingua inglese che vanno dai livelli base a quelli avanzati, ulteriormente sottolineando l'importanza dello strumento linguistico all'interno di quest'ambito.

In conclusione, pensiamo che la conoscenza delle lingue straniere deve essere una competenza che deve diffondersi all'interno del sindacato ad ogni livello, in modo da non restare indietro rispetto a quelle che si configurano come le necessità ed i trend presenti e futuri nell'ambito della tutela dei lavoratori e della cooperazione internazionale del sindacato.





OLIMPICA
ORTOPEDIA SANITARIA



SCONTO
20%

ASS.CAPO COORDINATORE SALVATORE FERRANTE,
1ST DEGREE BLACK BELT BRAZILIAN JIU JITSU

DALLA POLIZIA IMPERIALE GIAPPONESE ALLA POLIZIA DI STATO ITALIANA

Negli articoli precedenti, abbiamo visto quanto sia fondamentale inserire il Jiu Jitsu Gracie (BJJ) come materia di formazione per gli operatori di Polizia, andiamo adesso ad analizzare in modo intrinseco argomenti e concetti legati indissolubilmente alla pratica e alla storia del Brazilian Jiu Jitsu, disciplina che dal 1993 ha rivoluzionato completamente il mondo degli sport da combattimento e delle arti marziali.

UN SALTO NELLA STORIA MILLENARIO

Le prime arti marziali nacquero circa 5000 anni fa in Mesopotamia e vennero portate, in seguito, in India dall'esercito di Alessandro Magno.

Si ipotizza che da qui si sarebbero diffuse prima in Cina e poi in tutto l'Oriente, dove si svilupparono e si articolarono in centinaia di discipline.

Secondo la tradizione orientale, infatti, fu 1500 anni fa che il monaco buddista indiano Bodhidharma insegnò i principi di combattimento senza armi, per permettere ai religiosi di difendersi dalle aggressioni dei banditi. Si racconta che nei tempi d'oro un solo monaco seppe tenere testa a una torma di assalitori, nell'attesa che i suoi compagni terminassero tranquillamente la loro meditazione.

Dalla Cina le nozioni del monaco Bodhidharma si diffusero in tutto l'Oriente, e specialmente in Giappone, tra le classi sociali più alte e tra gli appartenenti alla casta dei guerrieri.

Proprio in Giappone nell'epoca Kamakura (1185-1333), iniziò a svilupparsi il Ju Jitsu, quando i bushi (guerrieri) iniziarono lo studio e la codificazione di tecniche con e senza l'uso delle armi per neutralizzare i nemici.

Nel corso dei secoli queste tecniche furono elaborate da abili maestri (sensei) che fondarono molteplici

scuole (ryu), ognuno dei quali tentava di affermare la propria invincibilità nel combattimento. Tutto ciò conduceva a frequenti sfide durante le quali tutti gli allievi di un ryu si recavano presso una scuola rivale per saggiare l'efficacia del proprio stile.

Questa pratica fu ripresa e adottata dai fondatori del Jiu Jitsu Gracie (BJJ) infatti se andiamo ad analizzare l'exkursus storico di uno dei pionieri, Helio Gracie, possiamo notare che al fine di affermare il proprio stile, dopo essere cresciuto coltivando il mito del fratello Carlos, riuscì a dimostrare il suo valore combattendo per difendere l'onore dello stile di famiglia, sfidando molti campioni di diversi stili o discipline.

Il primo ad accettare la sfida fu il pugile Antonio Portugal che venne sconfitto da un armlock (leva articolare al gomito).

Dopo questo combattimento Helio affrontò il primo avversario giapponese, Takashi Namiki, cintura nera del famoso Kodokan. l'incontro ebbe luogo nel teatro Joào Caetano a Rio, il Maestro Helio racconta che quasi spezzò il braccio al giapponese durante il 5° round ma nonostante finisse in posizione di vantaggio il combattimento fu dichiarato comunque pari.

In pochissimo tempo la fama e la reputazione di Helio Gracie crebbero a dismisura e con esse maturarono le sfide e il numero di lottatori che desideravano mettersi in luce sconfiggendo il minuto brasiliano.

RIAVVOLGIAMO IL NASTRO DELLA STORIA

Il Ju Jitsu raggiunse il massimo splendore durante il lungo periodo di pace instaurato da Ieyasu Tokugawa dopo la battaglia di Sekigahara (il 21 ottobre 1600, si svolge la battaglia di Sekigahara, che termina il periodo Sengoku e determina uno spartiacque per la nuova era), la sua autoproclamazione a Shogun

(equivalente al grado di generale, titolo ereditario riservato alla carica più alta delle forze armate del paese) avvenuta nel 1603 per volontà dell'imperatore Go-Yoze e la conquista del castello di Osaka nel 1615 (presso questo castello si svolsero alcune delle battaglie storiche del Giappone, che contribuirono all'unificazione del paese durante il sedicesimo secolo).

La fine delle guerre civili combattute attraverso duelli personali e all'arma bianca che avevano insanguinato il Giappone dal XII secolo, interrotte soltanto per respingere le invasioni mongole di Kublai Khan del 1274 e 1281 lasciò disoccupati migliaia di samurai. (Kublai Khan era nipote di Gengis Khan condottiero e sovrano Mongolo conquistatore della maggior parte dell'Asia Centrale, della Cina, della Russia, della Persia, del Medio Oriente e di parte dell'Europa Orientale, diede vita, anche se per breve tempo, al più vasto impero terrestre della storia umana).

Molti samurai, rimasti "disoccupati" decisero di mettere a frutto quanto avevano appreso sui campi di battaglia, raccogliendo e perfezionando le tecniche di combattimento ereditate dal passato.

Mentre in precedenza esistevano solo scuole private ad uso dei grandi clan, ognuno dei quali elaborava e tramandava al suo interno colpi di particolare efficacia, sorsero allora scuole di arti marziali aperte a tutti. L'uso strategico del corpo umano raggiunse livelli sbalorditivi di efficienza.

Nei secoli seguenti, proprio durante lo shogunato Tokugawa (1603-1867) le funzioni di Polizia erano svolte da un corpo di magistrati, cittadini nominati fra la classe dei samurai, questi esercitavano simultaneamente il ruolo di capo della Polizia, pubblico ministero e giudice. I magistrati erano assistiti da una forza di Polizia professionale (Polizia imperiale Giapponese) con ufficiali del rango di samurai.

IL JU JITSU IN ITALIA

Il Ju Jitsu giunse nel nostro paese all'inizio del '900, diffuso dai marinai che lo avevano appreso durante la permanenza nel Mar della Cina delle nostre navi da guerra, in particolare dall'incrociatore Marco Polo e dal regio ariete torpediniere Vesuvio. Ricordiamo che in quegli anni in Cina imperversava la ribellione dei Boxer, conosciuta anche come guerra dei Boxer, fu una ribellione sollevata in Cina nel 1899, contro l'influenza straniera colonialista, società segreta che raggruppava contadini privi di terra, carrettieri, artigiani, portatori di sedie, piccoli

funzionari e soldati in congedo, non agirono da soli ma furono sostenuti anche da reparti dell'esercito regolare con il tacito consenso dell'Imperatore Tsuchi. La particolare efferatezza con la quale questi agirono contro missionari e cinesi convertiti al cristianesimo, fece sì che venissero immediatamente demonizzati dagli organi di stampa internazionale. Si definivano gruppi di autodifesa dei villaggi della giustizia e della concordia.

La rivolta ebbe come base sociale molte scuole di kung fu (identificate come «scuole di pugilato»), che inizialmente utilizzarono il nome di «pugili della giustizia e della concordia», che i missionari nei loro racconti resero solamente come «boxer». La rabbia dei boxers derivava non tanto dall'invasione di una nazione sovrana, quanto dalla sistematica violazione delle tradizioni e delle regole di comportamento cinesi, che non veniva perseguita perché di fatto gli Occidentali erano immuni da qualsiasi procedimento.

Questo risentimento crebbe fino al punto di portare alla distruzione e alla violenza contro le aziende straniere, i loro dipendenti e persino oggetti che po-



tevano far risalire alla progressiva occidentalizzazione della Cina. I disordini antioccidentali iniziarono nel 1899, mentre la guerra vera e propria contro le truppe occidentali (giapponesi, russi, inglesi, statunitensi, tedeschi, francesi, austriaci e italiani, per un ammontare complessivo di circa 20.000 uomini, aventi l'obiettivo di trarre in salvo i civili stranieri, circa 500 che da giugno erano assediati dai Boxer nel Quartiere delle Legazioni di Pechino) cominciò nel giugno 1900 e durò fino al 7 settembre 1901, durante gli anni finali dell'impero Manciù in Cina sotto la guida della dinastia Qing.

L'Italia di fatto partecipò attivamente alla "campagna nell'estremo oriente", in particolare le nostre forze armate si occuparono di reprimere gli ultimi focolai di ribellione a nord-est di Pechino, più dettagliatamente a Ping-ku-shien, con l'impiego di 200 marinai. Il 21 Gennaio 1901 le truppe Italiane occuparono a Tien-Tsin (odierna Tianjin) insieme agli austriaci, la parte del sobborgo della città cinese compreso fra la concessione russa, la linea ferroviaria e la sponda del fiume Pehi-Ho. La parte orientale di tale superficie, circondata dal fiume e da un terreno di proprietà delle ferrovie cinesi, fu poi attribuita esclusivamente all'Italia. I militari Italiani espugnarono inoltre i forti di Ta-ku e di Shan-Hai-Kuan, dislocati lungo la grande muraglia cinese.

Il 7 Settembre 1901 fu firmato il protocollo di Pace, già da Luglio del 1901 l'Italia a seguito della prevista conclusione degli accordi di resa iniziò a ridurre il contingente Italiano in Cina, rimasero circa 600 bersaglieri, dislocati tra Tien-Tsin e la stazione ferroviaria di Tuangsum oltre a 400 marinai impiegati in servizi di guardia, di Polizia e di presidio su Pechino, sul Pei-Ho, a Tien-Tsin e nei forti di Ta-Ku e di Shan-Hai-Kuan. La missione Italiana in loco si protrasse fino al 1905. Le navi Marco Polo e Vesuvio furono rimpatriate tra il 1902 e il 1903.

Volenti o nolenti l'avvento del Ju Jitsu in Italia è da attribuirsi esclusivamente alla rivolta dei boxer Cinesi e a quello che ne è conseguito, proprio nell'area di Tien-Tsin una delle quattro municipalità della Repubblica Popolare Cinese i marinai Italiani poterono apprendere tra il 1900 e 1903 forme di combattimento a mani nude riconosciute nell'insieme come Ju Jitsu o arte della cedevolezza.

E' fondamentale ricordare che il Ju Jitsu trae le sue origini dall'antica lotta giapponese disarmata. In una cronaca giapponese del 720 d.C. troviamo, per

la prima volta, la notizia di un incontro di Chikara Kurabe, le "antiche prove di forza" da cui deriverebbero sia il Sumo che il Jujitsu. A partire dal XVI secolo l'arte tradizionale della lotta subì l'influenza delle tecniche del Kung Fu cinese. Si narra che il cinese Chen Yan Pin, nel XVI secolo, nella prefettura di Aichi, insegnasse a 3 ronin (samurai senza padrone) i segreti delle scuole di Kung Fu, grazie a questi ronin sarebbero poi nate le scuole di Ju Jitsu in Giappone. Da sempre Cina e Giappone si sono vicendevolmente influenzate e perfezionate nelle rispettive arti marziali. Possiamo tranquillamente asserire che il kung fu e il Ju Jitsu sono due facce della stessa medaglia, la prima ha seguito e mantenuto nel tempo la parte filosofica spirituale propria del popolo Cinese, la seconda ha invece affinato e mantenuto la parte pratica, coniando l'arte della cedevolezza in arte della guerra, Ju Jitsu, ricordiamoci che il Giappone diede la luce ai samurai, i ninja e i kamikaze.

La prima dimostrazione di "lotta giapponese" in Italia si tenne il 30 maggio 1908. Nella Villa Corsini, a Roma, si esibirono due sottufficiali di Marina, che pochi giorni dopo ripeterono la loro dimostrazione nei giardini del Quirinale, alla presenza di re Vittorio Emanuele III.

Sul finire del 1921 Carlo Oletti, capo cannoniere di prima classe, già imbarcato sul Vesuvio, venne chiamato a dirigere i corsi di Ju Jitsu introdotti nella Scuola Centrale Militare di Educazione Fisica, a Roma.

Sono soprattutto le arti marziali orientali a essere sopravvissute nel corso dei secoli. In Cina attualmente esistono circa 1500 stili di combattimento, mentre in Giappone ne sono stati riconosciuti più di 850.

ORIGINI DEL JIU JITSU IN BRASILE

Nei primi anni del secolo scorso Kanō Jigorō, il fondatore del Kodokan judo (via della cedevolezza), inviò oltremare per dimostrare e diffondere la sua arte nel mondo il console giapponese Mitsuyo Maeda, uno dei cinque maggiori esperti nella lotta a terra del Ju Jitsu (ne waza). Da adolescente, Maeda si era allenato inizialmente nel sumo, ma dopo aver appreso dei successi del kodokan nelle sfide fra scuole di ju jitsu, decise di apprendere il judo e divenne uno studente del "Kano Jiu Jitsu". Maeda lasciò il Giappone nel 1904 e visitò un gran numero di paesi dando dimostrazioni delle sue abilità lottatorie

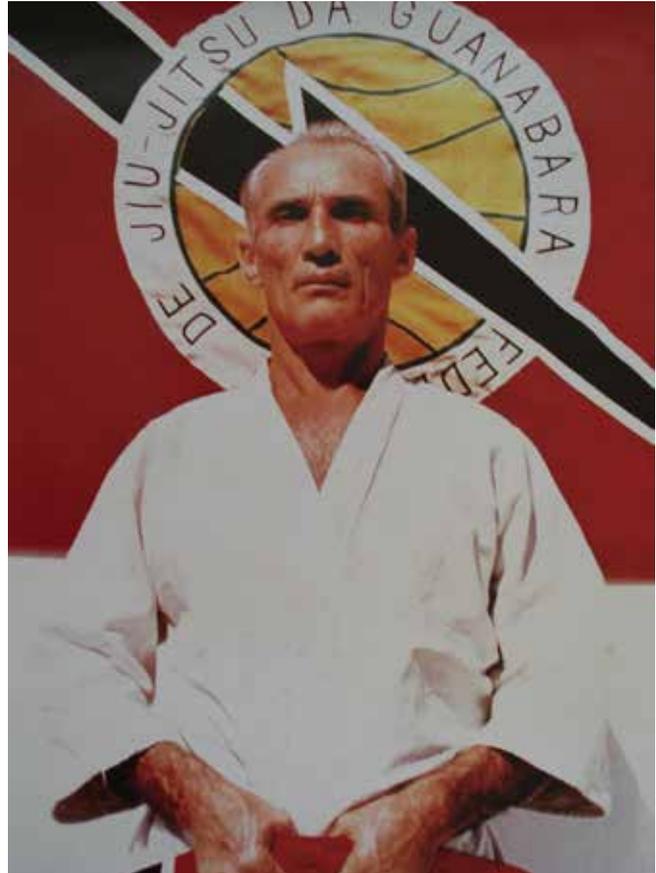
e accettando sfide provenienti da lottatori, pugili e praticanti di varie altre arti marziali prima di arrivare in Brasile il 14 novembre 1914. Maeda fu così abile a vincere numerosi incontri all'estero contro esponenti di varie discipline, tanto da guadagnarsi l'appellativo di "Conte Koma".

Nel 1916, il circo italo-argentino dei fratelli Queirolo organizzò alcuni spettacoli e in uno di essi si esibì Maeda, nel 1917 Carlos Gracie, fratello maggiore di Helio Gracie, assistette ad una dimostrazione di Maeda al Da Paz Theatre e rimase affascinato, tanto da decidere di praticare quella disciplina da combattimento, Maeda lo accettò come suo allievo. Carlos Gracie fu allievo di Maeda per alcuni anni, successivamente quello che lui aveva appreso fu insegnato ai suoi fratelli tra cui Helio. Inconsapevolmente in quegli anni si stava per scrivere la storia moderna degli sport da combattimento, i Gracie riuscirono a globalizzare il Jiu Jitsu, finalmente un'arte marziale orientale con radici millenarie si espandeva in tutto il globo.

La famiglia Gracie, stava inconsapevolmente sdoganando una parte di cultura e tradizione Giapponese riuscendo dove neanche nel sol levante erano riusciti, il Jiu Jitsu grazie ai Gracie da quel 1917 si avvierà ad essere lo stile più praticato al mondo, la disciplina che più di tutte le altre, negli ultimi anni ha rivoluzionato le arti marziali.

PRINCIPALI VANTAGGI DEL JIU JITSU BRASILIANO

- Sviluppa forza, resistenza, flessibilità e coordinazione motoria
- Aiuta a perdere peso e ad avere una buona condizione fisica (muscolare, sviluppo delle capacità cardiovascolari e respiratorie)
- Sviluppa la fiducia in sé stessi
- Aiuta a ridurre lo stress e l'ansia
- Porta benefici al corpo anche attraverso esercizi di respirazione e stretching inglobati nella pratica
- Incoraggia a seguire uno stile di vita e un'alimentazione sana
- Favorisce una corretta coordinazione neuro-motoria e sostiene l'armonico mantenimento di ossa, muscoli e articolazioni
- Crea una forte coesione nel gruppo
- Aiuta a migliorare i riflessi
- Aumenta la conoscenza, la consapevolezza ed il controllo del proprio corpo.



- E' la disciplina sportiva con il minor numero di traumi ed infortuni strettamente legati all'attività stessa
- Insegna ad essere calmo e lucido sotto pressione
- La poliedricità e l'apprendimento delle tecniche aiuta a promuovere la soluzione dei problemi e sviluppa la capacità di pensiero critico.

QUANTO PUO' ESSERE UTILE PRATICARE BJJ PER UN POLIZIOTTO?

E' fondamentale, non solo per quanto precedentemente esposto che già di per se basterebbe a promuoverne la pratica ma, se entriamo ancora di più nel dettaglio possiamo evidenziare il fatto che il Jiu Jitsu praticato con criterio e costanza porta l'operatore a metabolizzare e governare tutti quei meccanismi atti all'attivazione della risposta "lotta/fuga".

Una reazione istintiva associata ad una scarica di adrenalina che prepara il corpo a reagire per difendersi (attacco/lotta) o a fuggire da uno scenario pericoloso. Questa opzione, ovvero la fuga non è e

non può essere contemplata per l'operatore di Polizia. La risposta "lotta o fuga" ha origini piuttosto lontane. I nostri antenati hanno sviluppato questa reazione per poter contare su una risposta rapida per potersi garantire la sopravvivenza a fronte delle innumerevoli minacce e pericoli che dovevano fronteggiare. Il problema è che nel mondo moderno, la maggior parte delle persone comuni a differenza degli operatori di Polizia, raramente si imbatte in situazioni in cui devono difendersi da una aggressione o scappare lontano da un pericolo. Questa reazione ancestrale tuttavia è fortunatamente ancora presente in ognuno di noi; si verifica spontaneamente ed automaticamente non appena interpretiamo un evento come pericoloso. Ciascuno ha una soglia di sensibilità diversa ed interpreta le situazioni circostanti secondo la propria scala di valori ed in base alle esperienze personali vissute. La risposta di lotta o fuga è stressogena e spontanea, induce il corpo a reagire ad uno stimolo che percepiamo pericoloso.

Ecco perché praticare una disciplina che si presta ad emulare le criticità operative, allenare, consolidate e testate sul tatami, risulta preminente al fine di creare e programmare quelle connessioni neurali fondamentali per saper gestire al meglio, impulsi inconsci, sensibilità e condizioni avverse dove è richiesta attenta valutazione, analisi e risposta immediata funzionale. Imparare quindi a dare il giusto peso, a tarare gli allarmi emozionali e saperli gestire non può che essere considerato indispensabile per i professionisti della sicurezza.

Il nostro cervello, attraverso un processo di interpretazione rapidissimo prepara il corpo alla lotta o fuga. Lo fa attraverso l'amigdala, la parte più antica del nostro cervello situata nel sistema limbico. L'amigdala è un sistema di emergenza inconscio in grado di padroneggiare in una frazione di secondo il lobo pre-frontale per far fronte ad un'emergenza. Quando percepiamo una minaccia, l'amigdala che gestisce istinto ed emozioni invia un segnale di soccorso alla parte del nostro cervello che controlla il sistema nervoso autonomo. L'amigdala è una specie di grilletto che si aziona automaticamente in determinate situazioni per lo più di paura o sorpresa, invia segnali di attivazione all'ipotalamo e alla neocorteccia innescando a catena il sistema limbico e le risposte di adrenalina/noradrenalina. Agisce come fosse un "centro operativo di coman-

do ipertecnologico", in frazioni di secondo, passa al setaccio i "file" delle esperienze passate e se trova similitudini o corrispondenze innesca la risposta archiviata in remoto.

Con il Jiu Jitsu possiamo produrre e costruire input e risposte (file) nuove e automatizzarle fino a trasferirne l'esperienza nell'amigdala e in una seconda area del cervello deputata a conservare i ricordi (le esperienze) ossia l'ippocampo. Tutto il Jiu Jitsu è impostato nel costruire, perfezionare e automatizzare schemi di lotta, strategia di azione e programmazione al combattimento, tramite la ripetizione dei movimenti e delle tecniche, lottare sempre con persone di peso e categoria diverse, combattere con soggetti aventi stili di combattimento autonomi e personali, lavorare in condizioni sfavorevoli e fuori dalla "zona confort" ovvero lì dove siamo sicuri di non andare in difficoltà, le centinaia di combinazioni tecniche a disposizione, ecco tutto questo permette al nostro "super comando operativo" di essere costantemente aggiornato, reattivo, attrezzato e funzionale, pronto ad attivare efficacemente le fibre nervose e gangli del sistema nervoso.

Il sistema nervoso è responsabile di tutte le nostre funzioni corporee, come il battito cardiaco, la respirazione, la sudorazione e la pressione sanguigna.

Il sistema nervoso nella sua componente "simpatica" è attivato principalmente quando l'organismo si trova in situazioni di emergenza o stress (reazioni di lotta-fuga): determina l'attività di molti organi contemporaneamente e utilizza anche un meccanismo ormonale attraverso il rilascio di Adrenalina e cortisolo da diffondere in tutto il corpo. Questo aumento ormonale costringe il cuore a battere più velocemente per spingere il sangue al cuore, ai polmoni e agli arti. In tal modo ci prepara per affrontare il pericolo imminente. Inoltre, allontana il sangue dagli organi non essenziali come lo stomaco, per questo motivo la digestione si blocca e ci sovrviene un senso di nausea, motivo per cui è raccomandabile mangiare in modo equilibrato prima o durante l'espletamento del servizio operativo, non possiamo rischiare di creare un corto circuito fisiologico che inficerebbe il sistema naturale di difesa. Non possiamo ritrovarci a corto di fiato, affaticati, spossati, con scarsa lucidità e inefficienti a causa di una sbagliata o eccessiva alimentazione, come detto, in caso di emergenza il sistema nervoso convoglia sangue, ossigeno ed energia lì dove serve sottraendone grandi

quantità al sistema digerente.

L'adrenalina in più attiva anche il rilascio del glucosio e dei grassi dalle riserve del nostro corpo. Questo ci permette di avere una maggior quantità di energia disponibile. Tutta questa energia e l'adrenalina in circolo possono farci tremare. Possiamo iniziare a sudare.

Questa è una risposta che si è evoluta in migliaia di anni per aiutarci a lottare o scappare via da qualcuno intenzionato a farci del male.

Nel Jiu Jitsu durante le fasi di "sparring" o lotta non collaborativa, portiamo il corpo ad allenare questo tipo di meccanismo fisiologico ancestrale, impariamo a convogliare le nostre forze biologiche in determinate azioni meccaniche di attacco o difesa, di azione o reazione, cosa fondamentale si acquisisce la capacità di gestione della respirazione, del fiato corto, si impara a "spezzare" il fiato in modo funzionale e veloce gestendone in modo risolutivo le conseguenze e il giusto ripristino

Sono molte le posizioni di immobilizzazione o di soffocamento nel Jiu Jitsu che porterebbero una persona non praticante e quindi non addestrata a subirle, ad entrare in condizione di allarme con incapacità di gestione della scarica adrenalina, sudorazione eccessiva da compensazione alla paura, allo stress, mancanza di fiato con possibile conseguente attacco di panico che indurrebbe ad un corto circuito e allo svenimento della persona prima ancora che l'aggressore porti a termine l'azione. Il nostro cervello che è una macchina perfetta e raffinata come estrema ratio, in caso di numerosi input neuronali negativi e iper sollecitazioni nervose e allarmanti, al fine di provare a preservare l'intero organismo, lo "spegne", disattiva il sistema per resettare il sovraccarico e quindi la persona perde i sensi. Allenarsi, addestrarsi, imparare a convivere e gestire in modo sicuro e metodico queste dinamiche di lotta, di colluttazione, di difesa o attacco, deve gradualmente ma inevitabilmente entrare a far parte della formazione per le forze di Polizia, sempre più persone avvezze a delinquere ripongono gran parte del loro tempo a perfezionare la loro offensività praticando sport da combattimento a contatto pieno.

Non possiamo permetterci di avere malviventi addestrati, efficienti e allenati al combattimento e operatori di Polizia impreparati o solo parzialmente pronti in tale ambito.

Tramite la pratica del Jiu Jitsu, con specifici e caratteristici movimenti ed esercizi di respirazione e stretching, andiamo ad attivare e sollecitare in modo positivo anche il sistema nervoso para-simpatico responsabile dello stato di calma e di conseguenza ridurre lo stato di agitazione e favorire il recupero energetico e l'equilibrio fisiologico

Il sistema nervoso parasimpatico è un sistema che prevale nelle condizioni di stabilità e riposo favorendo i processi anabolici (digestione ed assorbimento) e nel rilascio di acetilcolina e noradrenalina. I sistemi simpatico e parasimpatico agiscono su vari organi ed apparati in maniera diversa e spesso antagonista. Il primo aumenta la frequenza, la contrattilità e la gittata cardiaca mentre il secondo agisce inversamente. Normalmente sono tonicamente attivi, per cui è sufficiente la variazione del tono dell'uno o dell'altro a provocare le modificazioni funzionali degli organi controllati.

L'operatore di Polizia è un professionista non è un semplice lavoratore. Il poliziotto è una professione e come tale è in continua evoluzione e perfezionamento, segue di pari passo l'evolversi della società e della tecnologia, le dotazioni in uso alle forze di Polizia nel tempo sono state cambiate, migliorate, ampliate, tanto è cambiato in meglio con gli equipaggiamenti e i mezzi a disposizione, ma tanto ancora dovrà avvenire e mutare, arriveranno il taser, le body cam, altre tipologie di armi, veicoli di servizio e operatori sempre più interconnessi alla rete internet e intranet. E' per tutti questi motivi e argomenti che personalmente auspico l'inserimento anche graduale del Jiu Jitsu Brasiliano nella formazione degli operatori di Polizia.

Utilizza il QR Code per vedere il Video Dimostrativo con Approfondimenti, Consigli, Considerazioni



SERVIZIO DI CONSULENZA FISCALE E SERVIZIO DI ASSISTENZA PENSIONISTICO



SIULP.OKCAF.IT

Servizi gratuiti offerti agli iscritti SIULP

ROBERTO BUTELLI SEGRETARIO GENERALE MODENA

IL RUOLO DEL SINDACATO NEI PROCESSI DI INNOVAZIONE TRA REALE RAPPRESENTANZA E TUTELA DEI LAVORATORI

Il 2021 è l'anno dei quarant'anni della riforma della polizia previsto dalla Legge 121 del 1981, ma è anche un po' il quarantennale del Siulp, prima rappresentanza sindacale da sempre, non solo in termini di numeri, ma anche per nascita, pur essendosi costituito prima della riforma ma diventato ufficialmente sindacato solo all'indomani dell'abbandono delle stellette.

Essere la prima sigla comporta onori e oneri, poiché tante e complesse sono le scelte che l'organizzazione sindacale deve saper compiere per tutelare al meglio i lavoratori di polizia, attraversando e vivendo il tempo e con esso le trasformazioni della società.

Essere realmente rappresentanti non significa soltanto essere una grande sigla sindacale in termini numerici o di presenza sul territorio, significa comprendere le reali necessità dei lavoratori e, per quanto possibile, prevedere quelli che saranno i cambiamenti futuri all'interno dell'amministrazione ed il ruolo di questa nella società.

In tutto ciò risiede la reale capacità di rappresentanza del sindacato, che non può e non deve rimanere ancorato ai modelli del passato, ma deve essere concretamente capace di innovare i temi di tutela dei lavoratori.

È questo lo spirito con il quale il Siulp ha affrontato il tema dei Comitati Unici di Garanzia, in un convegno pubblico tenutosi il 5 novembre scorso a Modena, alla presenza del Segretario Generale Nazionale Felice Romano, del Prefetto Alessandra Camporota, del Questore Silvia Burdese, del Sindaco Giancarlo Muzzarelli, del Comandante Provinciale dei Carabinieri Col. Antonio Caterino, del Comandante Provinciale della Guardia di Finanza Col. Adriano D'Elia,

del Comandante della Polizia Municipale Roberto Riva Cambrino, del Comandante della Polizia Provinciale Patrizia Gambarini e di tanti esponenti del mondo dell'associazionismo, di ordini e professioni eccetera.

È assolutamente il caso di sottolineare che tale convegno del Siulp è stato il primo ed unico del genere in tutta Italia, in quanto nessun altro sindacato della Polizia di Stato ha mai affrontato tale tema: la capacità di innovazione e la flessibilità del Siulp nel capire ed analizzare le problematiche di oggi ma soprattutto del domani sono fuori discussione ed assegnano alla nostra sigla una capacità di rappresentanza unica nel panorama sindacale italiano della Polizia di Stato.

I Comitati Unici di Garanzia, istituiti con la Legge 183 del 2010 sono, de facto, un tema assolutamente nuovo per la Polizia di Stato, in quanto all'atto della sua emanazione il Ministero dell'Interno si è avvalso della facoltà di non costituirlo per la nostra amministrazione, ma solo per il personale appartenente all'Amministrazione Civile dell'Interno.

Ciò risiede nella valutazione politica fatta a quei tempi, cioè che non si ravvisava la necessità di stravolgere ciò che era oramai consolidato e che lavorava anche abbastanza bene, vale a dire il Comitato Nazionale Pari Opportunità, mentre parlare di mobbing, di disagio lavorativo, di discriminazione e di genere era alquanto difficile, addirittura poteva apparire quasi offensivo e lesivo dell'integrità e dell'etica di chi ha scelto di fare questo lavoro.

Si aggiunga a questa difficile situazione, anche lo scetticismo e l'ostruzionismo dei vertici dell'amministrazione nell'affrontare tali temi, visti probabilmente come segni di debolezza e di sofferenza

che uomini e donne che vestono la divisa non devono permettersi mai.

Oggi però il clima sta cambiando profondamente ed è anche grazie alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia se è possibile conoscere meglio il loro lavoro, oramai maturato e consolidato nel tempo, posto che alcune problematiche legate ai disagi lavorativi, alle differenze culturali, all'evoluzione della società sono più che mai presenti.

Ecco perché oggi più di ieri - e domani più di oggi - si sente e si sentirà la necessità di rivedere le cose sotto una luce diversa, una luce nuova, essendo i Comitati Unici di Garanzia infatti la naturale evoluzione delle Pari Opportunità, protesi a garantire il benessere organizzativo dei lavoratori della Polizia di stato a 360 gradi, non solo in un'ottica di genere.

Per garantire il benessere lavorativo nella nostra realtà, sono necessari la modernità e l'innovazione dell'amministrazione, che passano attraverso la corretta valorizzazione delle risorse umane: davanti a cambiamenti epocali come il massiccio pensionamento di tanti poliziotti e l'immissione in ruolo di tanti giovani nei prossimi anni, porre la persona al centro dell'attenzione diventa imprescindibile.

Un ruolo importante, nel processo rivolto al cambiamento, può essere giocato dalla previsione di un quadro di formatori adeguatamente preparato nel settore della parità e delle pari opportunità, quadro di formatori che sappia diffondere tale cultura ai vari livelli organizzativi, a partire dalla classe dirigenziale ed agisca da "spinta" per l'emersione di problematiche spesso soffocate, che sappia risvegliare un interesse ed un impegno traducibili anche in interventi concreti sia al centro che in periferia.

Ecco perché il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia che, come detto, sono la naturale evoluzione delle pari opportunità, assume una valenza ben più ampia di quella a cui siamo abituati oggi, ponendo temi straordinariamente attuali come la «cultura di genere», che significa educare alla parità e al rispetto delle differenze e considerare la diversità un valore ed una risorsa da promuovere, ma anche la «prospettiva di genere», che significa analizzare le differenze, gli squilibri che caratterizzano le esperienze di uomini e donne nel mondo del lavoro e nelle organizzazioni in generale; significa anche osservare come queste differenze cambino nel tempo e come si articolino

all'interno dei diversi contesti sociali.

Questi temi il Siulp li ha saputo cogliere, come sempre, in anticipo, ponendo particolare attenzione al futuro rinnovo contrattuale: la relazione conclusiva di Felice Romano al convegno sui Comitati Unici di Garanzia, infatti, ha registrato numerosi spunti innovativi per quella che sarà la parte normativa del prossimo contratto di lavoro e conferma ancora una volta il valore del sindacato che sa adeguarsi ai tempi che cambiano.

SCARICA IL NUOVO



Calendario 2022



POLIZIA 113

SATURNO CARBONE SEGRETARIO GENERALE ROMA

LA COMUNICAZIONE SINDACALE SUI SOCIAL NETWORK TRA VANTAGGI E CRITICITÀ.

Una riflessione sulla modernizzazione della comunicazione sindacale è necessaria e importante poiché parte del rinnovamento che stiamo vivendo riguarda proprio la capacità di comunicare azioni e valori in modo più efficace e strategico, secondo una comunicazione funzionale all'organizzazione, alle relazioni, alle progettualità e al proselitismo. L'organizzazione delle attività sul territorio, l'ascolto dei colleghi sui posti di lavoro, l'assistenza, il confronto, la negoziazione, il reclutamento e la protesta, sono tutte attività che trovano il loro pieno compimento solo in presenza di una corretta comunicazione. Una comunicazione rivolta alla base, fulcro della strategia sindacale, ma integrata con nuovi metodi a fianco di quelli classici, per consolidare in maniera sinergica i rapporti interpersonali e le azioni collettive.

L'emergenza Covid-19 ha impresso una svolta epocale nella fruizione dei servizi digitali determinando un importante aumento delle attività online in tutti quei Paesi che sono stati sottoposti

a lockdown; basti pensare ai dati diffusi per il mese di aprile 2020 in cui il numero di utenti Internet a livello globale registrava un incremento di oltre 300 milioni di persone e in Italia si batteva il record, assieme alla Spagna, nell'utilizzo di piattaforme per chiamate e videochiamate. Un timido segnale di innovazione è così arrivato anche dai sindacati italiani. A partire dal marzo 2020, in un periodo di grande incertezza e di tanti interrogativi, i social sono diventati ancor più una piattaforma di dialogo e di confronto su temi quali cassa integrazione, licenziamenti e condizione del precariato; rimane emblematico in questo senso il successo dello sciopero generale del 25 marzo, che ha dato il via a nuove contestazioni, lanciate e promosse attraverso social e hashtag su tutti i maggiori network media.

Sull'esempio dei grandi sindacati confederali si intuisce che la via digitale intrapresa è indubbiamente una buona strada da percorrere per tutti; utile a rafforzare il consenso dal basso e a potenziare sempre più l'immag-

ine del sindacato, sia agli occhi dell'opinione pubblica che delle istituzioni. È una via peraltro caratterizzata da ampi margini di crescita, specialmente per quanto concerne il mondo sindacale che forse è rimasto un po' indietro rispetto a quello della pubblica amministrazione, la quale, già dai primi anni duemila, aveva imboccato la via del Web per consolidare i suoi piani di e-government mentre il sindacato ancora usava il web come semplice "bacheca digitale", a volte poco interessante nei contenuti e non aggiornata con regolarità. Ad ogni modo il percorso di miglioramento si è verificato ed è costantemente in atto, così la qualità delle informazioni è aumentata, sono giunti i "giornali sindacali online" periodici, la totalità della documentazione disponibile è fornita sistematicamente e sono stati costituiti archivi storici digitali (di circolari, casi di giurisprudenza, ecc), fruibili sul web in tempo reale, le notizie sono meno settoriali, più ampiamente eterogenee, legate alle problematiche lavorative ma in un'ottica anche politica e istituzionale.

Sebbene il web sembri essere utilizzato dal sindacato prevalentemente come strumento di

informazione e solo in parte di comunicazione, tuttavia siamo di fronte ad una crescita costante sia dei servizi di assistenza e consulenza che dei servizi di formazione online. La tipologia di comunicazione che un sindacato si trova a mettere in atto è sempre più polivalente. Si tratta, infatti, di una comunicazione che è sociale ("in difesa dei valori"), politica ("in difesa dei diritti") e informativa con l'obiettivo di coordinare diverse realtà tra loro ("resoconto delle azioni"); in sintesi si tratta di informare, comunicare, interagire e creare comunità.

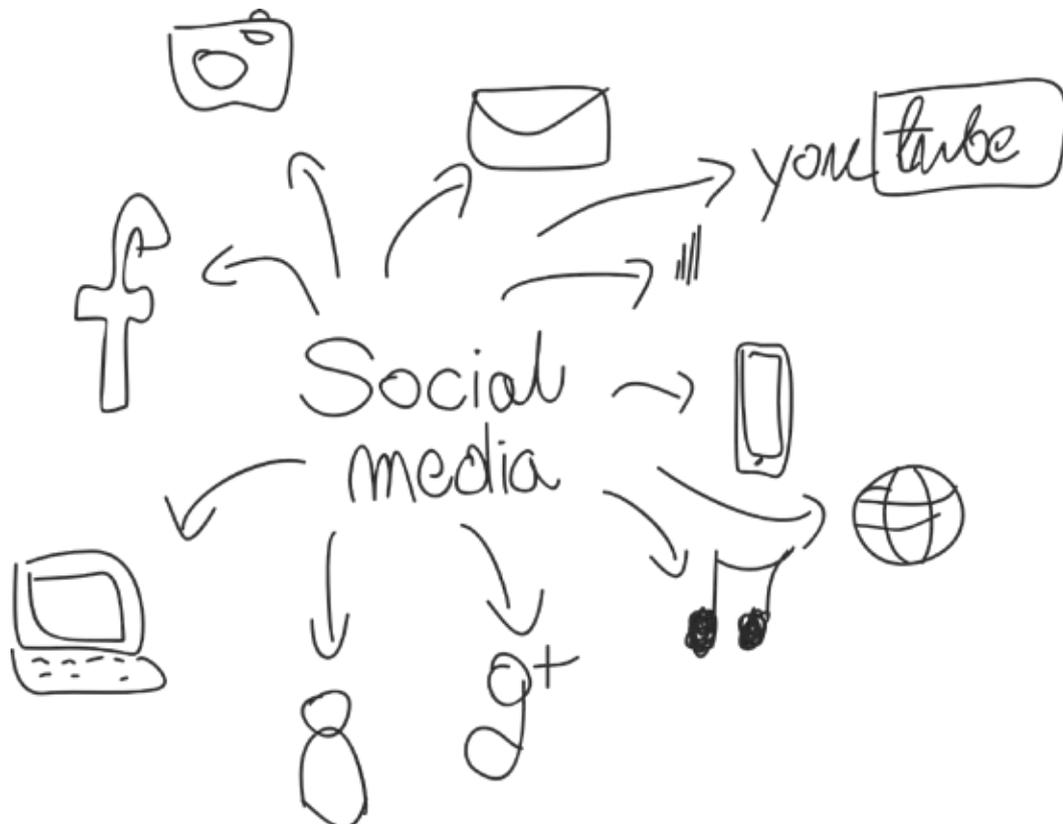
I sindacati già disponevano di sistemi digitali più o meno evoluti di amministrazione e di comunicazione, ma la pandemia ha rivoluzionato il modo di rapportarsi alla digitalizzazione del la-

voro, ha obbligato all'uso di strumenti digitali, di videoconferenze anche nelle riunioni previste dagli istituti contrattuali per il confronto con l'amministrazione e questa integrazione dell'utilizzo dei social network in ambito sindacale ha contribuito notevolmente all'interazione e alla comunicazione più serrata con gli iscritti, al fine di diffondere sempre più le azioni realizzate o quelle future, traducendosi di fatto in un maggior livello di efficienza e rapidità. Ci sono caratteristiche positive che sono emerse quali la riduzione di spazi e tempi per vedersi e sentirsi, l'accesso diretto e la connettività immediata degli iscritti coi quadri sindacali, utile soprattutto per chi è più lontano dagli uffici delle segreterie.

Gli strumenti tradizionali della comunicazione diretta come le assemblee, il volantinaggio, le

affissioni, i comizi e convegni, le bacheche sindacali, i comunicati stampa e gli articoli giornalistici rimangono tutt'oggi il perno saldo della comunicazione efficace, e, in aggiunta, col mondo dei social media e di internet, si affiancano ulteriori potenzialità e un nuovo modo di ripensare il rapporto tra sindacato e lavoratori.

È bene comunque tener sempre presente alcune criticità insite nello sviluppo di una comunicazione digitale sui social media, che possono essere ricondotte al pericolo di una riduzione sistematica dei contatti umani e alla possibile percezione distorta, magari solo "teorica", delle realtà lavorative che vanno invece vissute preferibilmente in prima persona in una dimensione di ascolto, osservazione reale e analisi dei problemi.





MySiulp
Ottieni il meglio dal tuo sindacato

Google Play

App Store

Ovviamente in un quadro di novità del genere si rende necessario ripensare alle forme di leadership che, congruamente e conseguentemente, si devono integrare di ulteriori parametri analitici di controllo alla guida delle organizzazioni sindacali. Sarà importante tracciare il confine tra l'opportunità di un rinnovamento dei linguaggi e dei contenuti importanti, contro il rischio di proliferazione di fake news, di articoli "copia e incolla" e di un impoverimento generale delle strategie politiche. Si dovrà delineare per tutti un nuovo codice etico-comunicativo digitale di riferimento.

Una leadership arricchita, che conosca in particolare i social network in ambito sindacale e le tendenze ormai consolidate per cui mentre positivo è l'utilizzo dei social al fine di veicolare informazioni presenti

nel sito web istituzionale o per comprendere le istanze degli iscritti, è invece decisamente poco popolare l'utilizzo dei social per "costruire momenti di partecipazione e coinvolgimento nei processi decisionali". Ci saranno sempre più obiettivi strategici da centrare.

Prendiamo ad esempio il caso del SIULP che come è noto, è ad oggi la più grande organizzazione sindacale del mondo della Polizia di Stato. Si intuisce che il primo e più importante obiettivo che si prefigge è quello di conservare il proprio status e mantenere in crescita costante nel tempo l'attuale numero degli iscritti. La strada più logica per il conseguimento di questo obiettivo, alla luce dei cambiamenti storici veloci che si susseguono, dovrà passare per il coinvolgimento di un più giovane pubblico di colleghi, pronti ad affiancarsi per imparar-

re da tutta quella parte di quadri sindacali esperti che guida oggi l'organizzazione.

Per incoraggiare quindi un futuro turn over tutti i sindacati dovranno sottoporsi innanzitutto ad un rinnovamento della propria immagine, più fresca e giovane, e degli strumenti utilizzati per comunicare con il pubblico, preferendo piattaforme maggiormente dinamiche e interattive, alimentando la community attraverso il senso di appartenenza e i valori storici di riferimento. La sfida delle organizzazioni sindacali moderne è quella di capitalizzare questo potenziale, investire tempo e risorse, occupare spazi con efficienza per rafforzare l'identificazione con il sindacato.

ALESSANDRO BUFARINI SEGRETARIO GENERALE ANCONA

IL RUOLO DEL SINDACATO NEI PROCESSI DI INNOVAZIONE

Per iniziare un percorso di crescita professionale che porti veramente ad un cambiamento utile all'organizzazione del lavoro ed alla tutela dei colleghi è fondamentale "partire" nel processo di innovazione da quella culturale. L'innovazione culturale trasforma il nostro modo di "vedere" e concepire l'organizzazione del lavoro, preserva i diritti, tutela il lavoratore anche dal punto di vista psicologico, ottimizzando, quindi, le risorse a disposizione ed i percorsi professionali, eliminando disuguaglianze, discriminazioni e contrapposizioni ossia crea e difende un'occupazione qualificata ma soprattutto un ambiente di lavoro sereno. In ambito pubblico dovrebbe essere "scontata" per tradurre i progetti di organizzazione e di progettazione del lavoro in iniziative durevoli nel tempo e rendere innovativo un "servizio" reso dall'Ufficio o dal Reparto al cittadino. Costruire una comunità su tali principi aiuta a migliorare anche l'infrastruttura sociale e culturale di tutte le Istituzioni del territorio.

Da questa base di partenza, si inserisce la tecnologia che ha spesso giocato un ruolo importante nella nascita di nuove forme di organizzazione del lavoro. Oggi, ogni tipologia di articolazione della società, è sollecitata e rimodellata dalle nuove tecnologie digitali. Lo spostamento dal supporto cartaceo a quello digitale ha conseguenze decisive sul modo in cui leggiamo, annotiamo, memorizziamo un testo, ma probabilmente influisce in modo meno incisivo sull'attenzione della persona. Ecco perché, tale tipo di comunicazione ha bisogno di essere sempre più diretta, lasciando ad altri contesti ulteriori approfondimenti.

La nostra epoca è contraddistinta dal continuo evolversi dei mezzi di comunicazione. I social network, sono oramai entrati a far parte della vita comunicativa di tutti noi, degli Enti Istituzionali e

dei rappresentanti politici a tutti i livelli. Secondo quanto sostenuto dal sociologo italiano Mauro Calise, filosofia, antropologia, teologia, economia, ciascuna è obbligata a ripensarsi, ridefinirsi in relazione alla tecnologia. Oramai negli States sono diverse le università pubbliche e private che ricorrono in gran parte a corsi interamente on line, alcuni con diverse migliaia di partecipanti.

Siamo all'alba di una nuova era, dove il digitale, la tecnologia, soppianderà probabilmente molte delle nostre azioni e modalità di comunicazione, studio e conoscenza.

La rete si rivolge a Tutti, soprattutto ad un "pubblico" non specialistico, ma che va di "fretta". La prima corretta informazione deve, quindi, destare interesse e raggiungere platee più ampie equivale a mostrare più aperto e accessibile il proprio lavoro, in un'ottica di trasparenza e rende l'interlocutore partecipe della propria "sorte". Diciamo che è una nuova forma di democrazia che amplifica la conoscenza e rende le persone sempre più consapevoli nel prendere delle decisioni.

Il Sindacato di Polizia non poteva rimanere esente da questo epocale cambiamento. Infatti oramai le notizie, le iniziative ed i comunicati locali e nazionali, vengono veicolati attraverso i social network, tra i principali, WhatsApp, Facebook e Telegram.

Possiamo tranquillamente affermare che la rete ha soppiantato la classica e storica bacheca. Il lato positivo di questi nuovi strumenti è indubbio, con un "click", il messaggio arriva contemporaneamente a 10/100/1000 colleghi, ovvero con la pubblicazione su Facebook di un comunicato, lo stesso può essere letto anche da persone esterne alla nostra Amministrazione, quasi alla stregua di un "comunicato stampa". Prima dell'avvento dei social, comunicare un'azione o palesare una posizione su un dato argo-

mento, necessitava spesso della presenza in persona del sindacalista, che andasse sul luogo di lavoro, affiggesse la lettera o il comunicato in bacheca, lo volantinasse in giro per gli Uffici e magari si soffermasse anche un po' a fornire chiarimenti e a rispondere a domande. La pubblicazione settimanale del "giornalino" sindacale per apprendere le ultime news, se non anticipate dal sindacalista di base, era un momento importante.

Ora questo non accade quasi più, o meglio, accade in maniera molto differente. Grazie ai social, la rapidità di comunicazione, utilissima all'azione sindacale, permette al collega di poter accedere alle informazioni che la sua sigla sindacale di riferimento gli fornisce, anche in quei brevi momenti di pausa dal lavoro. Possiamo dire di trovarci dinnanzi ad una "rivoluzione copernicana", la conoscenza diffusa permette ai poliziotti di apprendere e riconoscere i propri diritti e ricordare i propri doveri, come mai prima era accaduto nella storia della nostra Amministrazione e questo grazie al Sindacato e all'utilizzo della tecnologia da parte di esso.

La sfida che ci attende dunque, come maggiore sindacato di Polizia, da sempre, è quella di saperci innovare ossia adeguare la nostra capacità comunicativa utilizzando la tecnologia oggi a disposizione al fine di migliorare ed "adattare" sempre di più l'attività di proselitismo alle mutate esigenze. Questo nella nostra provincia, come Siulp Ancona, accade già, attraverso le liste broadcast whatsapp, facebook, dove veicoliamo tutto il materiale meritorio di attenzione da parte del personale e dove, a volte, tramite i moduli Google interpelliamo i colleghi con dei piccoli "referendum on line", con i quali è facile fare "sintesi" delle opinioni, su una particolare mate-

ria, al fine di attagliare il più possibile l'azione sindacale, alle reali esigenze ed aspettative del personale da noi rappresentato. L'importanza del confronto in un'assemblea sindacale rimane sempre importante e non deve essere mai trascurata ma i tempi della comunicazione obbligano, a volte, a scelte o prese di posizione, quasi immediate e con i social e la tecnologia questo flusso di informazioni ha dei tempi veramente ristretti.

L'evoluzione dei mezzi di comunicazione ci impone al contempo un altro obbligo, quello di adottare un tipo di linguaggio e di scrittura, che al netto dei necessari termini burocratici, propri delle materie che tratta chi fa sindacato, sia il più possibile esaustivo e conciso allo stesso tempo. Un messaggio su WhatsApp, non può essere troppo lungo, così come un comunicato pubblicato su di un social non può essere troppo verboso. La lettura attraverso strumenti elettronici non cattura l'attenzione come quella su carta. Per questo chi fa sindacato deve avere capacità di sintesi e di esposizione che spieghino



il contenuto dello scritto, senza troppo aggiungere allo stesso, pena, il rischio che il collega non arrivi al termine della lettura ovvero non comprenda in pieno quanto si voleva esporre con quel documento.

Vorremmo aggiungere, comunque, che seppur decantando le lodi e le utili aspettative che il digitale può e potrà offrire, sempre di più, al sindacalismo, non possiamo non trascurare i "rischi" che un'informazione così veloce pone, se non ben posta possa trasmettere un messaggio diverso da quello preventivato o di trovarsi di fronte a delle fake, dovendo procedere all'accertamento della veridicità della notizia o addirittura a doverla smentire.

La giusta sintesi tra l'innovazione della comunica-

zione tra i rappresentanti sindacali e i colleghi deve, necessariamente, adattarsi alle mutate esigenze.

Noi esseri umani, non comunichiamo solo attraverso il linguaggio verbale o scritto, ma anche con la gestualità e le espressioni del viso. Il contatto umano, quindi, non può e non deve essere relegato ai margini della comunicazione, anzi, in alcuni casi deve essere la prima forma di comunicazione. Deve essere, quindi, un'innovazione tecnologica mirata e ponderata poiché una conversazione svolta in presenza, spesso sortisce più effetti in termini di comprensione che una comunicazione attraverso WhatsApp o Telegram.

Ci attende pertanto un compito importante per il prossimo futuro, adeguarci alle innovazioni tecnologiche per poter arrivare dove prima non riuscivamo ad arrivare, salvando al contempo quel rapporto umano tra sindacalisti e colleghi, che è e rimarrà vitale per guadagnarci la fiducia di chi

siamo chiamati a rappresentare perché il valore aggiunto rimane e rimarranno sempre i rapporti umani ed il valore del singolo, con i propri ideali, di correttezza, rispetto, educazione verso il prossimo.

Un altro importante aspetto di questo percorso molto ampio sarà l'innovazione normativa, ossia la definizione di quelle regole che disciplinano la nostra attività e che con il mutare della società devono essere necessariamente adeguate al fine di poter rendere, con continuità, un servizio efficace ed efficiente che rispecchi la reale rappresentanza e snellisca ed ottimizzi le procedure sindacali, nel rispetto dei diritti.

Concludiamo con due, per noi, importanti considerazioni.

La prima è che il Sindacato è una "parte" integrante dell'Amministrazione, perché concorre con questa al buon andamento del lavoro, facendosi carico delle problematiche dei colleghi. I Dirigenti dei vari Uffici o i Questori delle province cambiano con frequenza, invece il Sindacato rimane, insieme al personale, la memoria storica delle varie articolazioni della Polizia di Stato e, quindi, sarebbe auspicabile che l'Amministrazione facesse proprio tale valore ed all'interno delle materie di aggiornamento professionale, organizzasse corsi per spiegare, anche al ruolo Funzionari, le peculiarità del Sindacato

e la sua importanza, affinché non ci si rivolga ad esso, solo in caso di bisogno ma se ne ricordi la necessità ed il confronto anche quando silente svolge la sua opera al fine del raggiungimento degli obiettivi che la stessa Amministrazione si prefigge. Il "passo" strettamente legato all'innovazione è la formazione. Una formazione che deve nascere all'interno della struttura sindacale ma che, necessariamente, deve essere condivisa dall'Amministrazione. Il lavoro di squadra divide i compiti ma ne moltiplica il successo.

La seconda osservazione oppure chiamiamola provocazione, consta nel fatto che far parte di un Sindacato significa schierarsi, sposare una politica, prendere posizione, cose che potrebbero avere un costo non solo in termini economici con la trattenuta sullo stipendio, ma anche in certe occasioni con problematiche con colleghi o superiori, per questo sarebbe quantomeno razionale, che i risultati ottenuti dalla singola Sigla o Sigle, riguardassero solamente coloro che appartengono alle compagini che hanno lottato per ottenere detti risultati, d'altronde anche il famoso e compianto cantautore Giorgio Gaber, lo diceva, "libertà è partecipazione".

La sfida che ci proponiamo di vincere è proprio quella di essere, come sempre ha fatto il Siulp, un fondamentale ed affidabile punto di riferimento ed il volano di quella innovazione tecnologica, culturale, professionale, normativa che ha portato ad importanti cambiamenti nel Sindacato per il Sindacato e per l'Amministrazione.





Cursos
Centro de Estudios Hispánicos



INSTITUTOS
NEBRIJA

**SE PENSI IN GRANDE
PENSI SIULP**



SEGRETERIA NAZIONALE
Via Vicenza, 26 - 00185 Roma
Tel. +39 06 4455213
e-mail: nazionale@siulp.it