

# PROPOSTA DI DOCUMENTO PER LA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE

## INDICE

1. PREMESSA	PAG. 1
2. TERRITORIO, LUOGHI DI LAVORO E DI AGGREGAZIONE DELLA NOSTRA RAPPRESENTANZA, COME SCELTA FONDAMENTALE DELLA CGIL – STRUTTURE CONFEDERALI E DI CATEGORIA	PAG. 4
3. DEMOCRAZIA, PLURALISMO, UNITÀ, REGOLE, RISORSE	PAG. 8
4. I GIOVANI, IL NOSTRO FUTURO	PAG. 14
5. LE NOSTRE RAPPRESENTANZE PER UNA NUOVA CONFEDERALITÀ NEL LAVORO CHE CAMBIA – TRASFORMAZIONI E POSSIBILI ACCORPAMENTI	PAG. 18
6. POLITICHE ORGANIZZATIVE PER PROMUOVERE E VALORIZZARE I QUADRI FEMMINILI	PAG. 27
7. TESSERAMENTO E PROSELITISMO	PAG. 29
8. FORMAZIONE CONOSCENZA E RICERCA PER UNA ADEGUATA POLITICA DEI QUADRI	PAG. 33
9. LA CGIL E I MIGRANTI	PAG. 36
10. IL SISTEMA SERVIZI E LE POLITICHE D'INTEGRAZIONE	PAG. 39
11. ENTI E ASSOCIAZIONI COLLATERALI – LE FONDAZIONI	PAG. 42
12. LA CGIL E LE POLITICHE INTERNAZIONALI	PAG. 44
13. LA COMUNICAZIONE DELLA CGIL	PAG. 48

## **PROPOSTA DI DOCUMENTO PER LA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE**

### **1. PREMESSA**

La Cgil intende dare attuazione alla delibera del XV Congresso di tenere l'Assemblea per la Conferenza di Organizzazione come indicato dalla Tesi 10.

La Cgil assume quindi il compito di proporre alla Conferenza di Organizzazione temi che attengono la sua vita e le sue scelte organizzative al fine di impegnare tutta l'organizzazione a sostenere e rafforzare gli obiettivi definiti dal XV Congresso:

**da " Riprogettare il paese, lavoro, saperi, diritti, libertà"**

**a "La cgil per riprogettare il Paese, rafforzare la rappresentanza e rappresentatività, per una rinnovata confederalità dell'organizzazione".**

A queste finalità deve corrispondere la centralità del nostro essere Sindacato Generale anche attraverso un necessario rinnovamento della Cgil. Il territorio e le sue strutture confederali e di categoria, i luoghi di lavoro e le leghe.

Ruolo, compiti e funzioni delle nostre strutture, con un forte intreccio fra confederazione e categorie attraverso un lavoro cooperativo e non di primato di una struttura verso un'altra struttura, ma finalizzato alla rappresentanza generale del mondo del lavoro, dei pensionati, e alla sua capacità progettuale e rivendicativa.

La confederalità è, dunque, una cultura che deve attraversare l'insieme delle strutture proprio al fine di salvaguardare il ruolo e la funzione di sindacato generale. In questa direzione, anche un'integrazione tra strutture confederali e di categoria sulle diverse materie potrebbe essere un utile strumento di riorganizzazione e razionalizzazione finalizzato anche a valorizzare le competenze esistenti.

I temi che devono caratterizzare la Conferenza di Organizzazione, riguardano:

**a) la centralità del lavoro e della condizione sociale di uomini e donne, pensionati/e, giovani, occupati.**

**Il territorio come scelta fondamentale.**

Sono avvenuti cambiamenti importanti che ci riguardano e ci chiedono di riposizionare la nostra organizzazione, i suoi gruppi dirigenti, le sue risorse umane ed economiche.

I cambiamenti ci impongono, quindi, di ragionare su come ricollochiamo la Cgil nei posti di lavoro, nel territorio, nella società con l'obiettivo di estendere e di rafforzare la nostra rappresentanza e la nostra rappresentatività.

Riposizionare la Cgil con tutte le sue strutture attraverso un progetto forte che rafforzi i valori della Confederalità e scegliendo la centralità del territorio quale luogo delle nostre radici storiche e della ricomposizione dei diritti di cittadinanza. In coerenza con tali obiettivi diventa necessario spostare risorse economiche e decentrare i nostri quadri verso le strutture territoriali.

Territorio e luoghi di lavoro, quindi, con compiti e funzioni che definiscano il ruolo sindacale nel nuovo contesto, partendo dal significato della proposta politica delle Tesi Congressuali 9 e 10.

Questo significa:

- Organizzare le nostre rappresentanze di luoghi di lavoro e di territorio e le rappresentanze unitarie
- Il rapporto con la contrattazione confederale, categoriale, settoriale, anche alla luce dei cambiamenti avvenuti nel lavoro, nel sistema produttivo, nel mercato del lavoro, in relazione ai nuovi poteri delle regioni e delle autonomie locali anche in tema fiscale, definiti dal nuovo Titolo V° della Costituzione, nella esigenza di un welfare equo e per questo solidale.
- Come ci attrezziamo per le nuove identità a partire dai migranti sempre più presenti in tanti settori di lavoro.

Il rinnovamento e la politica dei quadri, uomini, donne, giovani, agendo sulla formazione per favorire capacità, competenze, autorevolezza, e che si basi su valori determinanti e insostituibili per tutta l'organizzazione.

L'ingresso delle donne in ogni punto dell'organizzazione rimuovendo gli alibi di antica e attuale memoria, e superare definitivamente la prassi della sperimentazione. Le sperimentazioni riguardano tutti e non possono essere un fatto di genere.

Preparare il rinnovamento generazionale perché i giovani sono la nostra grande risorsa, come abbiamo affermato all'Assemblea nazionale del 9 maggio 2007.

Ciò che avviene fuori di noi ma attorno a noi rispetto a tutto ciò che attiene alla rappresentanza sociale, alle sue funzioni, al suo potere contrattuale di rappresentanza, al suo ruolo in Italia e nel mondo, ci riguarda sempre di più. Dobbiamo quindi riposizionare strategie ed impegni verso la CES e verso la Confederazione Internazionale dei Sindacati (ITUC-CSI).

Il rapporto fra strutture e sistema servizi. Il rapporto Cgil e Enti collaterali.

**b) La Democrazia, il Pluralismo, l'Autonomia, l'unità del sindacato, le regole di come si sta nella Cgil.**

Queste scelte fondamentali definiscono l'identità della Cgil che forte della sua storia e del suo essere sindacato generale di programma, riafferma il valore della confederalità e il valore della sua autonomia, democrazia e pluralismo.

L'etica dei comportamenti e il rispetto delle regole democratiche, rimangono essenziali per sostenere tali valori.

La Tesi 10 indica gli obiettivi validi e giusti per tutta l'organizzazione.

Il nostro Statuto e le nostre Regole, che ci hanno accompagnato in questi anni, sono il punto di riferimento.

Si tratta di rivisitarle e rafforzarle, alla luce di ciò che negli ultimi mesi ha investito la nostra organizzazione.

L'autonomia deve restare un bene prezioso e insostituibile, perché rende più forte la Cgil e tutto il Sindacato.

L'autonomia come valore primario della Cgil, trova il suo fondamento nella capacità di elaborazione programmatica in primo luogo nei confronti dei datori di lavoro, delle istituzioni, dei governi e dei partiti politici.

Il pluralismo interno è importante per assicurare un terreno di discussione e rappresentazione democratica, purché esso non degeneri in parcellizzazione politico-organizzativa e utilizzato come alterità rispetto al resto della organizzazione.

La democrazia interna e le regole statutarie sono vincolanti per tutti e quindi per la vita dell'organizzazione.

Le Tesi 9 e 10 del XV° Congresso costituiscono i necessari punti di riferimento per questi obiettivi fondamentali, a sostegno e completamento per una rinnovata confederalità, per il nostro ruolo e la nostra identità di sindacato generale.

Con questi obiettivi di autonomia e democrazia e forti dell'esperienza democratica unitaria sviluppata in questi mesi confermiamo, secondo il mandato del nostro XV° Congresso, la scelta di costruire con Cisl e Uil **un progetto e percorso unitario, che contenga proposte per regole democratiche di partecipazione, di rappresentanza e di pluralismo.**

## **2. TERRITORIO, LUOGHI DI LAVORO E DI AGGREGAZIONE DELLA NOSTRA RAPPRESENTANZA – STRUTTURE CONFEDERALI E DI CATEGORIA.**

Il nostro obiettivo politico-organizzativo è l'estensione della rappresentanza e della rappresentatività per la difesa dei diritti e delle tutele.

Il baricentro deve essere il territorio a partire dal ruolo delle Camere del Lavoro. Il territorio come macchina motrice della rappresentanza, che trascina il bisogno di contrattazione categoriale, confederale e sociale.

Tenuto conto che le dinamiche economiche sociali e ambientali locali, vanno riferite allo scenario della globalizzazione, nel territorio c'è il motore dello sviluppo, lì si registrano i grandi cambiamenti avvenuti sia nei settori produttivi strettamente industriali, sia nel terziario, sia nella Pubblica Amministrazione, che nei comparti della conoscenza anche in seguito ai processi attuativi dell'art. 117 della Costituzione.

Nel territorio vengono declinate e verificate le tante politiche sociali, la difesa e la tutela dei diritti collettivi e individuali. In questo quadro è necessario rilanciare quanto previsto dalla Tesi 7 del documento congressuale, per realizzare processi di integrazione e personalizzazione dei percorsi di autonomia delle persone. La Cgil persegue e riafferma con forza, tutte quelle politiche volte all'integrazione delle persone con disabilità, spesso causata anche da incidenti sul lavoro, contrastando azioni di discriminazione dirette e indirette che possono pregiudicare la dignità delle categorie più deboli, quali sono i disabili, a partire dal luogo di lavoro.

Il territorio è il luogo centrale di esercizio della rappresentanza, e rappresenta l'essenza stessa della confederalità. E' il luogo delle nostre radici storiche, dove si misurano l'integrazione e gli effetti della multiculturalità, dove si verifica la nostra tenuta e i risultati delle scelte politiche dell'organizzazione. La Confederazione deve quindi ridisegnare il suo modello organizzativo per rilanciare l'iniziativa sul territorio, per evitare il rischio di cederne la titolarità ad altri. Va quindi portato avanti con determinazione il riposizionamento politico, strategico, organizzativo, della Cgil.

E' il territorio che ci consegna i luoghi di lavoro, luoghi dai quali dobbiamo ripartire.

Dobbiamo quindi rafforzare a questo livello le strutture orizzontali e verticali dentro un progetto di concreta sinergia, nel rispetto delle reciproche autonomie e

delle funzioni. Con la modifica del Titolo V° della Costituzione è opportuno indicare soluzioni organizzative che tengano conto del federalismo, quale prassi per creare modalità decisionali più esigibili nel territorio sempre dentro ad un ambito di solidarietà.

Ciò comporta scelte di decentramento di poteri, di ruolo, di funzioni, che deve riguardare tutti, dentro un quadro di razionalizzazione e maggiore efficienza, finalizzato a liberare risorse finanziarie ed acquisire disponibilità di quadri e dirigenti.

Il presidio confederale del territorio, fondato sui cardini del sistema delle tutele e dei servizi e dello Spi, impone un maggior coinvolgimento delle categorie.

Lo stesso decentramento ha via via assunto un profilo nuovo ed oggi richiede di investire maggiormente sulla qualità della nostra rappresentanza che non è sostituibile con l'aumento della quantità.

Il tema è come il decentramento possa rispondere ad un rafforzamento della nostra azione sindacale nei posti di lavoro e nel territorio.

**Il ruolo delle Camere del Lavoro** in continuità con le loro funzioni originarie, si riafferma decisivo e determinante.

Riprogettare il sistema CGIL territoriale anche con forme flessibili, ma al tempo stesso codificate, regolate ed esigibili.

Vi sono temi che presuppongono, per essere affrontati, una nostra capacità di intervento in un'area vasta, come la negoziazione dei processi di sviluppo sostenibile e la loro qualità, mentre altri richiedono capillarità di insediamento e di presenza; in questo contesto, pur con opzioni flessibili, occorre saper "sezionare" il territorio per definire ambiti convergenti fra la contrattazione nei luoghi di lavoro, e quella di carattere sociale ed insieme per determinare la qualità dell'accoglienza e conquistare risultati sul tesseramento e proselitismo.

In tale contesto, anche le Camere del Lavoro comprensoriali di dimensione medio piccole assolvono ad una importante funzione di radicamento, lì si sono realizzate in virtù di una necessaria flessibilità nelle funzioni dei gruppi dirigenti risultati di grande confederalità da valorizzare. Le varie esperienze organizzative formate sul territorio, possono essere una opportunità, un terreno di sperimentazione.

Il territorio quale luogo ove si deve sviluppare sempre più una sinergia fra la Confederazione, le Categorie, il Sistema Servizi e lo Spi, e il loro rapporto con le rappresentanze dei posti di lavoro.

La conoscenza del territorio come presupposto per innervare una politica dei quadri volta al rinnovamento ed al ringiovanimento.

Quindi presidiare il territorio evitando le contraddizioni e le competizioni fra sistema verticale e orizzontale, con una rinnovata cultura dello stare insieme a sostegno del nostro essere sindacato generale.

**INSERIRE TESTO ALLEGATO 2**

**INSERIRE TESTO ALLEGATO 3**

### **Le strutture regionali confederali**

Le strutture regionali confederali vanno considerate un territorio largo, con funzioni di strategia e direzione politica, in grado di agire confederalmente sull'insieme dei territori che contraddistinguono lo spazio politico sindacale regionale, anche in virtù delle nuove funzioni costituzionalmente attribuite alle Regioni. La Confederazione Regionale si conferma quindi la struttura che negozia con l'istituzione Regione insieme alle categorie, le politiche di settore di interesse generale.

Per questo occorre rafforzare i compiti ad esse assegnati per riqualificarne il ruolo e reinquadrare la loro azione politica, sia in termini di direzione, di coordinamento, di progettualità e di contrattazione, al fine di sostenere l'obiettivo del decentramento e il ruolo delle Camere del Lavoro e delle Categorie.

### **Le strutture regionali di categoria**

Al fine di rafforzare le categorie nel territorio con il decentramento di quadri e risorse, le strutture regionali di categoria vivono come istanza congressuale quando esercitano funzioni di soggetto contrattuale.

Sarà compito delle Categorie Nazionali adottare forme organizzative rispondenti a questi obiettivi anche per il necessario intreccio nella verticalità regionale.

L'attualizzazione di tale decisione, come previsto dallo Statuto, andrà preventivamente concertata con le strutture Regionali Confederali.

### **Aree Metropolitane**

Un capitolo particolare va dedicato alle aree metropolitane e al loro ruolo di rappresentanza. Definire i confini per meglio affrontare e rappresentare i problemi politico-sindacali di un grande territorio.

L'obiettivo principale deve essere quello di costruire forme organizzative capaci di assicurare un governo unitario delle funzioni di rappresentanza sociale su scala vasta corrispondente all'area metropolitana, obiettivo questo raggiungibile con una pluralità di soluzioni possibili.

Ci sono più esperienze attraverso le quali si è affrontato il tema della rappresentanza sociale nelle grandi aree urbane, più esposte all'emergenza di nuovi bisogni e nuove contraddizioni, ma anche terreni particolari di sperimentazione di quella nuova confederalità che è al centro della nostra riflessione organizzativa.

Quelle esperienze, pur diverse fra loro, andranno attentamente valutate e opportunamente valorizzate, non per trarne un unico modello organizzativo, che sarebbe impossibile date le diversità delle nostre aree metropolitane, ma per fissare obiettivi politici comuni e condivisi indipendentemente dal modello organizzativo adottato, dal semplice coordinamento delle strutture territoriali che insistono su di essi o sul suo livello provinciale, alla loro integrazione politica, organizzativa o statutaria.

In ogni caso, nel definire le funzioni di governo metropolitano, si dovrà perseguire l'obiettivo di rafforzare il decentramento politico ed organizzativo con le necessarie forme di raccordo con le politiche regionali.

La definizione "città metropolitana" si riferisce ad ambiti territoriali istituzionalmente non definiti. Le stesse Camere del Lavoro Metropolitane risentono di assetti organizzativi storicamente consolidati non paragonabili tra di loro.

Il futuro assetto istituzionale delle aree metropolitane, non impedisce, tra le soluzioni possibili, e nel rispetto delle autonome scelte delle singole strutture e della necessaria flessibilità, l'avvio di un processo di omogeneizzazione delle Camere del Lavoro, ricomponendo in un'unica struttura i comprensori facenti capo al territorio provinciale.

Tale scelta va compiuta in accordo con i Centri Regolatori regionali e con i territori interessati, consolidando il decentramento territoriale realizzato o da realizzare, aprendo una riflessione su nuove titolarità di coordinamento



confederale da attribuirsi alle zone nella direzione politica sul territorio e nel coordinamento dei servizi che presidiano la tutela individuale.

### **Il ruolo delle categorie è insostituibile.**

Le categorie insieme alle strutture confederali, fanno vivere la confederalità e contribuiscono al suo rafforzamento. Sono lo strumento politico che coniuga i posti di lavoro con i vari livelli dell'organizzazione, le RSU e i lavoratori, con le scelte politiche e gli obiettivi strategici della Cgil.

Le Categorie Nazionali, in concorso con le proprie istanze territoriali, e le Camere del Lavoro dovranno predisporre progetti di sostegno, prevedendo puntuali verifiche sulla loro attuazione, finalizzati a rafforzarne il ruolo di contrattazione e la capacità di proselitismo, con l'obiettivo di coinvolgere i comitati degli iscritti e i delegati, promuovere i giovani, favorire l'inserimento dei migranti a partire dai posti di lavoro.

### **3. DEMOCRAZIA, PLURALISMO, UNITA', REGOLE, RISORSE**

Il punto di riferimento è la strategia del Congresso, in particolare le Tesi 9 e 10.

La partecipazione, quale asse strategico per riprogettare il paese e i valori della confederalità, dell'autonomia, dell'unità.

*"Il tema della partecipazione democratica dei lavoratori rappresenta una priorità di prima grandezza. La democrazia sindacale è condizione per una rappresentanza e rappresentatività del sindacato più forte, limpida e misurabile"*

L'identità della Cgil, forte della sua storia e del suo essere Sindacato Generale e di programma deve riaffermare il valore della confederalità.

*"Più partecipazione e più politica per il sindacato significano necessariamente anche più confederalità. La profondità della crisi e le grandi trasformazioni degli assetti produttivi nel mercato del lavoro, in generale nell'economia e nella società, rimandano, infatti, a un nuovo grande problema di riunificazione del mondo del lavoro". "Rappresentare e difendere gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, nelle condizioni attuali, significa perciò innanzitutto darsi strategie, obiettivi e pratiche rivendicative che ricompongano un quadro di unità di ciò che il neo-liberismo intende frantumare. E ciò è possibile solo rendendo ancor più forte l'idea di confederalità che*

*rappresenta la caratteristica principale della storia e della cultura del sindacalismo italiano”.*

Queste scelte congressuali, l'identità e il ruolo della Cgil ci impongono di mantenere alta la sua grande autonomia.

Il valore della confederalità si consolida con una capacità progettuale in grado di rafforzare i diritti e le tutele nel lavoro e nel sociale. Tale progettualità rappresenta la condizione per l'autonomia del sindacato.

Autonomia e non indifferenza, proprio per il ruolo di soggetto sociale di organizzazione di massa che caratterizza la Cgil e la sua confederalità.

L'autonomia e il pieno rispetto dei valori di un Sindacato Generale che risponde alle sue scelte di programma ed obiettivi definiti dai Congressi, necessita di un autonomo rapporto con le forme politiche, i movimenti, le associazioni.

Il nostro riferimento è il concetto e la pratica del Sindacato di programma, non agnostico rispetto al quadro politico, ma fortemente vincolato nelle proprie scelte, alle decisioni autonome dei propri gruppi dirigenti e al mandato delle persone che rappresentiamo, che sono la fonte della nostra legittimazione.

L'autonomia è la lealtà alle scelte di politica sindacale della Cgil. L'autonomia in questa fase di trasformazioni politiche è ancor più elemento vitale e identitario da consolidare attraverso il rispetto dei ruoli e delle funzioni degli organi della confederazione.

Il pluralismo delle idee è un bene per tutta l'organizzazione e come tale va sostenuto e rispettato.

Il pluralismo interno è importante per assicurare un terreno di discussione e rappresentazione democratica, purché essa non degeneri in parcellizzazione politico-organizzativa.

*“La democrazia nella Cgil si fonda su molteplici pluralismi – a partire dal valore della differenza di genere, da quelli programmatici e dalla pluralità delle strutture legate alla rappresentanza d'interessi - e su un sistema di regole che ne garantiscono la piena legittimità e agibilità”.*

Autonomia e pluralismo sono fondati sul valore della democrazia sindacale, definita dal nostro Statuto che stabilisce i cardini su cui poggia la vita democratica della Cgil. Le delibere regolamentari attuano rigorosamente le norme statutarie.

Le regole sono la garanzia democratica di tutta l'organizzazione e di tutto il suo gruppo dirigente e pertanto non possono essere interpretate, bensì rispettate ed attuate.

E' compito degli organismi statuari svolgere funzioni di vigilanza e controllo, intervenendo nei modi e nei termini a loro assegnati dallo Statuto stesso.

Tali regole hanno bisogno però di essere arricchite e rafforzate per rendere ancora più nette alcune scelte in esse contenute al fine di continuare a garantire l'autonomia, il pluralismo, la democrazia e il valore della confederalità.

Tale valore comporta che la titolarità su materie di carattere confederale è in capo ai direttivi confederali ai vari livelli, e che è esclusa la ripetizione del voto in altri organismi, il Direttivo Nazionale darà attuazione alle scelte che la Conferenza di Organizzazione compirà in tema di regole.

### **Democrazia e regole chiamano in causa il nostro rapporto con la Cisl e con la Uil**

Mancano regole confederali di carattere unitario per la partecipazione al voto di lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate, compreso le modalità dell'utilizzo dello strumento referendario o per una consultazione certificata su piattaforme o intese di carattere generale.

Mancano regole di carattere legislativo su rappresentanza e rappresentatività ad eccezione dei settori pubblici. Occorre quindi riproporre a Cisl e Uil il percorso per definire un sistema di rappresentanza e di regole per la democrazia di mandato, il suo rapporto con la democrazia di organizzazione e la validazione dei risultati.

La Conferenza di Organizzazione ritiene non più rinviabile le decisioni assunte dal Congresso di concludere con la Cisl e con la Uil un'intesa endosindacale utilizzando confederalmente le diverse e positive esperienze maturate in questi anni e rendere universalmente esigibile la soluzione che si troverà.

Questa scelta dovrà riguardare in modo particolare il ruolo delle RSU, i loro compiti e i loro poteri, nonché le forme di validazione certificata di piattaforme, accordi e contratti così come deciso nella stessa Tesi n° 10 del Congresso.

L'accordo endosindacale che andrà stabilito con Cisl e Uil renderà più facile sostenere unitariamente la necessità di una legislazione sulla democrazia sindacale e quindi sulla rappresentanza.

La Cgil nel giudicare importante e positivo il lavoro e le decisioni unitarie di questa fase, e come già affermato in premessa, ritiene essenziale che le tre Organizzazioni Sindacali, Cgil Cisl Uil, elaborino insieme un Manifesto politico sui

valori della confederalità e dell'unità sindacale, predisponendosi alla costruzione di un progetto comune per avviare un percorso che traguardi la costruzione di una nuova unità fra le tre organizzazioni sindacali.

### **Rinnovamento e regole**

Una politica che miri al rinnovamento dell'organizzazione passa sia attraverso un sistema di regole che ne consente l'attuazione, sia attraverso progetti formativi sostenuti da adeguate risorse economiche che investono un numero consistente di quadri, in particolare giovani e donne.

Le regole per l'elezione dei gruppi dirigenti devono rispondere sempre di più ai bisogni di un'organizzazione complessa come la Cgil.

Obiettivi:

- una nuova politica di quadri finalizzata al rinnovamento ed al ringiovanimento del gruppo dirigente;
- una politica di formazione che coinvolga l'intero gruppo dirigente a partire dagli eletti nelle RSU/RSA;
- una maggiore attenzione alle particolari condizioni contrattuali ed alle esigenze professionali delle strutture confederali e delle categorie.

Per questo è necessario ragionare sull'esperienza di questi anni rispetto alla individuazione ed elezione dei gruppi dirigenti, avviando una riflessione che consenta di definire una proposta sulla base del dibattito che scaturirà dalla Conferenza di Organizzazione, da assumere nel Comitato Direttivo e al prossimo Congresso nel pieno rispetto delle rispettive competenze.

A tal fine si avanzano alcune prime indicazioni:

- a) Vanno confermate le norme dell'art. 6 dello statuto e del punto 6 del regolamento che prevedono sia il voto segreto sia la durata massima dei mandati.

#### **INSERIRE TESTO ALLEGATO 1**

~~Tuttavia la regola rigida degli otto anni, pur necessaria, ha generato in alcuni casi una tendenza all'attendismo, una preoccupante delegittimazione interna ed esterna dei dirigenti coinvolti nei processi di mobilità, la ricerca di collocazioni autonome sia all'interno sia all'esterno dell'Organizzazione. Sono elementi di criticità che si sono verificati negli ultimi anni e che vanno corretti attraverso una preventiva, attenta, programmata politica dei quadri.~~

b) Assegnare una funzione politico-partecipativa per la selezione dei gruppi dirigenti ai comitati direttivi eletti dai congressi, attraverso una discussione preventiva sugli indirizzi e i criteri che i centri regolatori debbono seguire per la definizione e valutazione della proposta stessa, alla quale seguirà il voto segreto degli aventi diritto con le maggioranze numeriche previste dalle regole attuali. Fermo restando la titolarità e le prerogative delle Categorie Nazionali e delle Cgil Regionali, è possibile prevedere che le Categorie Nazionali e/o le cgil Regionali deleghino alle Categorie Regionali e/o CdLT/CdLM la titolarità nella formalizzazione delle candidature a Segretario Generale delle Categorie Territoriali.

c) La consultazione, quando decisa, dai centri regolatori, sarà utilizzata come fase di ascolto con le modalità indicate dagli stessi, purché non sostitutiva delle funzioni dei Comitati Direttivi.

*“L’esperienza di questi anni ci consegna, infatti, uno squilibrio fra lo strumento della consultazione individuale e la sovranità dei Comitati direttivi. Essi sono stati spesso relegati sostanzialmente a luoghi di ratifica formale, col voto segreto, di decisioni che non li hanno visti davvero protagonisti. In sostanza, devono costituire luoghi di discussione collegiale ed esplicita sulle candidature, sulle ragioni per le quali vengono avanzate, sulla loro adeguatezza e rappresentatività, anche relativamente ai nostri pluralismi”.*

d) Le modalità di permanenza temporale negli incarichi esecutivi per tutte le strutture soggette ad accorpamenti o a modifiche territoriali, oggi non previste, devono essere normate e collocate all’interno del punto 6 delle delibere regolamentari in coerenza con i suoi principi ispirativi.

e) Definire progetti con lo Spi per l’utilizzo dei dirigenti nelle strutture che organizzano i pensionati/e a tutti i livelli al fine di favorire e contribuire al necessario rinnovamento di tutta la Cgil.

f) Proporre allo Spi di inserire nelle proprie regole un limite massimo di età per la permanenza e l’individuazione di quadri negli incarichi a tutti i livelli. La Cgil dovrà inserire nelle delibere regolamentari criteri per l’utilizzo di pensionate e pensionati nell’impegno sindacale.

g) Al conseguimento dei requisiti di anzianità e/o vecchiaia che consentono l’accesso alla pensione pubblica, i membri degli organismi esecutivi delle categorie degli attivi e dei servizi CGIL, decadono automaticamente.

- h) Evitare in linea di massima di assegnare a dirigenti E' precluso a collaboratori pensionati la responsabilità funzionale in materia di contrattazione e rappresentanza dell'organizzazione a fronte di soggetti terzi, direzione di strutture degli attivi prevedendo un percorso che regoli politicamente e temporalmente tale necessità, anche al fine di promuovere non solo il rinnovamento ma anche il ringiovanimento.
- i) Regole per favorire l'entrata dei giovani a tutti i livelli dell'organizzazione, dai posti di lavoro fino alle massime responsabilità di categoria e confederali.
- j) Estendere la regola norma del limite massimo degli otto anni o del doppio mandato anche ai gruppi dirigenti del Sistema Servizi, degli altri organi di costituzione, di emanazione, di controllo, nomina e designazione da parte della Cgil.
- k) Individuare criteri e percorsi ivi compresi quelli formativi atti a favorire maggiore mobilità anche per i dirigenti senza incarico di segreteria, prevedendo altresì modalità e tempi per la periodica rotazione negli incarichi dei funzionari.
- l) Deve essere rafforzata la funzionalità degli organismi rappresentativi e deliberanti, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni degli organi esecutivi indicati statutariamente. La regolare convocazione degli organismi dirigenti ed esecutivi, come previsto dallo statuto e dalle delibere regolamentari, è la garanzia di una direzione collegiale sia politica che gestionale

## Le Risorse

Se la nostra scelta è la centralità del territorio, l'integrazione dell'intero sistema Cgil sul territorio e il rinnovamento/ricambio generazionale, allora dobbiamo adeguare le risorse e la loro ripartizione in funzione di questa impostazione.

E' necessario quindi che, sulla base degli orientamenti che la Conferenza assumerà, il Direttivo Nazionale deliberi, nei tempi previsti dal regolamento della Conferenza stessa, decisioni coerenti con il progetto politico organizzativo.

I punti che andranno affrontati riguardano:

- le risorse alle strutture confederali e categoriali;
- la realizzazione dell'obiettivo di generalizzare la quota dell'1% di contribuzione per chi si iscrive alla Cgil;
- progetti finalizzati e verificati, basati sulla certezza nel flusso delle risorse, distinguendo gli interventi fra la solidarietà e progetti di proselitismo,

reinsediamento e interventi straordinari. A tal fine occorre fare un'analisi attenta sull'esperienza di questi anni per adeguare il regolamento della Commissione Nazionale sul fondo di reinsediamento.

- regole vincolanti e certificate per chi riceve risorse a titolo sia di investimento sia di solidarietà;
- quali e quante le entrate dagli Enti Bilaterali e il relativo utilizzo;
- predisporre al bilancio sociale con un preciso programma di vigilanza e controllo di tutti gli strumenti a nostra disposizione e all'utilizzo del bilancio consolidato;
- deve essere chiaro ed esplicito il sistema della canalizzazione fondato su criteri di carattere nazionale. Come si canalizza e verso chi si canalizza, sia rispetto alle quote associative, che rispetto ad altre entrate e risorse disponibili.

Il nodo che si pone quindi per tutta la Cgil è quello di mettere in moto un processo di redistribuzione delle risorse esistenti, verso il territorio, privilegiando le strutture comprensoriali confederali e di categoria che rendano effettiva e strutturale la scelta del decentramento. Ciò comporta la necessità di concertare fra le diverse strutture e nel rispetto dell'autonomia politica e statutaria di ciascuna di esse, a livello di CdLT/CdLM, opportune forme organizzative che siano funzionali ed esigibili al fine di una gestione comune di funzioni orizzontali (Amministrazione, Ufficio Stampa, Formazione, ecc.) con lo scopo di aumentare le economie di scala.

Alla luce del progetto organizzativo che scaturirà dalla Conferenza di Organizzazione, il Comitato Direttivo, come previsto dal Regolamento, delibererà eventuali nuove percentuali di riparto.

#### **4. I GIOVANI, IL NOSTRO FUTURO**

*“Anche per la Cgil (come per il resto della società italiana) si pone il problema di assicurare un radicale ricambio generazionale”.*

I giovani sono per la Cgil, un bene prezioso, perché sono il nostro futuro. E per far vivere la memoria di chi ha rappresentato il passato vi è bisogno di chi si candida a rappresentare il futuro. Non è un obiettivo ma un vincolo per tutta la Cgil.

La Cgil deve intercettare i giovani, conquistarli all'impegno sindacale, permettergli di acquisire esperienze e conoscenza, per diventare ottimi dirigenti,

rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro, nelle camere del lavoro, nel territorio, nel sistema dei servizi, nelle strutture nazionali.

Dobbiamo saper cogliere oggi come ieri, anzi oggi più di ieri, il grande senso del cambiamento che è avvenuto e di come vi sia la necessità di saperlo interpretare per realizzare obiettivi in grado di dare speranza al futuro di tutti i giovani e meno giovani.

I giovani sono il termometro della società, sono la spinta per la voglia di vivere in un mondo ove la libertà è sinonimo di pace, ove la democrazia si lega con la partecipazione, ove il rifiuto della violenza è rifiuto di stragi, di terrorismo, di guerra.

I giovani hanno sempre manifestato questi loro sentimenti con il senso di appartenenza ad una età della vita talmente bella e irripetibile che non può essere spezzata né gettata. Una età della vita la cui esperienza li deve accompagnare nel lungo cammino che hanno di fronte a loro.

In questo lungo cammino devono poter incontrare anche la Cgil, e la Cgil li deve saper accogliere, tenere, e predisporre a farsi guidare. Occorre avere e dare fiducia ai giovani.

La Cgil ha il compito di stare con i giovani e di saperne rappresentare sogni e bisogni, coinvolgendoli nell'organizzazione, conquistarli e consegnargli responsabilità.

Dare spazio alle nuove generazioni è un nostro preciso dovere.

I giovani di oggi entrano tardi nel mondo del lavoro e spesso come precari, in un sistema produttivo frantumato, in un settore industriale ed in un settore pubblico profondamente cambiati, in un sistema del terziario e dei servizi che toglie loro la possibilità dello stare insieme, che spezza il collettivo e produce la solitudine del lavoro atipico.

Per questo è importante ricercare e consolidare i rapporti con i giovani prima che entrino nel mercato del lavoro: quando sono nella scuola, dalle medie all'Università attraverso una azione straordinaria della Confederazione per conquistare le nuove generazioni al sindacato, ai suoi valori ed ai suoi compiti.

Aprirci ai bisogni dei giovani lavoratori e lavoratrici - nativi e migranti - e metterli al centro delle nostre strategie sindacali, realizzare le condizioni per il pieno dispiegamento della loro soggettività nell'ambito delle strutture sindacali, rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'accesso ad una vera cittadinanza nel



dibattito e nella vita della Confederazione. Questi sono i compiti fondamentali cui ci troviamo di fronte: compiti urgenti cui occorre rispondere con urgenza.

I giovani arrivano a noi se li sappiamo intercettare ovunque. Da questo punto di vista, l'obiettivo fondamentale è la costruzione di un'organizzazione più aderente alla composizione effettiva del mondo del lavoro: vogliamo costruire quindi una Cgil più giovane, più femminile e più multietnica. Un obiettivo di questo genere ha però bisogno di una molteplicità di strumenti che siano oggetto, una volta introdotti nella strategia dell'organizzazione, di una valutazione attenta e responsabile.

In particolare, occorre conseguire nel medio periodo una crescita consistente del peso quantitativo dei giovani lavoratori e lavoratrici sul totale degli iscritti. Contestualmente, occorre favorire il rinnovamento della platea dirigente attraverso una politica dei quadri che – grazie ad una qualificata regia confederale – garantisca un accesso diffuso e di qualità dei giovani a ruoli di responsabilità e direzione.

Per fare questo, abbiamo bisogno più che dell'introduzione di quote riservate agli under 35 nella composizione dei gruppi dirigenti – misura che rischierebbe, in virtù della sua rigidità, di determinare esiti incerti dal punto di vista quantitativo ed opachi dal punto di vista qualitativo - del disegno di un sistema di obiettivi, realmente esigibili, capace di conseguire nel medio periodo una riduzione dello iato generazionale fra la composizione effettiva del mondo del lavoro e la platea degli iscritti e fra questa ed i quadri dirigenti. Si tratta di un impegno ambizioso che impegna la Cgil non solo nella necessaria evoluzione del suo funzionamento organizzativo, ma anche nel rinnovamento delle sue politiche e pratiche sindacali, in direzione di una più efficace azione di rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici più giovani.

Guai a noi ad essere così presuntuosi da pensare che comunque il sindacato, la Cgil, sono una tappa obbligata dove prima poi si arriva. Non è più così e noi non possiamo sbagliare. Dobbiamo portarli nella Cgil e poi conquistarli ad essere sindacalisti di cuore e di testa. Di cuore e di testa significa trasmettere responsabilità e propositività nelle analisi, nella individuazione degli obiettivi, nella costruzione delle rivendicazioni, nella contrattazione, nella ricerca di una intesa credibile e condivisa.

La conferenza d'organizzazione deve rappresentare dunque il momento in cui far vivere una riflessione organica sulle politiche organizzative, perché la sfida che si

pone dinanzi ad un sindacato moderno è quella di trasformarsi in uno strumento di partecipazione e rappresentanza dell'intera galassia del lavoro, nei diversi modi nei quali esso si esplica.

Occorre avviare un progetto organizzativo che assuma alcune prime decisioni:

- Costruire programmi formativi finalizzati alla preparazione di giovani quadri e delegati. La formazione come studio e impegno nel sindacato, che deve camminare insieme con l'obiettivo di costruire gruppi dirigenti che trasformino il sapere della teoria in pratica di lavoro quotidiano.
- Costruire liste elettorali per il rinnovo delle RSU individuando ovunque una forte e crescente presenza di giovani che abbiano meno di 35 anni, attraverso la garanzia di un'adeguata rappresentatività dell'effettiva composizione generazionale della platea dei lavoratori coinvolti.
- Garantire ai giovani lavoratori un ruolo partecipativo e di responsabilità nei Comitati degli Iscritti.
- Ragionare su come rendere "giovane" il nostro statuto e le nostre regole, prevedendo vincoli di promozione di giovani quadri, con particolare attenzione a coloro che sono impiegati con rapporti di lavoro atipico.
- Darsi il vincolo politico, sostenuto da azioni e percorsi concreti in coerenza con quel sistema di obiettivi precedentemente richiamato, di inserire, non solo nei direttivi ma anche nelle segreterie di categoria e confederali a tutti i livelli, dirigenti giovani per prepararli ad assumere in prima persona le più alte responsabilità. Nel quadro di una politica di rinnovamento generazionale dei gruppi dirigenti diffusi occorre valorizzare i giovani lavoratori e le giovani lavoratrici: i luoghi di lavoro devono rappresentare per la Cgil il naturale e quindi prevalente canale di accesso ai gruppi dirigenti. Contestualmente, occorre prevedere forme di accesso alle nostre strutture riservate a giovani provenienti da esperienze associative, di studio e di ricerca, anche al fine di accrescere la qualità dell'elaborazione e la diffusione di competenze settoriali sempre più indispensabili al lavoro sindacale .
- Istituire, laddove possibile, dipartimenti e/o responsabili per le politiche giovanili al fine di accrescere in modo significativo l'elaborazione e l'iniziativa delle nostre strutture su materie rilevanti per la condizione giovanile. Questi dovranno garantire forme di coordinamento fra strutture confederali e di categoria, Nidil e le associazioni studentesche per individuare specifici piani

di lavoro che siano in grado di sperimentare nuove forme di intervento sindacale, e che servano ad intercettare i ragazzi e le ragazze nei diversi ambiti della società (ad es. formazione ed orientamento nelle scuole, studenti lavoratori, periferie e disagio sociale, lavoro intermittente e /o stagionale);

- Introdurre spazi aperti e flessibili di confronto, socializzazione, elaborazione ed iniziativa, ai vari livelli dell'organizzazione, tra i giovani iscritti, delegati e quadri attraverso la costituzione di consulte quali luoghi in cui far emergere l'esistenza, reale e potenziale, di una sensibilità generazionale all'interno della Cgil. Queste, che dovranno anche prevedere la partecipazione delle associazioni studentesche, possono rappresentare un'occasione di partecipazione attiva ed innovativa alle politiche dell'organizzazione in particolare per chi – come molti dei giovani presenti nelle nostre strutture – si trova ai margini dal dibattito confederale perché fuori dai circuiti "classici" della rappresentanza quali direttivi e segreterie.
- Prevedere l'organizzazione di un meeting nazionale annuale dei giovani iscritti, delegati e quadri della Cgil in collaborazione con le associazioni studentesche e le organizzazioni sindacali europee, ed aperto al contributo di altre realtà associative e del volontariato.

## **5. LE NOSTRE RAPPRESENTANZE PER UNA NUOVA CONFEDERALITA' NEL LAVORO CHE CAMBIA – TRASFORMAZIONI E POSSIBILI ACCORPAMENTI**

*"Se la disarticolazione del mercato del lavoro ci consegna una battaglia per nuovi diritti e tutele, è vitale, affermare il valore della democrazia e allargarne progressivamente gli spazi. Allo stesso modo occorre operare su tre fronti distinti:*

- a) estendere la contrattazione ben oltre i confini finora definiti;*
- b) completare l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di quelli territoriali;*
- c) generalizzare le Rappresentanze sindacali unitarie, anche tramite l'elezione nelle aziende fino a 15 dipendenti di RSU interaziendali di filiera".*

Il lavoro è al centro delle nostre riflessioni. Operare per restituire la dignità che merita è una necessità che ci impone anche di rivisitare il nostro modello

organizzativo, soprattutto alla luce delle profonde trasformazioni che ne ridisegnano frontiere produttive, relazioni internazionali, tipologie contrattuali.

Con l'estensione della contrattazione si risponde alla necessità di far fronte ai mutamenti di una società che per la sua complessità ci impone di perseguire risultati per lavoratori e lavoratrici anche oltre l'impresa. La contrattazione territoriale infatti si sta arricchendo di così tanti contenuti (casa, salute, tariffe, servizi sociali, ecc.) che hanno diretta incidenza sul reddito delle persone e che determinano spesso la condizione reddituale tanto quanto di un rinnovo contrattuale.

Questa è la ragione per la quale vanno individuati – in particolare in rapporto con le amministrazioni pubbliche, ma non solo – gli ambiti territoriali prevalenti, a partire da una efficace lettura e interpretazione dei bilanci degli enti locali. Il rilancio della contrattazione territoriale sociale, e della negoziazione sullo sviluppo del territorio e la salvaguardia dell'ambiente, vuol dire coinvolgere lavoratori, pensionati, giovani, cittadini iscritti e non ai sindacati, con un chiaro riferimento alla natura confederale.

Per il sindacato confederale si impone quindi la necessità di costruire sistemi di relazione con tutti i soggetti sociali, istituzionali, d'impresa che sono presenti e operano sul territorio. In questo senso sarebbe utile iniziare a sperimentare, nell'ambito della contrattazione decentrata, forme e azioni contrattuali intercategoriale, fermo restando le rispettive titolarità contrattuali: in questo caso si imporrebbe l'individuazione di forme organizzative – intrecciando livelli di responsabilità di direzione politica tra categorie e livelli confederali – in grado di assicurare un allargamento della rappresentanza.

Quella rappresentanza dei lavoratori, delle lavoratrici, dei pensionati che ha - per la nostra organizzazione - un ruolo insostituibile tale da consentirne il più alto coinvolgimento nelle scelte e nella elaborazione politico-sindacale, sia confederale sia di categoria.

Per questo il modello organizzativo che risponde a questa esigenza deve tener conto:

- dell'organizzazione del lavoro e quindi della contrattazione di secondo livello;
- dei cambiamenti intervenuti nei settori produttivi: industriali, dei servizi, nel terziario, nel lavoro pubblico;
- dei cambiamenti in atto sul territorio, tesi ad una sempre maggiore frantumazione del modello produttivo e allo sviluppo di un tessuto economico

molecolare e poco solidale da una parte, e a nuove grandi concentrazioni internazionali e finanziarie dall'altra;

- del modello organizzativo rappresentato da aree, siti, filiere produttive;
- del modello organizzativo rappresentato dalle aziende a rete;
- delle trasformazioni intervenute nel mercato e nell'organizzazione del lavoro.

### **Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)**

Bisogna porsi il tema, con tutte le implicazioni che ne derivano, dei rischi di una crisi della confederalità nei posti di lavoro. Bisogna ripartire e riposizionarci nel posto di lavoro per irrobustire dal basso la cultura di sindacato generale più volte richiamata come valore imprescindibile da salvaguardare. In tale quadro è fondamentale che le RSU assumano sempre più anche una funzione confederale, accompagnata da una soggettività politica, andando oltre la sola azione di contrattazione aziendale.

Il modello delle RSU, come titolari e agenti della contrattazione di secondo livello, ha prodotto interessanti risultati e va senz'altro confermato, attraverso la trasformazione in proposta unitaria degli obiettivi contenuti nelle Tesi n° 8 del XV° Congresso

Nel ribadire il valore del ruolo del CCNL, occorre incrementare, qualificare ed estendere la contrattazione di secondo livello e determinare maggiori poteri alle RSU, in azienda e sul territorio per tutte le materie di loro titolarità e a loro assegnate dal CCNL.

Per rafforzare il legame tra RSU e Sindacato Generale occorre prevedere modalità organizzative unitarie, per rendere più strutturale la partecipazione delle RSU nella formazione delle decisioni non solo di carattere contrattuale.

Consapevoli che in una situazione nazionale e internazionale di competitività spinta il fattore umano è determinante, il tema dell'esigibilità della formazione continua nelle aziende, con progetti formativi condivisi, collegati all'organizzazione del lavoro, degli orari, della sicurezza, della salute e della tutela dell'ambiente, nonché della contrattazione dei premi di risultato, diventa decisiva.

I progetti formativi dei lavoratori dovranno sempre essere accompagnati da una attenta e costante verifica, un modo concreto per aiutare soprattutto i giovani lavoratori a "spendersi" sul mercato delle professionalità, così come previsto dall'Unione Europea nel "Programma di azione nel campo dell'apprendimento permanente 2007-2013" con le modifiche da noi proposte e dallo stesso disegno

di legge del Governo italiano, la cui approvazione consideriamo urgente proprio per recuperare il ritardo del nostro paese rispetto agli obiettivi di Lisbona.

Le RSU, i sindacati confederali (e nazionali) devono farsi promotori/trici affinché tutte le aziende "virtuose" operanti nei territori possano chiedere all'Inps di trasferire il proprio contributo dello 0,30% a fondi interprofessionali per ottenere il finanziamento di piani di aggiornamento e formazione – aziendali, settoriali, territoriali – rivolti ai propri quadri, impiegati, operai. Lo 0,30 non dovrà mai essere utilizzato per coprire la formazione obbligatoria, per legge a carico delle imprese, con particolare riferimento a quelle previste dalla 626. La formazione continua deve diventare materia specifica di contrattazione a tutti i livelli in quanto parte fondamentale del diritto individuale all'apprendimento e alla formazione.

Occorre definire con Cisl e Uil un patto "solidaristico" fra le Confederazioni.

Solidarietà che non deve sostituirsi ai reali rapporti di rappresentatività, ma che deve, attraverso un patto di consultazione, fermare la crescita del sindacalismo autonomo in alcuni settori.

Un patto di consultazione che definisca il nodo controverso della "mancanza di proporzionalità", difficile da accettare per i lavoratori che democraticamente hanno indicato la loro preferenza. Si può esperire il tentativo di un innalzamento del numero delle RSU nelle piccole e medie imprese.

Se la conferma della titolarità della contrattazione di secondo livello alla RSU ha prodotto buoni risultati, dovremo creare le condizioni affinché il modello si estenda il più possibile anche là dove oggi non si è ancora realizzato compiutamente, con particolare attenzione ad alcune aziende a rete.

Sarebbe utile sperimentare forme di coordinamento, sempre attraverso un armonico intreccio categoria-livello confederale territoriale, delle RSU che definiscano obiettivi comuni sia in termini di contrattazione che di altre materie normative loro pertinenti (salute, sicurezza e ambiente; formazione, ecc.), estendendo in questo modo vincoli di solidarietà, una rinnovata rappresentatività e una comune disponibilità a costruire luoghi di confronto.

Stesso ragionamento potrebbe valere per unità produttive organizzate in maniera interregionale, dando sempre alla RSU eletta democraticamente la possibilità di organizzarsi in esecutivi unitari, capaci di contrattare l'organizzazione del lavoro, assistiti dalle strutture nazionali solo laddove se ne ravvisi l'esigenza.

**Per i lavoratori atipici** è opportuna la scelta di inserirli nelle liste elettorali degli eleggibili e negli accordi per le RSU. Ciò consentirebbe senz'altro una maggiore rappresentanza della forza lavoro, quella giovanile in particolare, e una maggiore attenzione nella contrattazione di secondo livello ai temi del mercato del lavoro e della stabilizzazione occupazionale, nonostante ciò non sia previsto sia dalle norme dell'accordo interconfederale e sia dalle conseguenti intese applicative, che evidentemente occorre rivisitare.

Inoltre l'inserimento di queste figure professionali darebbe risposte concrete ad un vasto orizzonte di lavoratori che tende sempre più spesso ad organizzarsi autonomamente in associazioni.

Per la definizione delle liste è necessario prevedere l'inserimento di giovani e di migranti, nonché attuare le regole antidiscriminatorie e garantire la rappresentanza di genere sulla base delle norme statutarie. Si propone di valutare l'opportunità di "elezioni primarie" tra gli iscritti per definire la lista dei possibili candidati. Individuare il luogo del reparto per la costituzione delle liste stesse.

I tempi di elezione e rinnovo delle RSU devono diventare assolutamente vincolanti ad ogni scadenza.

### **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente (RLS - RLSA – RLST - RLS di sito)**

Troppo spesso i temi legati alla salute e alla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, così come la relazione tra ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro finiscono con l'essere marginali, nonostante morti, infortuni e malattie professionali.

In Italia gli RLS, sulla scorta della nostra storia, sono inseriti a pieno titolo nelle RSU, pur mantenendo una rappresentanza e titolarità specifiche, che spesso però si traducono in delega totale su tali temi "assolvendo" la contrattazione che invece resta fulcro per affrontare le condizioni di lavoro: organizzazione del lavoro, ritmi, turni, orari, appalti, investimenti, tipologie di rapporti di lavoro, formazione e informazione.

Sul versante della sicurezza c'è ancora molto da fare. Occorre rafforzare la figura del RLS, con uno stringente rapporto con i soggetti con titolarità negoziale, per renderne più efficace il suo operato, soprattutto in tre direzioni:

1) in azienda, attraverso la contrattazione; 2) fuori dall'azienda, nel rapporto con il territorio, i cittadini, le istituzioni degli enti locali; 3) nella RSU.

Occorre estendere il ruolo del RLS all'ambiente, per rafforzarne la possibilità di lavorare ad uno sviluppo sostenibile, mettendo contemporaneamente la sicurezza al centro delle attività lavorative, impegnando tutta la RSU ad una progressiva sensibilizzazione su un tema così decisivo per il futuro. Valorizzare il ruolo degli RLS di sito, previsti dalla normativa e oggetto di alcune importanti sperimentazioni.

Le modifiche normative ottenute prevedono la nuova figura del RLS di sito, che, connesso alla sua auspicata contrattazione, potrà dare un contributo determinante per la salute e sicurezza dei lavoratori, a partire dalle situazioni complesse (porti, interporti, cantieri) ove coesistono pluralità di datori di lavoro.

L'impegno è quello di coprire tutti i luoghi di lavoro con propri RLS, siano essi interni o territoriali. A tal fine importante sarà la scelta della elezione ( e non nomina) e la modalità dell'attuazione pratica dell'"election day" prevista dalla L. 123/07.

Altrettanto utile la costituzione di un coordinamento intercategoriale e confederale territoriale, in stretto raccordo con i soggetti titolari della contrattazione - tenendo in considerazione il testo unico della legge delega su salute e sicurezza approvata recentemente in Parlamento - per dare avvio ad uno modello di gestione integrato della prevenzione per più settori. Sempre più gli RLS devono farsi promotori nell'interlocuzione "trilaterale" (sindacati, imprese, Inail) al fine di stimolare le imprese a investire (compresi i contributi da riduzioni dei premi assicurativi INAIL) sul versante decisivo della prevenzione. Estendere l'approccio preventivo all'ambiente, coinvolgere tutti i lavoratori in un modello partecipativo alla cui base si colloca la formazione e l'informazione; articolare la comunicazione con i contesti locali e i territori. Ciò riguarda anche le aree degli appalti, delle manutenzioni, dei servizi, aree tuttora critiche nel garantire la sicurezza e ridurre i rischi ambientali.

Un impegno così rilevante può e deve contribuire alla crescita della responsabilità sociale e costruire un esempio di buone pratiche nel panorama industriale, del lavoro pubblico e dei servizi a rete italiano. Responsabilità sociale e buone pratiche che non possono che rimanere aggiuntive alle previsioni normative di legge e contrattuali.

### **Comitato aziendale europeo (CAE)**

Il sindacato è chiamato a misurarsi con l'internazionalizzazione dell'economia e delle imprese; tuttavia il rapporto con le grandi multinazionali allontana sempre



di più il luogo in cui le decisioni vengono assunte, mentre si avverte forte il bisogno di luoghi e spazi europei per la contrattazione e, di conseguenza, di "sindacalizzare" di più i Cae.

Occorre però modificare la direttiva europea n.94/95 della loro istituzione e dotarsi di un intervento legislativo della Commissione e del Parlamento europeo mirato alla contrattazione europea per i grandi gruppi.

I Cae sono una interessante esperienza di base, e rappresentano un luogo di incontro dove si acquisiscono informazioni e si scambiano esperienze anche sindacali: ma ciò non è sufficiente, a cominciare proprio dai diritti di informazione e di partecipazione non del tutto soddisfacenti.

La stessa esperienza di dialogo sociale, importante e qualificante in sé, stenta ad affermarsi come una politica permanente, propedeutica – almeno questo era nelle intenzioni – al rafforzamento della capacità del sindacato europeo di negoziare accordi collettivi a livello confederale, settoriale, transnazionale: intese certe con un vero potere negoziale e con un bilancio dei risultati.

Ciononostante oggi siamo in grado di individuare pochi grandi temi di intervento, e certamente la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sono tra questi.

La nomina attuale da parte delle organizzazioni sindacali andrebbe sostituita con l'elezione da parte delle RSU: se ciò non fosse possibile farlo unitariamente, la Cgil comunque dovrà coinvolgere i propri iscritti di quella impresa o multinazionale.

### **Gomitati degli Iscritti**

#### **Leghe territoriali degli iscritti**

~~Per la Cgil i Comitati degli Iscritti rappresentano un organismo di straordinaria importanza da sostenere e rafforzare, proprio perché strutture di base, sia nei luoghi di lavoro che nel territorio, riconfermando i compiti a loro assegnati dalle delibere regolamentari.~~

~~Tali compiti e funzioni vanno ulteriormente rafforzati con un apposito regolamento – quadro, al fine di garantire in ogni luogo di lavoro e nel territorio le attività di proselitismo, tesseramento, promozione del Sistema dei Servizi, partecipazione, fermo restando che ad essi non competono responsabilità contrattuali. Alla assemblea degli iscritti va assicurato il compito di discussione ed il diritto di proposta per le candidature della Cgil – scelte anche attraverso i non iscritti – nelle liste per le elezioni delle RSU. Il Comitato degli iscritti è inoltre la prima istanza nella quale favorire la partecipazione attiva dei lavoratori~~

e delle lavoratrici con rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, e degli atipici, dei migranti e dei giovani. Resta quindi valida l'idea che avemmo di istituire tali organismi. Occorre però procedere ad una verifica non più rinviabile sull'effettiva costituzione dei Comitati degli Iscritti nei luoghi di lavoro affinché si realizzino entro il prossimo Congresso. Qualora fosse confermata la diffusa difficoltà ad attuare tale decisione, sarà necessario operare per la rimozione degli ostacoli che si sono frapposti alla costituzione dei Comitati degli Iscritti. In questo senso, si può ipotizzare di riformare le regole per la costituzione dei Comitati degli Iscritti, sperimentando i seguenti criteri:

— nelle realtà ove il numero degli iscritti non superi i quindici, l'Assemblea degli Iscritti dovrà, qualora nell'impossibilità di eleggere il Comitato degli Iscritti, nominare un Coordinatore al quale saranno affidate le responsabilità previste per il Comitato degli Iscritti;

— i Comitati degli Iscritti e / o il Coordinatore degli Iscritti potranno essere scelti anche tra i componenti delle RSU / RSA.

Occorre anche prevedere la costituzione di Coordinamenti Leghe territoriali degli Iscritti, cui concorrano i Coordinatori ed i Comitati degli Iscritti. Ciò potrebbe rappresentare, per il territorio e per la Confederazione, un banco di prova, un luogo di diversi posti di lavoro e categorie, dove lavoratrici e lavoratori con esperienze professionali e contrattuali diverse si incontrano per condividere analisi, prospettive, progetti e strategie.

Insieme ai Comitati degli Iscritti e della esperienza di alcune Leghe di categoria, in questo contesto svolgono un ruolo determinante **le Leghe dello Spi**, e proprio per questo devono assumere sempre più gli obiettivi della contrattazione sociale territoriale, che rappresenta, soprattutto per i pensionati/e un importante strumento per migliorare le condizioni di vita.

La Lega si è rivelata uno straordinario strumento con il quale lo SPI e tutta la Cgil ha costituito un presidio sociale nel territorio.

Le Leghe dei pensionati con i Comitati degli Iscritti e le RSU sono uno strumento utile di sostegno alla promozione del nostro Sistema dei Servizi sul territorio.

Le Leghe Spi nel territorio, nei piccoli Comuni, nei quartieri delle Città, devono diventare sempre di più un punto di riferimento sia per il coinvolgimento di pensionati e pensionate nella negoziazione sociale, sia per determinare un rapporto stretto fra attivi, cittadini e pensionati sul territorio e per accrescere la rappresentanza e rappresentatività sociale della Cgil

## **Trasformazioni e possibili accorpamenti**

Le profondissime trasformazioni di questi anni (dei mercati, tecnologiche, di riorganizzazione dei processi produttivi, dei mercati finanziari, del mercato del lavoro) hanno provocato, tra i tanti cambiamenti, una progressiva frantumazione della "linea di produzione" della ricchezza.

Sullo sfondo permangono, evidentemente, i vecchi nodi strutturali del sistema italiano: debolezza dei "fattori orizzontali" (infrastrutture materiali e immateriali, ricerca, formazione, asfitticità del mercato finanziario ecc..) e inadeguato "modello di specializzazione" e della dimensione delle imprese.

Le contraddizioni di un controverso processo di privatizzazione-liberalizzazione di grandi imprese o settori hanno contribuito anch'esse alla crescita ed alla moltiplicazione dei riferimenti contrattuali, produttivi e di servizio.

Alcuni punti politici-organizzativi da affrontare:

- a) come accompagnare i grandi mutamenti strutturali, sia in termini di strumentazione (legislativa, contrattuale), sia in termini di assetti organizzativi.
- b) Semplificazione progressiva, graduale degli ambiti di azione contrattuale e di rappresentanza.
- c) Ricomporre, attraverso una attenta analisi, ciò che è stato frantumato sotto il profilo produttivo, dell'azione contrattuale, di tutela, di rappresentanza.
- d) La dimensione "territoriale" o meglio ancora di "filiera" (sito produttivo) come nuovo punto di riferimento. Emerge qui, il nodo di fondo di dare più forza, autorevolezza, risorse, capacità d'azione e coordinamento alle strutture confederali ai vari livelli. In particolare, alle Camere del Lavoro, in stretto rapporto con le Categorie interessate, al fine di ricomporre tutela e rappresentanza.
- e) La soluzione – attraverso l'accorpamento – di problemi strutturali, organizzativi, finanziari – è elemento importante ma non può essere quello decisivo. Occorre riflettere sui criteri di fondo, le ragioni politico-sindacali cruciali che spingono e motivano gli accorpamenti.
- f) La scelta di accorpamento Filcea-Fnle e successivamente, come deliberato dal XV° Congresso, di Filcem-Filtea risponde a questa strategia con e per le ragioni che stanno alla base del manifesto programmatico licenziato dai direttivi congiunti di Filcem-Filtea il 21 febbraio 2007.

- g) Definire tempi e modalità per attribuire alla Flc la rappresentanza di chi opera in Enti di formazione, ricerca e istruzione artistica e musicale come previsto dalla delibera del Comitato Direttivo Nazionale del 17 gennaio 2003.
- h) Avviare un percorso di unificazione dei lavoratori e lavoratrici che hanno scelto di esercitare talento creatività e professionalità nella scrittura, nelle differenze forme artistiche e culturali nelle quali questa si articola. Tale percorso si avvia come coordinamento tra le varie modalità di rappresentanza nelle quali attualmente le differenti forme artistiche sono organizzate per verificare disponibilità e convergenze, approntare programma e piattaforma politica e organizzativa, predisporre lo strumento organizzativo che il prossimo Congresso potrà formalizzare.
- i) Riprendere la discussione sul comparto artigiani, a partire dal ruolo del coordinamento.

I processi di accorpamento devono aiutare la ricomposizione del mondo del lavoro a partire dall'unità produttiva e dalla sua filiera e per rafforzare il ruolo della rappresentanza sociale delle rinnovate strutture organizzative dei lavoratori e delle lavoratrici.

La riforma della contrattazione e la necessità di razionalizzare il numero dei contratti sarà elemento per la discussione fondamentale su possibili nuovi accorpamenti.

Le storiche difficoltà a concludere le fasi di accorpamento necessitano di regole precise per determinare i tempi nei quali si apre e si conclude il percorso per la eventuale scelta di costituzione di nuove categorie o di diverse aggregazioni territoriali.

## **6. POLITICHE ORGANIZZATIVE PER PROMUOVERE E VALORIZZARE I QUADRI FEMMINILI**

Caratterizzare il rinnovamento della Cgil, nel rispetto della rappresentanza di genere come prevista dallo Statuto, richiede di favorire l'ingresso e la permanenza delle donne a tutti i livelli dell'organizzazione.

Sono necessari almeno tre elementi, la cui sinergia è fattore di efficacia nei risultati:

- 1. politiche di genere**
- 2. rappresentanza delle donne**
- 3. politica dei tempi nell'organizzazione del lavoro sindacale**

**Politiche di genere:** la Cgil nel suo complesso deve assumere politiche rivendicative in tutti i livelli di contrattazione che si misurino con la diversa condizione delle donne e con il riconoscimento del valore della differenza.

Politiche sul mercato del lavoro, sull'organizzazione del lavoro e sull'organizzazione dello stato sociale e dei servizi, che sappiano intervenire su uno spettro più ampio, commisurato alla profondità delle radici culturali che contribuiscono a determinare le discriminazioni nella società.

**Rappresentanza:** verificare entro la Conferenza di Organizzazione Nazionale l'applicazione della norma antidiscriminatoria per perseguire l'obiettivo del sindacato paritario.

*“Per quanto concerne la modalità di selezione dei gruppi dirigenti occorre innanzitutto trovare soluzioni certe ed esigibili – a partire dall'obbligatoria applicazione della norma antidiscriminatoria, anche nella composizione delle segreterie – in grado di rispondere ai problemi di rappresentatività. La norma antidiscriminatoria va quindi applicata e costituisce criterio di valida costituzione degli organismi esecutivi”.*

L'applicazione del vincolo attuale (40%) e della prospettiva (50%) richiede la consapevolezza e l'impegno dell'intera Organizzazione a tutti i livelli e per tutti i campi di intervento.

Ai fini di costruire nuove leve di quadri femminili nel sindacato è indispensabile:

- adottare specifici progetti organizzativi con percorsi mirati;
- considerare la formazione un fattore strategico,
- proporre vincoli sulle liste elezioni RSU.

**Politica dei tempi nell'organizzazione sindacale:** premesso che il tema della redistribuzione del lavoro di cura come previsto dagli obiettivi dell'Unione Europea e' la strategia, un contributo viene dato dall'adottare politiche di conciliazione per uomini e donne che favoriscano l'ingresso e la permanenza di donne nel sindacato. Per lo sviluppo di politiche di genere, per favorire la presenza, far crescere e riconoscere la competenza ed i talenti, assumere compiutamente la differenza di genere, richiede che vi siano luoghi di confronto, di discussione, di organizzazione, e di elaborazione delle donne della Cgil.

Il luogo scelto nella Cgil, il Forum, ha manifestato molte insufficienze; è necessario un suo ripensamento che conduca ad una nuova definizione che superi i limiti di tale esperienza, a partire dalla episodicità che ha caratterizzato il Forum; una struttura di lavoro stabile e organizzata che sia un luogo di

elaborazione e proposta delle donne, un luogo aperto al contributo di tutte le compagne dell'Organizzazione, capace di confrontare le esperienze che ci sono nel territorio fuori e dentro la Cgil.

La politica di genere deve essere parte integrante della politica della Cgil. Non può essere demandata solo alle donne, che però hanno il diritto/dovere di esplicitare il loro punto di vista per incidere sia nelle politiche contrattuali ad ogni livello, sia nelle politiche generali.

La crisi di valori che attraversa il nostro Paese, il suo preoccupante arretramento culturale e civile - di cui il diffondersi della violenza sulle donne è il fenomeno più drammatico, ripropone periodicamente la cancellazione di importanti conquiste di civiltà e punta a riconsegnare le donne ad un ruolo ancillare, emarginandole dal mondo del lavoro e, di conseguenza, dai luoghi della sua rappresentanza.

## **7. TESSERAMENTO E PROSELITISMO**

Il territorio, le nuove categorie, i lavoratori migranti, la frantumazione organizzativa dei piccoli e medi posti di lavoro, i giovani, le donne, gli anziani, i nuovi mestieri e le nuove professioni, la modifica profonda del territorio e del suo tessuto produttivo, sia per il lavoro sia per il profilo istituzionale e sociale, rappresentano un banco di prova per rimodernare le politiche organizzative, di proselitismo e di reinsediamento, e per sperimentare modelli strutturati e flessibili, al fine di rendere più puntuale il nostro radicamento nel mondo del lavoro.

Il problema del tesseramento quindi deve essere assunto da tutto il gruppo dirigente, come scelta politica di straordinaria importanza, attraverso un impegno costante e permanente. Un'attività più precisa e moderna, che superi metodi e sistemi di analisi e di procedure un po' troppo ripetitivi e diversificati, mentre occorre un impianto confederale strutturato, omogeneo ed uniforme su tutto il territorio nazionale.

Discutere della qualità, quantità e dinamica del tesseramento vuol dire verificare la nostra azione politica, contrattuale, strategica, e quale reale consenso ha prodotto.

Dobbiamo trovare una risposta definitiva al problema che ci trasciniamo da molto tempo, tra il rilevamento del tesseramento amministrativo, ovvero le tessere acquistate, e quello "politico" delle tessere consegnate ad ogni iscritto.

Occorre invertire la situazione esistente, modificare l'impostazione diffusa dove prevale la certificazione amministrativa, non sempre corrispondente fra i dati numerici confederali e categoriali, nella consapevolezza di quanta importanza assume, specialmente nell'attuale contesto, il valore reale e non simulato della rappresentanza, che è il momento alto dell'atto materiale della "consegna della tessera", un atto democratico e partecipativo, che risponde al diritto più significativo del lavoratore iscritto, una testimonianza dovuta alla sua adesione volontaria alla Cgil, che porta in sé il grande valore del senso di appartenenza.

Occorre avere il coraggio e la volontà politica, di praticare la scelta del "Rinnovo delle deleghe sindacali", consapevoli di quanto questa impostazione organizzativa imponga un enorme impegno politico.

Si può ipotizzare un processo graduale di sperimentazione, con criteri di periodicità, da attivare in alcuni territori e categorie, con il fine di consolidare il dato di adesione alla nostra organizzazione, e con l'obiettivo di materializzare nuove deleghe, con progetti mirati di reinsediamento e di espansione sul proselitismo, per verificare con oggettività organizzativa lo spessore quantitativo e qualitativo della nostra rappresentanza.

Ripensare un progetto di "reinsediamento organizzativo", che abbia il compito, in un tempo pianificato, di produrre un progetto di sindacalizzazione, dentro una cultura organizzativa che riconsegna il primato di direzione e gestione alla Confederazione, una capacità di sintesi e di organicità nel rapporto confederazione, categorie, servizi, raccordandoli sul piano delle strategie di intervento e delle soluzioni organizzative, premiando la centralità del territorio, come punto di intreccio e motore della nostra rappresentanza.

Si impone un progetto di lavoro moderno ed efficace, con strumenti informativi e conoscitivi che siano di sostegno alla attività sul tesseramento, realizzando una nuova "ricostruzione di confederalità", traguardando senza incertezze una obbligata unificazione di sistema, che oggi -pur in presenza di alcune qualificate esperienze- rappresentano una realtà frammentata, separata, non in grado di rispondere a nuovi bisogni di rappresentanza e rappresentatività, una destinazione di uomini, mezzi e risorse che, se così ancora utilizzate, non incidono sull'obiettivo-progetto di formare in tempo reale una diversa e nuova "cultura organizzativa" che coinvolga l'intero gruppo dirigente a questa sfida imponente, una modalità sistematica di interventi comuni fra categorie e strutture camerali, centrata sulla idea della condivisione e del coinvolgimento di

tutti i livelli della organizzazione, dai posti di lavoro, ai vari segmenti sociali territoriali.

Una moderna strumentazione, ancorata ad una diversa professionalità organizzativa individuale e collettiva, capace di leggere le dinamiche sociali del mondo dei lavori che sono cambiati, per destinare risorse umane ed economiche mirate a progetti reali di reinsediamento, specifici su tesseramento e proselitismo, verificabili, non viziati da logiche assistenziali, ma portatori determinanti di risposte vincolanti che conducono ad un ampio e diffuso risultato qualitativo e quantitativo sulla rappresentanza.

Strumenti concreti che risolvono definitivamente la scelta confederale della "anagrafe unica degli iscritti", sempre sostenuta, ma ancora non compiuta che è una precondizione fondamentale e non più rinviabile per qualsiasi azione di studio, di analisi, di conoscenza e di consolidamento del rapporto associativo, per misurare con trasparenza e scientificità e non con pressapochismo, la nostra forza e la nostra debolezza.

Fare avanzare la nostra conoscenza di come si sono modificati gli insediamenti produttivi, quali concentrazioni, quali dislocazioni, significa fare crescere il nostro "sapere organizzativo".

La scelta della unica "Banca dati Cgil", rappresenta un modello strutturato che porta a sinergia la rilevazione organizzativa fra il Centro Nazionale e l'intero corpo della organizzazione.

E' opportuno materializzare una capacità elaborativa e conoscitiva di sintesi confederale che sappia rilevare il rapporto fra organizzati ed organizzabili, i turn-over, i pensionamenti pubblici e privati, le nuove iscrizioni, i bacini di utenza, il dato categoriale di appartenenza merceologica e professionale, i giovani, i lavoratori migranti, il mondo nuovo ed inedito dei nuovi lavori. Tutto ciò impone alla Conferenza di Organizzazione indicazioni precise, forse anche gradualità, ma con scelte organizzative consequenziali che portino a compimento un unico e qualificato impianto di "informazione dati", che confederalizzi il rapporto fra categorie, camere del lavoro, strutture regionali settoriali e territoriali, sistema servizi Cgil, renderlo quindi omogeneo e unificante.

Sul lavoro del tesseramento e proselitismo occorre un salto di qualità. Va superata un tipo di mentalità che affronta questo problema come un lavoro ordinario e ciclico, quasi un momento residuale nella funzione di direzione sindacale.



Si deve praticare una forte ripresa della presenza Cgil nei posti di lavoro e contestualmente una efficace azione di decentramento nel territorio di parte del gruppo dirigente verticale e orizzontale, superando con questa impostazione un fenomeno, forse ancora troppo presente, di "impiegatizzazione" del funzionario politico, proponendo una soluzione organizzativa di costruire un "collettivo politico-operativo confederale, intercategoriale, per il tesseramento e proselitismo".

Costruire ovunque i "Comitati degli iscritti", e mettere in squadra tutti i nostri rappresentanti di posto di lavoro e di territorio, e attivare piani di lavoro finalizzati, con un forte progetto comune fra Camere del Lavoro e Categorie.

Queste proposte organizzative e di metodo di lavoro convergente, possono camminare se l'impegno sul tesseramento si muove in una azione permanente, meno ciclica o periodica, con rilevazioni calendarizzate in termini di "numeri freddi" che non ci permettono di intraprendere azioni preventive, ma limitano l'intera organizzazione ad analisi che portano il segno burocratico.

Per migliorare la situazione organizzativa data, si indica e si impegna la struttura a fornire relazioni politico-organizzative di accompagnamento alle informazioni dei dati numerici, che possono consentire una precisa analisi sulle motivazioni di crescita o di flessione sull'andamento degli iscritti.

Il tema del tesseramento e proselitismo deve diventare un tema prioritario anche per il "sistema servizi della Cgil", superando le difficoltà ancora esistenti per essere punto di riferimento per l'insieme del mondo del lavoro, un servizio confederale determinante per la tutela individuale e collettiva per i lavoratori e per la garanzia di esigibilità dei diritti, che rappresenta un punto qualificato nel rapporto con il cittadino-lavoratore.

Un settore che esige una marcata professionalità, coniugata con un forte senso politico-sindacale del proprio lavoro e delle tante competenze.

In questa considerazione occorre essere più determinati e vincolanti e scegliere come le "attività di sportello" devono diventare un formidabile strumento di proselitismo, orientando senza incertezze tutte le strutture di servizio della CGIL ad un preciso impegno, nella consapevolezza che il lavoro svolto, verso il lavoratore, è una forte motivazione per la iscrizione alla CGIL.

Così come occorre strutturare in modo permanente il passaggio fra "iscritto attivo" e la nuova adesione al Sindacato dei Pensionati. Va ulteriormente rafforzato il rapporto ad ogni livello con lo Spi-Cgil, con un ruolo attivo della

Confederazione e delle categorie, attraverso convenzioni finalizzate di reciprocità di risorse e di uomini con l'organizzazione dei pensionati, con forti progetti strategici territoriali per dare continuità alla appartenenza nella Cgil.

L'impegno permanente del gruppo dirigente, con decisioni specifiche assunte dagli organismi dirigenti sul tema tesseramento e proselitismo, deve essere ancorato ad un piano di lavoro di grande respiro, costruito unitariamente fra i livelli categoriali e territoriali, in sinergia fra il Centro Nazionale e le strutture decentrate, di periodo lungo che deve andare oltre l'esercizio politico di riferimento, una azione pluriennale su campagne di tesseramento sperimentali su temi specifici, utilizzando con più professionalità tutti gli strumenti moderni della informazione, i servizi informatici, la propaganda televisiva e stampata, in un progetto però di grande equilibrio, avendo buona memoria come il rapporto diretto con la gente che rappresentiamo sia determinante e come i valori antichi possono bene inserirsi come testimonianza di attualità e di modernità del nostro lavoro.

## **8. FORMAZIONE CONOSCENZA E RICERCA PER UNA ADEGUATA POLITICA DEI QUADRI**

La formazione sindacale svolge, ma sempre di più è chiamata a svolgere, un ruolo importante ed insostituibile come risorsa indispensabile per consentire ad ognuno di realizzare al meglio la propria attività e di sentirsi a pieno titolo parte di un progetto condiviso.

L'analisi della situazione, per quanto riguarda la Cgil e le Categorie, ci dice che, per quantità e qualità della formazione, siamo di fronte a dati non omogenei e ancora insufficienti. Ogni anno moltissimi compagne e compagni partecipano a percorsi formativi di varia durata e natura e questo rappresenta un patrimonio prezioso.

Il modello prevalente si riferisce essenzialmente ai compagni/e appena arrivati all'organizzazione e a giovani delegati. Limitatissimi i casi di formazione rivolta a quadri che hanno compiti di direzione particolarmente rilevanti, inesistente la condizione di processi di mobilità o di inquadramento connessi all'acquisizione di conoscenze e competenze relative alla frequenza di una attività di formazione.

L'organizzazione complessivamente investe molto, ma non pare esserci un ritorno adeguato all'investimento di risorse anche se in alcuni casi un contributo qualificato è arrivato dai Master promossi con l'Isf.

Compito della Conferenza di Organizzazione è quello di segnare un deciso salto di qualità che consideri la formazione sindacale una risorsa fondamentale per il reinsediamento della nostra organizzazione, per il suo rinnovamento, per i processi di costruzione dei gruppi dirigenti e dei percorsi interni all'organizzazione, per rafforzare la professionalità politica e organizzativa del gruppo dirigente a tutti i livelli.

In questo senso dobbiamo porci l'obiettivo di percorsi permanenti, che accompagnino tutta la fase di attività sindacale; di verifica e valutazione della formazione, per migliorarne costantemente qualità e fruibilità, sperimentando anche modalità e strumenti di certificazione degli apprendimenti individuali in Cgil. Per questo è necessario che quanto destinato nei bilanci per la formazione sia effettivamente utilizzato a tale scopo.

In questo contesto potranno essere sperimentate modalità per le quali la fruizione della formazione possa divenire uno dei criteri utili alla definizione dei processi di mobilità e di inquadramento ai vari livelli dell'organizzazione.

In tale quadro, la formazione diventa un diritto ed un dovere del dirigente sindacale, a partire dal posto di lavoro, laddove è fondamentale, soprattutto per chi assume ruoli di direzione e/o di rappresentanza della Cgil per la prima volta, programmare percorsi formativi finalizzati a rendere forte l'identità, il senso di appartenenza e la conoscenza dell'Organizzazione.

La Cgil ha già un patrimonio di formazione significativo; questo ha però riguardato sinora solo alcuni profili e alcune attività dell'organizzazione. E' necessario pertanto rielaborarlo, ripensarlo al fine di predisporre percorsi di formazione che diventino strutturali e siano rivolti a tutto il gruppo dirigente, oggi in attività, e nello stesso tempo a compagni/e che in prospettiva potranno ricoprire ruoli di responsabilità nella nostra organizzazione.

I grandi mutamenti avvenuti richiedono conoscenza e nuove competenze, per cui è necessario adeguare la formazione alle esigenze dell'organizzazione nel nuovo contesto.

Ciò vale per i gruppi dirigenti e per le RSU, al fine di consegnare loro uno strumentazione utile allo svolgimento del loro ruolo di rappresentanza sindacale.

Infatti in questi anni sta emergendo l'esigenza, non sempre resa in modo esplicito, di conoscenza e padronanza della strumentazione di base in particolare riferita alle compagne e compagni che iniziano a svolgere ruoli di direzione.

A tal fine è necessario mettere in coordinamento le varie esperienze ed acquisire una valutazione dell'attività in itinere, organizzare approfondimenti, rilevare la domanda di formazione, offrire strumenti di valutazione e di verifica.

In questa direzione la costituzione di una vera e propria banca dati informatizzata nella quale rendere consultabili tutte le iniziative di formazione organizzate sarà sicuramente utile.

Così come è necessario, riconoscendo l'autonomia delle esperienze delle strutture come valore aggiunto, costruire un vero e proprio Coordinamento nazionale dei responsabili della formazione ove condividere le scelte di carattere strategico e progettuale tipiche dell'attività in questione.

Infine, è sicuramente necessaria una riflessione specifica su una dimensione più identitaria della formazione, connessa alla storia, ai valori, alla cultura della Cgil. I quadri che si avvicinano all'attività sindacale lo fanno sulla base delle motivazioni che sono legate alla fase in corso, significativamente diversa da quella che ha caratterizzato altri momenti. In questo senso una dimensione accogliente dell'organizzazione non può che mettere in formazione gli elementi costitutivi di una grande organizzazione che non possono essere desunti dai singoli nel corso della loro presenza ai vari livelli della nostra rete organizzativa.

Particolare sviluppo dovrà essere dato alla formazione a distanza, da affiancare a quella in presenza, non solo per la sua flessibilità ma perché consente di gestire efficacemente grandi numeri con costi molto limitati.

Importante, nelle attività di formazione, prevedere una verifica e valutazione dell'attività intrapresa, utile per la sua conferma e per dare dimensione ad una modalità di formazione permanente come processo costante.

### **La relazione organica tra ricerca e formazione**

I cambiamenti nella configurazione complessiva della vita individuale e di relazione, con le trasformazioni culturali che caratterizzano la nostra società in relazione ai mutamenti nel sistema produttivo e occupazionale, pongono problemi che nella Cgil sono stati e sono oggetto di studio, di ricerca, di formazione.

Sono le nuove sfide della società globale, delle profonde trasformazioni nel lavoro, delle nuove dimensioni della cittadinanza sociale e delle politiche di inclusione che, richiedendo una politica sempre più confederale nella sua capacità di rappresentanza generale, ci propongono una sfida anche dal punto di vista della nostra autonomia culturale e progettuale.

Anche per questo, l'idea originaria di Luciano Lama e Bruno Trentin che sin dal '79 attraverso la nascita, prima dell'Ires e successivamente dell'Isf, vollero non un semplice *ufficio studi*, ma veri e propri istituti di ricerca e formazione capaci di analizzare, leggere le tendenze di prospettiva dell'economia, dei cambiamenti sociali, delle trasformazioni del lavoro, dell'impresa, e immaginando su questa lettura di costruire una politica di formazione dei propri quadri e dei gruppi dirigenti dotando così il sindacato italiano in primo luogo la nostra organizzazione, la Cgil, di una elaborazione teorica e di un pensiero forte a cui ancorare un'autonoma formazione e crescita dei propri gruppi dirigenti senza alcuna subalternità culturale.

Per questo è tempo di scegliere e di superare la separatezza tra le attività di studio-ricerca e le attività di formazione che oggi vedono operare con scarse sinergie l'Ires e l'Isf.

Ricostituire così un nuovo, forte e autorevole istituto di ricerca e formazione. Un istituto da dedicare al dirigente che, più di chiunque altro, ci ha insegnato il valore del sapere, della conoscenza, della formazione, come condizione per l'autonomia del sindacato e per la pari dignità tra il soggetto sociale sindacato e i soggetti della politica.

La nostra idea è quella di proporre la costituzione del nuovo **"Istituto di ricerca-formazione economico e sociale Bruno Trentin"** al cui interno incorporare (fermo restando le relative autonomie, ma costruendo le dovute sinergie) l'Ires nazionale e l'Isf, individuando le modalità con le quali inserire gli Ires regionali ed utilizzando la nuova scuola di Ariccia quale punto di incontro nel quale operare.

L'attuazione di tale progetto, in particolare sul versante delle politiche formative, avverrà in stretto rapporto con la Cgil, per tutto ciò che attiene i programmi riferiti alla formazione sindacale e il rapporto con le strutture.

Una scelta dunque di investire nella ricerca e nella formazione. Una scelta tesa a rafforzare il nostro patrimonio, rinnovando e rafforzando la nostra autonomia culturale. Una scelta tesa a confermare il nostro peso e la nostra autorevolezza nel panorama europeo.

## **9. LA CGIL E I MIGRANTI**

Negli ultimi due anni e mezzo la presenza dei migranti nel nostro Paese ha continuato a crescere con ritmi sostenuti, rappresentando oggi il 5% della popolazione (circa 3 milioni di persone).

Il lavoro svolto in tutta l'organizzazione ha contribuito a realizzare una sempre più forte ed estesa partecipazione dei migranti alla vita della Cgil. I lavoratori stranieri iscritti alla nostra organizzazione sono ormai oltre 250.000, quasi il 10% del totale dei nostri iscritti attivi e crescono mediamente più del 20% ogni anno.

Il carattere epocale del fenomeno, che investe l'Italia con anni di ritardo rispetto ad altri paesi europei, se da un lato obbliga la società e le istituzioni ad andare oltre una mera politica di accoglienza, per ridefinire le basi stesse del proprio sviluppo e della propria coesione su una base multietnica ed interculturale, dall'altro rappresenta per il sindacato e per la Cgil una occasione storica per ripensare se stessa. Come è fin troppo evidente, la questione per un soggetto generale come il nostro, non si esaurisce nel riconoscimento di una quota di rappresentanza da assegnare ai vari livelli della vita dell'organizzazione, quanto di affermare l'idea, per avviarne la realizzazione concreta, di un soggetto che assuma la multiculturalità quale paradigma nuovo atto a ridefinire il valore ed il contenuto e la composizione della propria rappresentanza.

La recente Conferenza Nazionale Cgil sull'Immigrazione svolta a Napoli ha ribadito le valutazioni sul contesto politico ed istituzionale di riferimento.

Il disegno di legge Amato-Ferrero, frutto di un confronto serrato fra i ministri competenti, le OO.SS. ed il mondo dell'associazionismo, contiene novità da noi apprezzate. Al tempo stesso sono state avanzate proposte per rendere ancora più efficace la lotta contro il lavoro nero, senza che questa si ritorca contro i migranti irregolari che scelgono con coraggio di uscire dal giogo del ricatto.

Le recenti tragiche vicende che hanno visto coinvolto, anche i migranti, rischiano di strumentalizzare il dibattito sulla sicurezza dei cittadini, alimentando ancor più un clima contrario al processo di riforma della legislazione sull'immigrazione, che deve completarsi.

Una politica dello Stato e delle Amministrazioni Locali, per la sicurezza dei cittadini tutti (migranti e italiani) deve puntare a riconquistare lo spazio pubblico e la presenza sul territorio attraverso servizi qualificati e capillari, mediazione sociale, offerta culturale, informazione ed assistenza, soprattutto verso i soggetti più deboli, a partire proprio dai migranti perché si realizzi una società in grado di

accogliere i e le migranti come cittadine e cittadini e di garantire loro pari opportunità.

La condizione dei lavoratori migranti è purtroppo ancora contrassegnata da irregolarità, precarietà, insicurezza, ricattabilità, sfruttamento, sottosalario e quindi la riforma delle norme legislative, la cancellazione della Bossi-Fini è una priorità assoluta, che avrà un grande impatto positivo sulla legalità e la sicurezza.

Il protocollo del 23 luglio 2007 contiene impegni sulla condizione previdenziale dei lavoratori migranti che dovranno essere oggetto di confronto col Governo, per concretizzare le soluzioni indispensabili a rendere esigibili quegli stessi impegni.

Ma la Conferenza di Organizzazione è chiamata a verificare lo scarto esistente tra l'impegno politico e sindacale della Cgil sui temi dell'immigrazione e la presenza dei migranti all'interno delle strutture, anche in relazione a quanto previsto nella Tesi 10 del Congresso.

Il dato prevalente è quello di una diffusa marginalità della presenza di compagne e compagni migranti in ruoli di direzione della Confederazione, se si escludono quelle strutture che, data la peculiarità del proprio mercato del lavoro, negli anni più recenti hanno realizzato un forte investimento verso i lavoratori stranieri. Questo dato rischia di produrre uno scarto evidentissimo tra la risorsa umana rappresentata dalle donne e dagli uomini migranti che scelgono il sindacato e la stessa qualità dell'iniziativa sindacale, a partire da quella contrattuale, dove il carattere multietnico del mondo del lavoro viene ancora affrontato in modo marginale, con evidente penalizzazione della valorizzazione professionale degli stessi lavoratori stranieri.

La Conferenza di Organizzazione dovrà pertanto sottoporre a verifica gli impegni assunti nell'ultimo Congresso, per quanto riguarda la presenza dei migranti nei compiti di direzione sindacale generale. L'obiettivo dovrà essere la messa in opera di un *progetto straordinario* in grado, da oggi al prossimo Congresso, di realizzare un aumento significativo delle immigrate e degli immigrati chiamati a ricoprire incarichi di direzione sindacale, in considerazione della reale rappresentanza nelle strutture di riferimento.

Ciò comporta la verifica delle sedi e degli strumenti necessari, innanzitutto, la realizzazione dei dipartimenti politiche dell'immigrazione e la costituzione dei Comitati Immigrati/e quali luoghi di discussione ed elaborazione sui temi legati

all'immigrazione in sostegno al dibattito nella organizzazione. La Cgil dovrà, nello sforzo di inserimento dei migranti, prestare molta attenzione e rispetto alla pluralità delle identità nazionali di provenienza. In secondo luogo, il ruolo centrale della formazione, che dovrà assumere il valore della interculturalità quale terreno di incontro di culture diverse, sia tra quelle dei migranti e quella dei nativi, sia tra quelle degli stessi migranti.

Così come va rafforzato ed esteso l'impegno nel favorire la partecipazione nei corsi di formazione, a partire da quelli realizzati con i fondi interprofessionali, delle lavoratrici e dei lavoratori migranti.

E' necessario costruire corsi di formazione per delegati e quadri sulla legislazione in materia di immigrazione.

Al tempo stesso dovranno essere sostenuti, anche finanziariamente, progetti di reinsediamento, anche attraverso il coinvolgimento delle comunità degli immigrati con opportune iniziative interculturali e progetti di inserimento nelle strutture territoriali e di categoria, di lavoratrici e lavoratori stranieri, per creare le condizioni di un ricambio nei gruppi dirigenti, che veda la crescita degli immigrati in ruoli di direzione.

Analogo investimento dovrà interessare lo sviluppo e l'integrazione di specifiche attività di tutela individuale rivolte agli immigrati con le attività già svolte dal sistema dei servizi che in tutti questi mesi hanno spesso supplito alla carenza ed incapacità della pubblica amministrazione di rispondere ai bisogni e adempimenti burocratici ai quali gli immigrati sono obbligati, dall'attuale quadro legislativo, rappresentando un argine alla esasperazione ed al caos.

Tale impegno non può però trasformarsi in sostituzione dei compiti delle Istituzioni, a partire dall'applicazione del "decreto flussi".

In questo senso va superata la fase degli interventi di natura emergenziale per dare nuovo impulso alle attività politico-sindacali e politico-organizzative mirate al radicamento della Cgil tra i migranti.

## **10. IL SISTEMA SERVIZI E LE POLITICHE D'INTEGRAZIONE**

Il Sistema Servizi oggi ha la necessità di dover passare da una politica di gestione funzionale del servizio ad una politica che veda la persona, i lavoratori, i giovani, i precari, i pensionati al centro della definizione di un'offerta di tutela rispondente ai nuovi bisogni e al cambiamento delle dinamiche economiche, sociali e a quelle relative al mercato del lavoro; il che presuppone la realizzazione



di un pacchetto integrato di servizi risultato dell'analisi dei bisogni e della domanda anche differenti tra area ed area del nostro Paese, la fruibilità del servizio stesso e non ultimo il raggiungimento di economie di scala.

E' necessario, in altre parole, avere una *visione sistemica del servizio* che racchiuda in sé la capacità di dare risposte qualificate dal punto di vista tecnico, la capacità di reperire e registrare informazioni, la capacità di individuare i bisogni non espressi, la capacità di promuovere e indirizzare una politica integrata dei servizi sempre più efficace nel territorio.

L'individuazione, la progettazione e la realizzazione dei temi e dei progetti che concorrono ad un diverso e migliore funzionamento dei servizi devono avere come elemento unificante il rapporto tra funzioni di rappresentanza e attività di tutela e servizi. Occorre quindi procedere verso una visione comune sul ruolo dei servizi che veda coinvolte tutte le strutture confederali, dei servizi e di categoria in funzione della persona vista come portatrice di molteplicità di bisogni e di domande individuali e collettive.

L'esigenza è quella di migliorare, estendere e qualificare la rete dei servizi con il duplice obiettivo di rafforzare il sindacato sia negli aspetti rivendicativi sia in quelli dell'adesione e del proselitismo e, contemporaneamente, allargare l'offerta di servizi e l'esigibilità e promozione dei diritti e tutele individuali.

In un quadro di progettualità comune con tutti i soggetti erogatori di servizi e tutele, è possibile individuare almeno tre contesti nei quali avviare concretamente i percorsi di integrazione:

1. La Comunicazione;
2. La Formazione;
3. Le reti informatiche.

## **1. Comunicazione**

È necessario investire nell'efficacia del sistema comunicativo. Questo è il punto di partenza della riflessione in virtù della mole imponente di risorse investite nell'attività di comunicazione da parte della Cgil e del Sistema dei Servizi. Proprio per l'importanza che l'organizzazione attribuisce alla comunicazione diventa necessario svolgere un lavoro di ricognizione e di razionalizzare, ai vari livelli e migliorare la capacità comunicativa esterna e interna della Cgil.

L'attività editoriale, gli spot pubblicitari, i giornali, le campagne di affissione, il sito etc. sono tutti utili strumenti che però vanno messi in relazione sia politica

che organizzativa alle decisioni della Cgil Nazionale e coordinate con le altre verticalità del sistema ai vari livelli dell'organizzazione.

Si stanno consolidando sinergie importanti sul piano della comunicazione, tra Inca, Caaf, Sol e Uvl che renderanno sempre più visibile il "fare sistema": l'obiettivo è quello ripresentare un piano integrato di comunicazione nazionale del sistema per il 2008.

## **2. Formazione**

I Servizi, a partire dalle specificità territoriali, debbono reggersi su tre elementi imprescindibili: 1) una forte *professionalità "verticale"* (sapere); 2) una forte *professionalità di "sistema"* (saper fare); 3. una forte *capacità di "vivere" l'organizzazione* (saper essere).

Le tre capacità devono integrarsi: soddisfare quindi la domanda; semplificare e ottimizzare l'accesso all'intero sistema; promuovere l'adesione al sindacato e la militanza.

Ne consegue che è necessario attivare percorsi di alta qualità per chi ha la responsabilità di dirigere le attività a livello locale: la proposta è dunque quella di definire due moduli formativi a livello nazionale.

Il primo, che è in avanzata fase di progettazione, è il master di indirizzo economico-sociale che, in collaborazione con l'Isf, è destinato a giovani quadri e dirigenti del sistema servizi.

Il secondo modulo è il progetto formativo, già sperimentato negli anni passati, e che quindi va riattualizzato, rivolto a tutti gli operatori del sistema sulla "identità".

## **3. Informatica**

Il quadro generale dei sistemi informatici, applicativi etc., presenti nel mondo Cgil, si caratterizza per la sua diversificazione e varietà.

E' necessario svolgere una verifica sulle funzionalità dei diversi sistemi e di costruire le azioni di standardizzazione minima al fine di fornire il supporto necessario alle politiche della Cgil. I data base possono, se adeguatamente gestiti e progettati, essere uno strumento importante per leggere le modificazioni del contesto socio-economico di riferimento e essere quindi importante elemento di sostegno alla strategia della Cgil.

La sfida che ci aspetta, difficile e di lunga lena, è quella dell'integrazione delle reti informatiche.

Non si propone la realizzazione di un sistema unico nazionale Cgil, ma la valorizzazione dei programmi informatici esistenti e la loro integrazione.

Dunque l'obiettivo è di mettere in rete i programmi che attengono all'attività del sistema servizi: programmi del tesseramento, sinca, e i vari programmi sul fisco, livelink etc.

L'idea guida è quella di avere un sistema aperto al quale tutti possano accedere. Un sistema che consenta ad ogni struttura di entrare e, in una logica di sistema, elaborare i dati di cui necessita. Il sistema servizi, in preparazione della Conferenza di Organizzazione, presenterà un progetto operativo e relativo piano di fattibilità.

### **Le scelte organizzative**

Sul versante politico-organizzativo la scelta di collocare la responsabilità della politica dei servizi nell'ambito del Dipartimento Nazionale di Organizzazione, va realizzata ai vari livelli. Ovviamente ciò non significa togliere l'autonomia gestionale ai responsabili dei servizi, bensì lavorare dentro una logica di direzione politica e coordinamento dei servizi.

Il nodo è quello di una "cabina di regia" che va istituita a livello di Camere del Lavoro e di Regionali Cgil, nella quale debbono confluire tutti i responsabili dei servizi che, sotto la direzione del dipartimento organizzazione, assumono le priorità di intervento e definiscono le scelte per favorire il potenziamento e la integrazione del Sistema Servizi, ivi compreso l'utilizzo delle risorse. L'esperienza di questi anni del positivo rapporto fra il sistema servizi e lo SPI rende essenziale il rapporto anche con le altre categorie che sono elemento imprescindibile per una vera politica di integrazione dei servizi.

Il sistema di rappresentanza del lavoro va qualificato prevedendo, con la responsabilità confederale, anche a livello territoriale, a partire da quello regionale, forme integrate di elaborazione giuridica, alla luce anche dei nuovi poteri legislativi affidati alle regioni innanzitutto in tema di lavoro e di diritti delle persone.

Partendo da tali livelli sarà altresì possibile costruire un sistema nazionale a rete che colleghi le esperienze giuridiche, vertenziali e legali, come luogo di arricchimento della elaborazione della cgil e come coordinamento delle attività di assistenza del lavoro sia nazionale che territoriale.

## **11. ENTI E ASSOCIAZIONI COLLATERALI – LE FONDAZIONI**

Da tempo, le politiche della Cgil hanno affiancato, al compito di rappresentanza e tutela collettive, la difesa e lo sviluppo dei diritti individuali, nella definizione di un'idea di solidarietà generale: un'interpretazione, cioè, più larga del concetto di rappresentanza sociale, che considerasse le persone non solo alle prese con problematiche di carattere lavorativo, ma anche nella sempre crescente complessità di ambito sociale, quindi, come lavoratori e come cittadini. Si tratta di sviluppare una riflessione sul rapporto con l'associazionismo in generale e i nuovi soggetti della rappresentanza sui temi della sussidiarietà, del rapporto con il terzo settore e le stesse fonti di finanziamento.

Si tratta di chiarire nella reciproca autonomia i compiti di rappresentanza e di tutela, definendo i confini di intervento.

E' importante impostare una riflessione e un percorso attraverso l'individuazione di un modello condiviso tra le diverse esperienze degli Enti e delle Associazioni di emanazione Cgil.

#### **Vale per Sunia e Federconsumatori**

Considerata la loro autonomia statutaria e svolgendo una analisi ed un bilancio delle esperienze realizzate nelle diverse realtà, occorre ripensare il progetto di convenzione politica con la Cgil, al fine di rendere sempre più sinergica la loro azione nei diritti dei cittadini con i diritti dei lavoratori, lavoratrici, pensionati e pensionate. Ciò è necessario alla luce della diversità dei risultati fin qui raggiunti, ma anche in ragione di un più diretto impegno della Cgil su questi obiettivi.

#### **Vale per l'Auser**

Attraverso protocolli con lo Spi e con la Cgil, a sostegno del suo essere "Associazione per l'autogestione dei servizi e la solidarietà".

#### **Vale per l'ALPA**

Che in funzione di quanto già avvenuto con la Conferenza dei Servizi di Fiuggi, si configura come Associazione di emanazione Cgil e ad essa affiliata, che svolge il proprio ruolo e opera con la propria autonomia nell'area Cgil del Sistema Servizi.

#### **Le Fondazioni**

Le Fondazioni, a partire dalla "Di Vittorio", hanno assunto una funzione molto rilevante nella nostra organizzazione.

La Fondazione Di Vittorio, viene costituita dalla Cgil nel 1992, nella forma giuridica dell'Associazione, con una missione prevalentemente storica. La Fondazione organizza convegni nazionali e internazionali. Nel corso di questa

attività si sono intessuti rapporti con Università ed Istituti di Ricerca italiani e stranieri.

Nel 2001 ha assunto la forma giuridica di Fondazione rispondendo ai requisiti di legge e superando la precedente forma associativa. Gli attuali scopi della Fondazione sono la conoscenza, la divulgazione e l'approfondimento della storia della Cgil, lo studio dell'evoluzione della ricerca economica e istituzionale, l'analisi delle articolazioni delle forme espressive della cultura, le problematiche della ricerca scientifica della sostenibilità e dei saperi, il confronto tra i modelli di integrazione economica e sociale europea e i grandi temi della politica internazionale.

In questi anni sono sorte Fondazioni nell'ambito di alcune nostre strutture, quali luoghi di approfondimento, confronto e dibattito sui modelli di sviluppo collegati alle categorie cui fanno riferimento.

Tali Fondazioni hanno prioritariamente lo scopo di diffondere i valori e le ragioni del lavoro, attraverso gli strumenti della ricerca e della conoscenza, della formazione e della informazione, per promuovere la cultura e l'affermazione dei diritti in un modello di sviluppo economico, sostenibile e solidale.

Si propone un coordinamento nazionale in capo alla Cgil per definire, ambiti di ricerca congiunta e coordinata su tematiche comuni.

E' inoltre necessario individuare criteri per l'assegnazione degli incarichi di direzione e l'utilizzo degli esperti.

### **Archivi Storici**

In tale contesto è indispensabile consolidare la rete degli Archivi Storici per rilanciare il Progetto del Portale degli Archivi Storici della CGIL. L'esigenza è di rendere visibile e utilizzata nella Società la nostra storia, i nostri valori, oltre a dare continuità alla messa in sicurezza di tutto il nostro Patrimonio documentale, fotografico, iconografico.

## **12. LA CGIL E LE POLITICHE INTERNAZIONALI**

Lo scontro tra modelli di sviluppo e tra modelli di competizione economica diversi si manifesta infatti in ogni singolo paese con una forte interdipendenza con quanto avviene nelle diverse aree di integrazione economica regionale e su scala mondiale e investe contemporaneamente il ruolo e la natura delle politiche pubbliche degli stati e delle istituzioni sovranazionali, così come le strategie e i comportamenti delle imprese e del capitale finanziario. Per esempio,

innegabilmente proprio nelle diverse risposte possibili alla globalizzazione e più in generale all'esigenza di un differente ordine democratico globale risiede una delle cause principali dei dissidi e delle difficoltà oggi presenti nel processo di integrazione europea.

Il numero dei disoccupati nel 2006 supera i 195 milioni. A livello mondiale aumenta la divaricazione fra la forte crescita economica a livello globale e l'occupazione. Negli ultimi 10 anni la produttività è cresciuta del 26%, mentre l'occupazione dello 16,6%, ed il 44% sono giovani. Le donne sono il 49,6%, mentre gli uomini il 74% degli occupati con più di 15 anni.

Questo scenario conferma che il tema dominante per i sindacati, in Europa e nel mondo, resta quello della redistribuzione della ricchezza prodotta, in termini di occupazione e lavoro dignitoso, di salari, di migliori condizioni di vita e servizi sociali.

A livello Europeo il tentativo di abbassare le tutele sociali, previste dalla Carta, ha allargato la divaricazione tra le politiche sostenute in ambito nazionale e comunitario e l'affermazione dei diritti sociali, divaricazione che trova nel mancato inserimento effettivo della Carta Europea dei diritti fondamentali (la Carta di Nizza) nel Trattato Europeo, la sua principale manifestazione.

Non si può infine dimenticare come alcune istituzioni internazionali (dal Fondo Monetario all'OCSE) rappresentino il centro propulsore dell'ideologia neoliberale, che continua ad orientare il processo di globalizzazione economica, le quali sostengono imprese e governi nella spinta al ribasso del costo del lavoro, indicata ancora quale via maestra per fronteggiare le sfide della globalizzazione, contrapponendo il salario all'occupazione e considerando il lavoro a tempo indeterminato il maggior ostacolo alla crescita di quest'ultima.

Ferme restando le priorità espresse al Congresso di Rimini, la scelta di passare da un'attività di "relazioni internazionali" alla costruzione di una "politica internazionale" della Cgil determina alcune conseguenze sul piano della elaborazione, delle coerenze di comportamento e delle modalità organizzative.

E' necessario dunque un significativo investimento politico, culturale, formativo e di risorse per far sì che, nella consapevolezza della crescente interdipendenza, la dimensione internazionale ed ancor più quella europea da elemento di contesto diventi terreno di iniziativa, politica, culturale e contrattuale della Confederazione e divenga un investimento per affrontare priorità reali, piuttosto che un diversivo da queste o un prezzo da pagare a importanti obblighi di solidarietà.

La decisione della CES di convocare, accogliendo una proposta dei sindacati italiani, la propria prima Assemblea organizzativa nel 2009 e la nascita della nuova Confederazione Unitaria Mondiale (CIS) esprimono come la portata della sfida sia presente nelle organizzazioni sindacali internazionali ed offrono potenzialmente un contesto più positivo per noi a patto di saper garantire coerenza, selezione delle priorità e maggiore capacità di esercitare, costruendo le necessarie alleanze, un'influenza diretta sui gruppi dirigenti delle organizzazioni sindacali internazionali ed europee. Nel fare ciò dobbiamo contare sulla nostra forza e autorevolezza, ma essere anche consapevoli della natura peculiare dell'esperienza e del modello sindacale confederale italiano ed essere pertanto più capaci di rappresentare il contributo all'unità del mondo del lavoro e all'efficacia dell'azione di rappresentanza dei lavoratori che si incarna nella pratica della confederalità.

Per affrontare una sfida di tale entità occorre che la nostra iniziativa internazionale:

- a) si basi su scelte assunte e condivise dall'insieme del gruppo dirigente ed entri a pieno titolo nell'attività delle nostre strutture e nella formazione "politico-culturale" del nostro gruppo dirigente;
- b) assuma un carattere più stabile e meno occasionale ed episodico e rafforzi il suo profilo di unitarietà tra i vari ambiti organizzativi nei quali si realizza;
- c) manifesti maggiore coerenza tra Confederazione, categorie, strutture regionali e territoriali e sistema dei servizi;
- d) si radichi maggiormente anche nelle imprese a partire da quelle multinazionali, valorizzando e riqualificando l'azione dei Comitati Aziendali Europei e di altre forme di coordinamento e di rete tra le rappresentanze sindacali all'interno delle multinazionali;
- e) accentui la coerenza della nostra attività di cooperazione allo sviluppo con il progetto di sindacato dei diritti su scala globale;
- f) contribuisca al rafforzamento della CES e della Confederazione Internazionale dei Sindacati (e delle corrispondenti Federazioni di Categoria) e alla loro evoluzione in effettive organizzazioni sindacali a livello mondiale ed europeo, con un costante impegno ad allargarne la rappresentatività al complesso del mondo del lavoro (economia informale, lavoratori precari, pensionati ecc);

- g) sostenga la nascita e il rafforzamento di sindacati organizzati e rappresentativi e della contrattazione collettiva in generale nel mondo a partire dai paesi dove la crescita e lo sviluppo sono più forti;
- h) eserciti una maggiore influenza nelle organizzazioni sindacali internazionali ed europee;
- i) selezioni e finalizzi agli obiettivi strategici della nostra politica internazionale la rete Cgil e unitaria dei rapporti sindacali bilaterali, nazionali e non.

**In questa direzione si dovrebbero definire orientamenti per realizzare le seguenti proposte:**

- 1) creazione di un coordinamento permanente sulle politiche internazionali ed europee tra Confederazione e categorie, strutture regionali e metropolitane, che sottolinei il governo unico della nostra politica internazionale, valorizzando le esperienze in atto, e produca scelte impegnative nel quadro di autonomia dei vari livelli e delle diverse articolazioni organizzative della nostra organizzazione;
- 2) realizzazione di un programma formativo e informativo su questi temi per i gruppi dirigenti di tutte le strutture, che contribuisca anche alla possibilità, per un numero maggiore di quadri della nostra organizzazione, di assumere impegni e responsabilità di direzione operativa nelle organizzazioni sindacali europee e mondiali;
- 3) rafforzamento dell'integrazione tra Dipartimento Internazionale e Progetto Sviluppo per orientare maggiormente le attività di cooperazione verso la missione sindacale che caratterizza l'esistenza dell'istituto;
- 4) definizione di proposte per aumentare il grado di trasparenza e di rappresentatività dei processi decisionali delle organizzazioni sindacali internazionali e della CES, se vogliamo attribuire ad esse una sovranità contrattuale maggiore: in sostanza per dare concretezza e certezza democratica alla "cessione di sovranità" dal livello nazionale a quello europeo e mondiale. L'assemblea organizzativa della CES, prevista per il 2009, e la fase ancora di avvio della nuova Confederazione Internazionale dei Sindacati offrono un'occasione importante per avanzare positivamente in questa direzione
- 5) analisi dell'esperienza dei Comitati Aziendali Europei e dei Consigli Sindacali Interregionali al fine di riqualificarne funzioni e attività



- 6) affinamento del coordinamento e dell'interazione con l'Inca, lo Spi, con la Fondazione Di Vittorio in particolare in rapporto all'attività rivolta agli Italiani all'estero
- 7) sviluppo della collaborazione con il Dipartimento Immigrazione per l'intervento e l'interazione con i paesi d'origine dei lavoratori migranti nel nostro paese nelle dinamiche dell'integrazione e del loro contributo allo sviluppo dei loro stessi paesi;
- 8) potenziamento della dimensione unitaria della nostra politica internazionale ed europea.
- 9) riconoscimento dell'organizzazione dei pensionati all'interno della CES e della CIS come funzionale al perseguimento di politiche di welfare in grado di rappresentare le moderne e globali trasformazioni sociali.

### **13. LA COMUNICAZIONE DELLA CGIL**

Da sempre, la Cgil ha attribuito grande importanza alla comunicazione, interna ed esterna.

Forme e modi di comunicare, numerosi e vari nel tempo, si sono rinnovati o semplicemente sommati.

Varie e numerose, sono anche le informazioni che si possono trasmettere.

Proprio per questo, affiancando i canali tradizionali, la Cgil ha la necessità di rafforzare ulteriormente, e innovare, un sistema d'informazione e comunicazione con al centro le tematiche del lavoro, del suo valore, del Sindacato come soggetto moderno della trasformazione sociale, produttiva ed economica del Paese.

E' stato già avviato un processo di riorganizzazione dell'ufficio stampa, vale a dire della struttura che tiene i rapporti con i mass media, con l'obiettivo di portarlo a termine prima della Conferenza d'Organizzazione.

Edit.Coop ha proposto alla Cgil un progetto, per rilanciare, approfondire e meglio diffondere la comunicazione sui temi sindacali, che prevede un sito d'informazione quotidiana (e, in prospettiva, un'agenzia stampa sul lavoro) e una *web radio*.

L'attuale sito *www.rassegna.it*, curato dai redattori di Edit.Coop, dovrebbe essere riprogettato e potenziato nella sua funzione di notiziario socio-sindacale via internet, prefigurando una vera e propria agenzia quotidiana online del lavoro,

con notizie anche dal Parlamento e dal Governo sui temi sociali, sindacali ed economici.

La *web radio*, invece, è un'ipotesi completamente nuova, anche nell'approccio tecnologico, con una sua specifica produzione, che sarebbe fruibile sia in rete sia tramite *podcast*, su una filiera di radio analogiche locali e nazionali

Sia la web radio sia il sito si propongono come obiettivo una più ampia comunicazione sulle tematiche sindacali, per offrire servizi e informazione in tempo reale, sollecitare una partecipazione attiva, uno scambio di esperienze e di idee. Tutto questo, razionalizzando, valorizzando e riorganizzando il nostro sistema di comunicazione, nazionale, regionale e territoriale, anche attraverso un coordinamento delle attività e l'uso delle diverse tecnologie, in una configurazione di rete che moltiplichi l'efficacia informativa della Cgil.

Questa nuova fase richiede il necessario coinvolgimento in modo sistematico e strutturato del complesso degli uffici stampa della Cgil, territoriali, regionali e di categoria.

Il progetto guarda alle lavoratrici e ai lavoratori, ai giovani, occupati e non, alle pensionate e ai pensionati, e più in generale al pubblico del web, che attraversa fasce di tutte le età – particolarmente quelle giovani - per informare e formare laicamente sui diritti e i doveri del lavoro, sulla responsabilità sociale, sull'impegno nel tempo del non lavoro.

E' rivolto, però, anche alle strutture della Cgil, per fornire, in tempo reale, un'adeguata informazione sulle tematiche trattate dall'Organizzazione e sulle posizioni in merito alla situazione economica, politica e sociale.

La Cgil intende definire un progetto da presentare alla Conferenza Nazionale di Organizzazione sugli insieme dei temi e l'utilizzo degli strumenti dell'informatica, dell'informazione e comunicazione interna ed esterna al Sindacato.

## ALLEGATO 1

### PROPOSTA DI INTEGRAZIONE DELLA NORMA REGOLAMENTARE RELATIVA AL DOPPIO MANDATO

Nel riconfermare la attuale norma regolamentare riferita al limite massimo di due mandati nel medesimo incarico, si propone che essa venga integrata dai seguenti punti:

- ❖ Nel caso di mutamento della platea congressuale di una Struttura, dovuto esclusivamente al numero degli iscritti, il computo degli anni di mandato:
  - sarà azzerato se la platea congressuale di riferimento sia cambiata per una quota superiore al 50% degli iscritti al 31 dicembre dell'anno precedente;
  - sarà eventualmente prorogato alla successiva scadenza congressuale qualora la platea congressuale di riferimento sia cambiata per una quota superiore al 35% degli iscritti al 31 dicembre dell'anno precedente;
  - sarà confermato se la platea congressuale di riferimento sia cambiata per una quota inferiore al 35% degli iscritti al 31 dicembre dell'anno precedente.
- ❖ Nel caso di accorpamento tra due o più Strutture il limite di permanenza nel medesimo incarico, per coloro che già facevano parte dei gruppi dirigenti, viene ridotto a tre mandati congressuali e comunque sino ad un massimo di anni dodici.
- ❖ Nel caso di dirigenti che ricoprano contemporaneamente più di un incarico di segreteria (ad esempio, segretari generali o componenti di segreteria di categoria chiamati a far parte anche della corrispondente segreteria confederale oppure di una segreteria di un'altra categoria) il computo relativo al mandato assunto successivamente al primo è ridotto del 50%.
- ❖ Nel caso di dirigenti di Categoria che siano chiamati, in fasi temporalmente non coincidenti e per decisione motivata della propria Segreteria regionale, a dirigere contemporaneamente più strutture comprensoriali di dimensioni molto ridotte, i due Centri Regolatori competenti (Categoria nazionale e CGIL regionale) potranno concordemente autorizzare l'elevamento sino ad un massimo di tre mandati del limite di permanenza nel medesimo incarico.

## **ALLEGATO 2**

### **LE CAMERE DEL LAVORO DI SITO**

Nei siti produttivi complessi con presenza di più imprese e con un numero consistente di lavoratrici e lavoratori regolati da diversi contratti di categoria, è necessario costruire la presenza fisica e sindacale della CGIL che permetta a tutti i lavoratori di incontrare, conoscere, utilizzare ed aderire alla nostra organizzazione.

Il nostro insediamento attraverso l'apertura della CdL di sito produttivo è un importante passo verso l'inizio e/o il consolidamento del rapporto con la CGIL dei lavoratori presenti in quelle realtà lavorative.

Obiettivi prioritari:

- a) costruire l'avvio del processo di sindacalizzazione verso lavoratori con rapporti di lavoro instabili come i contratti a progetto, i lavoratori interinali, i soci di cooperative, i lavoratori dipendenti a tempo determinato. Oltre che per i lavoratori dipendenti di imprese piccole e artigiane.
- b) consolidamento e crescita dell'azione sindacale nei confronti dei lavoratori numericamente più numerosi e/o che hanno un contratto collettivo di lavoro forte

Le titolarità contrattuali dei lavoratori presenti nel sito produttivo e l'iscrizione alla CGIL sono di competenza delle categorie, seguendo il criterio del contratto di riferimento applicato.

Le CdL di sito produttivo avranno compiti e ruoli come le CdL comunali, ovvero saranno ambiti e strumenti di riferimento politico – organizzativo delle strutture confederali comprensoriali.

Laddove i siti produttivi e/o di servizio sono interamente ricompresi in un unico riferimento territoriale, i compiti di direzione politico – organizzativa e sindacale confederale, sono di competenza delle segreterie confederali comprensoriali.

Nei casi di siti a rete e/o imprese presenti su più sedi e più riferimenti territoriali, le politiche sindacali vanno coordinate e portate a sintesi dai diversi livelli di categoria e/o confederali.

L'azione che svolgeranno le CdL di sito produttivo sarà quella di far conoscere la CGIL ed il suo vasto sistema di servizi di tutela individuale, il quale dovrà trovare nelle CdL di sito la propria presenza strutturale. Inoltre nelle CdL dovranno garantire la loro permanenza le categorie che hanno i loro lavoratori presenti nel sito, informando e indirizzando i lavoratori verso il sistema di rappresentanza collettiva e di contrattazione.

Inoltre queste CdL svilupperanno un'azione di coordinamento confederale del sito produttivo individuando e sintetizzando i bisogni e le necessità dei lavoratori da trasmettere alle categorie di riferimento e alle segreterie confederali.

### **ALLEGATO 3**

#### **PROPOSTE PER RAFFORZARE L'INSEDIAMENTO NELL'ARTIGIANATO**

Ferme restando le titolarità contrattuali e di iscrizione in capo alle singole Categorie, al fine di rafforzare ed estendere la presenza organizzata e la rappresentanza della CGIL Lombardia nei settori e comparti artigiani, è opportuno sviluppare a livello territoriale, anche in forma sperimentale, progetti d'intervento integrati tra categorie e confederazione, costituendo i coordinamenti artigiani confederali eletti dai direttivi delle CdL comprensoriali che vedano la partecipazione attiva delle categorie.

Su mandato dei Comitati Direttivi confederali territoriali e delega esplicita da parte delle Categorie, compiti dei coordinamenti dovranno essere:

- ❑ lo sviluppo dell'azione di reinsediamento sindacale nei settori artigiani
- ❑ l'azione di tutela individuale attraverso il sistema integrato dei servizi della CGIL e della bilateralità contrattuale
- ❑ l'azione di tutela collettiva attraverso la contrattazione interconfederale di 2° livello, regionale e territoriale
- ❑ l'indirizzo confederale ed il supporto alle Categorie nella loro azione di tutela collettiva, attraverso la contrattazione regionale 2° livello, sulle materie contrattuali

Per supportare l'azione dei coordinamenti è necessario prevedere tra l'altro un sostegno economico a questi coordinamenti da parte della Confederazione e delle Categorie; a tale proposito si propone che siano regionalmente definiti i criteri anche con riferimento alle quote derivanti dall'iscrizione alla CGIL di lavoratrici e lavoratori artigiani da parte del Coordinamento.

L'obiettivo è ambizioso in un settore dove si è in presenza di una struttura fortemente atomizzata, con scarsa rappresentatività e con 18 CCNL differenti di riferimento per la molteplicità di attività presenti.

Con l'unificazione delle scadenze contrattuali, ci sono le condizioni per cercare di procedere a nuove aggregazioni contrattuali, con l'obiettivo di dare copertura a tutti quei settori non ancora tutelati e di ridurre la frammentazione contrattuale.

Dopo l'accordo interconfederale del 17 marzo 2004, bisogna rispondere dotandosi di un modello organizzativo diverso che deve porsi come obiettivo una maggiore integrazione tra contrattazione territoriale di categoria e confederale, indispensabile per mantenere unicità di azioni politiche contrattuali.

Lo strumento del Coordinamento confederale Artigiani , la cui composizione dovrà prevedere la presenza di tutti i segretari responsabili del settore nelle categorie di riferimento e dei responsabili confederali che interagiscono con il settore.

Bisogna innanzitutto che il coordinamento per un suo corretto funzionamento si fornisca di un regolamento e che nel contempo valuti la possibilità di dotarsi di un proprio esecutivo