

# *difesa sindacale*

**Comunisti Anarchici e Libertari in CGIL n. 33 Novembre 2015**

**La Conferenza di organizzazione della CGIL:  
un appuntamento non solo insufficiente ma soprattutto dannoso.**

La Conferenza di organizzazione della CGIL, la cui attuazione era stata decisa nell'ultimo Congresso, si è infine svolta con l'approvazione di un documento che praticamente ricalca la bozza licenziata in precedenza - a maggioranza - dal Comitato Direttivo nazionale. Su “Difesa Sindacale” del Giugno 2015 erano già state espresse alcune valutazioni negative, sia nel metodo che nel merito, sul documento presentato per la Conferenza di organizzazione.

Nel metodo perchè il documento, l'unico su cui potersi confrontare, veniva discusso solo nelle Conferenze provinciali confederali – in cui potevano essere presentati e votati gli eventuali emendamenti - a cui avrebbe fatto seguito la Conferenza nazionale in cui vagliare ed eventualmente votare gli emendamenti proposti dalle conferenze provinciali. Non erano previste, a differenza delle volte precedenti, le Conferenze di organizzazione nelle categorie e nelle strutture regionali confederali. La Conferenza di Organizzazione, pur richiamandosi continuamente nel documento alla democrazia, escludeva quindi dalla partecipazione i delegati e gli iscritti e questo nonostante il fatto che vi fossero affrontati anche dei temi di natura congressuale e che le decisioni prese a maggioranza semplice sarebbero diventate - secondo il regolamento della conferenza votato in precedenza dal Comitato Direttivo nazionale - vincolanti per l'intera organizzazione.

Così è stato: il Comitato Direttivo, appena terminata la Conferenza e facendosi forte del documento che vi era stato approvato, ha apportato una serie di modifiche allo Statuto della CGIL con una forzatura dei percorsi democratici interni alla confederazione ed ignorando anche il fatto che nell'ultimo Congresso era stata eletta una commissione, mai riunitasi, che doveva presentare nuove regole congressuali. La Conferenza di organizzazione – che vedeva la platea corrispondere alle percentuali delle liste contrapposte nell'ultimo congresso – è servita così alla maggioranza della CGIL per far passare una serie di modifiche statutarie che rafforzano il ruolo dei Segretari Generali e garantiscono ancora di più la burocrazia interna.

Ma vediamo, almeno nei punti salienti, il documento approvato dalla Conferenza di organizzazione. Un documento che, pur partendo dal dato reale della frantumazione sociale che si riflette pesantemente all'interno del mondo del lavoro, evita di affrontare quei nodi politici che pesano sulle scelte e sulla tenuta del sindacato; come quello, ad esempio, dell'autonomia dal quadro politico parlamentare e quindi del rapporto con la cosiddetta “sinistra” del Partito Democratico (cosa che contribuisce a spiegare i motivi dell'abbandono della mobilitazione contro il Jobs Act), o come l'assenza di qualsiasi reazione degna di tale nome rispetto alla pesantissima controriforma previdenziale della Fornero. In compenso si valorizzano come “*elemento strategico fondamentale (...) l'azione unitaria con CISL e UIL*” (la stessa CISL che giudica positivamente il Jobs Act) ed il Testo Unico interconfederale firmato il 10 Gennaio 2014 con CISL, UIL, Confindustria.

L'azione di contrasto al Jobs Act viene così completamente demandata ad un nuovo progetto di contrattazione inclusiva a tutti i livelli. Cardine di questa strategia diventa la proposta di un nuovo “Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori” per estendere i diritti a tutti i soggetti del mondo del lavoro, obiettivo che potrebbe essere anche condivisibile ma che ci sembra assai difficile da realizzare positivamente in una fase di ripiegamento come quella attuale, non avendo oggi neppure saputo difendere ciò che era stato conquistato con dure lotte in una situazione molto più favorevole come quella seguente all'*autunno caldo* del 1969.

Per quanto riguarda la contrattazione viene riproposta come una grande novità quella di sito – di cui in realtà nel sindacato si parla da tempo senza praticarla - iniziando con i terreni sperimentali rappresentati dagli aeroporti, centri commerciali, plessi ospedalieri, cantieri delle grandi opere, siti culturali, con l'obiettivo di individuare ambiti negoziali comuni alle varie categorie e tutelando le varie forme atipiche in cui è frantumato il mondo del lavoro.

Ma il nocciolo del documento è quello sulla democrazia e la partecipazione degli iscritti alla vita sindacale. La volontà, almeno a parole, sarebbe quella di superare la burocratizzazione e la verticalizzazione interna al sindacato spostando il baricentro dell'iniziativa verso il territorio ed i luoghi di lavoro, dando più ruolo e potere agli iscritti ed ai delegati.

Chi non sarebbe d'accordo con affermazioni di questo genere? Peccato però che tutti gli atti portati avanti da chi sostiene questi argomenti siano di segno diametralmente opposto e vedano una sempre maggiore verticalizzazione decisionale ed un restringimento degli spazi democratici interni all'organizzazione, fino a sfociare in episodi di intimidazione e di rivalsa verso compagne e compagni non allineati alla maggioranza. Un esempio del verticismo nelle strutture sindacali è quello dell'accentramento decisionale, che si è sempre più sviluppato in questi anni, nella figura del Segretario Generale in modo tale da depotenziare il ruolo della Segreteria ma soprattutto quello del Comitato Direttivo. Oppure della presenza supinamente accettata nell'organizzazione del cosiddetto “Esecutivo”, cioè la riunione dei Segretari Generali delle categorie o delle strutture confederali; un organo, questo, che non è previsto dallo Statuto ma dove si prendono le decisioni poi ratificate da un depotenziato Comitato Direttivo.

Diventano allora estremamente importanti e pericolose le modifiche decise nella Conferenza di organizzazione in merito alle modalità di elezione dei Segretari Generali e delle Segreterie. Secondo queste modifiche è previsto che l'elezione del Segretario Generale – oppure la sua sfiducia - venga fatta dalla Assemblea Generale; questo nuovo organismo, che si affianca al Comitato Direttivo, si riunirà “*di norma una volta all'anno per discutere e deliberare in ordine alle linee programmatiche e di indirizzo dell'attività*”. Un organismo quello della Assemblea Generale doppiamente del Comitato Direttivo che però, avendo eletto il Segretario Generale, diventa anche l'unica struttura in grado di

sfiduciarlo; tra l'altro non è chiaro, in questo ultimo caso, come e chi avrebbe il potere di riunire l'Assemblea Generale in una situazione di palese sfiducia del Direttivo nei confronti del Segretario. L'apparente allargamento democratico diventa quindi, con il rafforzamento del ruolo del Segretario Generale, una ulteriore stretta burocratica ed una blindatura degli organi che dovrebbero essere "esecutivi".

In questa logica va vista anche la proposta dell'intervento dei Centri Regulatori (confederale e categoriale) a cui si dà mano libera nell'intervenire con accorpamenti tra diversi territori della medesima categoria o tra categorie di uno stesso territorio. Tali provvedimenti dovranno essere fatti non solo in caso di *"non sostenibilità delle strutture territoriali di categoria"*, ma anche *"per insufficienza strutturale permanente della forza organizzata in un territorio"*; la qual cosa - posta in termini così generici - costituirà certamente una minaccia permanente di scioglimento per quelle federazioni territoriali di categoria non in linea con i voleri della maggioranza. I previsti accorpamenti funzionali tra due categorie di un medesimo territorio, con dei criteri validi per tutto il territorio nazionale, rappresentano inoltre un assurdo sindacale e rispondono solo a logiche di sostenibilità economica ma soprattutto di possibile ricollocazione dei funzionari: altro che meno burocratizzazione e più presidio del territorio!

Un territorio che invece, come abbiamo sostenuto in altri interventi, dovrebbe essere maggiormente presidiato e vedere un efficace intervento delle strutture confederali che, attraverso la diffusa presenza delle Camere del Lavoro e delle sedi sindacali, potrebbero sperimentare forme di aggregazione e di ricomposizione delle lotte e dei bisogni dei disoccupati, dei precari, dei migranti, dei giovani, di tutti quei lavoratori/lavoratrici e pensionati/pensionate colpiti dalla crisi ed in difficoltà. Ma per fare questo, che comporterebbe una valorizzazione della militanza ed un potere reale degli iscritti/e e delle strutture di base, sarebbe necessario un reale decentramento verso il basso del potere decisionale; cosa che questa burocrazia sindacale certo non è disposta a fare.

Alcuni avevano visto questa Conferenza di organizzazione come una occasione persa perché la discussione non affrontava le scelte strategiche da compiere ma, nei fatti, diciamo che ha rappresentato soprattutto un momento negativo per la Confederazione. E' stata certamente una occasione persa perché non ha affrontato una serie di nodi politici da cui dovrebbero scaturire le scelte organizzative, ma ha costituito un momento negativo e pericoloso perché rappresenta una risposta burocratica a problemi reali, una risposta tutta tesa all'autoconservazione da parte di un ceto sindacale sempre più staccato dalla realtà, dai lavoratori e dalle lavoratrici, dai giovani, dai disoccupati.

Per rispondere a questa situazione negativa è allora necessario, da parte di chi si richiama alle posizioni della sinistra di classe, rafforzare il rapporto con gli iscritti coinvolgendo nel dibattito sempre più i lavoratori e le lavoratrici, i delegati e le delegate, contrastando la deriva burocratica attuata con questa Conferenza di organizzazione e rivendicando una vera democrazia sindacale, una contrattazione ed una vertenzialità efficace, un sindacato sganciato dagli interessi politici parlamentari e che si muova guardando solo ai bisogni di tutti i lavoratori e le lavoratrici, i disoccupati, i precari, i migranti, i pensionati.

## ***Difesa Sindacale***



**contrattare**  
per **includere**  
**partecipare**  
per **contare**

**DOCUMENTO APPROVATO**  
ALLA **CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE**

Roma 17-18 settembre 2015

**Cambia il lavoro, cambia la CGIL**

**CGIL**





# Premessa

## Gli obiettivi generali

Gli effetti devastanti, sotto il profilo sociale ed occupazionale, della grande crisi economica si sommano ai guasti causati negli ultimi vent'anni dalle politiche di precarizzazione del lavoro, di peggioramento delle condizioni sociali e reddituali di gran parte del lavoro dipendente e dei pensionati, di diminuzione delle tutele e dei diritti delle persone.

Si sono prodotte nuove fratture sociali non solo tra chi ha un lavoro e chi non lo ha, ma anche all'interno del mondo del lavoro che nella sua parcellizzazione ha fatto crescere il lavoro povero e una vasta area di lavoratrici e lavoratori a cui i diritti sono negati.

Tutto ciò ha alimentato una crisi dei soggetti di rappresentanza politica e sociale ed ha indebolito la qualità della democrazia.

In questo contesto, per le evidenti implicazioni che hanno le scelte di politica economica e sociale dell'Unione Europea sulle politiche dei singoli Stati nazionali, la CGIL ribadisce il proprio impegno a rafforzare la Confederazione Europea dei Sindacati (CES) e le sue articolazioni di Categoria.

Per questo, l'obiettivo del rilancio dell'iniziativa unitaria con CISL e UIL è per noi elemento strategico fondamentale per perseguire la riunificazione del mondo del lavoro, a fronte delle politiche divisive messe in atto in questi anni.

In questo quadro, le recenti misure adottate dal Governo, dalla Legge di Stabilità al Jobs Act, non faranno che aumentare il divario fra tutelati e non, riducendo la stessa platea degli inclusi.

La CGIL ha deciso di dare continuità alla propria strategia di contrasto alle misure inique e divisive contenute in tali provvedimenti, mettendo in campo un nuovo progetto di contrattazione inclusiva a tutti i livelli.

La proposta di un nuovo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori rappresenta un obiettivo centrale di questa strategia, poiché le politiche inclusive non consistono nella riduzione dei diritti per chi li ha, ma nella loro estensione ai tanti soggetti fino ad oggi ai margini delle tutele.

La profonda crisi della rappresentanza, che coinvolge anche il mondo delle imprese, è resa ancora più forte dall'attacco al ruolo e alle funzioni delle Organizzazioni Sociali.

Questa crisi riguarda anche la CGIL, che deve porsi l'obiettivo di accrescere la propria rappresentatività ed autorevolezza in ragione dei profondi mutamenti del mondo del lavoro.

Con la firma della convenzione con l'Inps, può finalmente entrare in vigore il Testo Unico sulla rappresentanza e rappresentatività siglato con la Confindustria. Assieme all'obiettivo di una sua diffusione in tutti i settori ancora esclusi, la Conferenza di Organizzazione impegna tutte le strutture a realizzare il massimo sforzo per una rapida messa a regime del sistema di misurazione, nel quadro di un rinnovato impegno per estendere, attraverso il tesseramento, la rappresentatività della CGIL.

L'estensione delle RSU e degli Accordi sulla rappresentanza e rappresentatività è obiettivo fondamentale di tutta la CGIL.

Attenzione va data, laddove non vi siano le condizioni contrattuali per l'elezione delle RSU, al ruolo delle RSA, che per la CGIL debbono essere espressione democratica delle iscritte e degli iscritti del luogo di lavoro dove operano.

Pur mantenendo prioritario il ruolo delle RSU, in taluni settori e comparti, la RSA è figura di riferimento dell'azione sindacale, della rappresentanza e collante nel rapporto tra Organizzazione Sindacale e lavoratrici e lavoratori, il cui ruolo va valorizzato.

Per tutte queste ragioni, la Conferenza di Organizzazione deve rappresentare l'occasione per determinare un cambiamento profondo della nostra Organizzazione, che abbia il segno di un rinnovamento liberamente e consapevolmente deciso e non indotto o, peggio ancora, imposto da iniziative altrui o da fatti esterni a noi.

Un cambiamento che metta la CGIL nelle condizioni di aprirsi ancora di più al dialogo con la società e che offra all'insieme del Sindacato confederale un orizzonte per ricostruire una nuova soggettività del lavoro in grado di contrastare quegli elementi di svalorizzazione del lavoro che hanno segnato questi lunghi anni di crisi.

La Conferenza di Organizzazione è chiamata a decidere un cambiamento fondato sulla scelta di

rafforzare la nostra democrazia rappresentativa e la partecipazione attiva e consapevole alla vita dell'Organizzazione, privilegiando ogni forma di collegialità di direzione a tutti i livelli, in alternativa a pratiche personalistiche o plebiscitarie, spesso più rispondenti a bisogni mediatici che di reale coinvolgimento democratico, che stanno accompagnando lo svuotamento degli istituti della rappresentanza politica e istituzionale.

Vogliamo superare i limiti di burocratizzazione e verticalizzazione sempre più evidenti nelle dinamiche interne, spostare il baricentro della nostra iniziativa verso il territorio e i luoghi di lavoro, dando più ruolo e potere agli iscritti ed ai delegati, ampliare il coinvolgimento dei rappresentanti dei luoghi di lavoro e degli attivisti pensionati nella scelta dei gruppi dirigenti, snellire le strutture per arricchire il nostro intervento nella contrattazione in azienda, in quella sociale e territoriale e nell'attività di tutela individuale, sperimentare forme innovative di contrattazione inclusiva, investire sempre più nella formazione per accrescere il nostro tratto identitario e le competenze diffuse necessarie a cogliere le sfide nuove che siamo chiamati ad affrontare.

Cambiare per radicarci ancora di più nel territorio, dando più forza e centralità alle nostre Camere del Lavoro, dotandole di ulteriori strumenti finanziari e completando in modo strutturale il percorso di redistribuzione delle risorse verso il territorio. Le Camere del Lavoro, intese come insieme tra Confederazione, Categorie e Sistema delle tutele individuali, rappresentano luogo essenziale della confederalità, che è e rimane il tratto identitario che ci dà forza e credibilità.

Una nostra ancor più forte autonomia è fondamentale per rafforzare il valore dell'azione collettiva e per affermare nuove solidarietà a fronte delle derive corporative ed individualiste che oggi caratterizzano la società.

Il tratto del cambiamento e la capacità di rappresentarlo non può inoltre prescindere da un "punto di vista generazionale".

In un Paese dove il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto il 44%, la CGIL assume la questione giovanile come prioritaria delle proprie politiche e azioni rivendicative.

Le possibilità di un ingresso stabile e qualificato nel mercato del lavoro per un giovane, infatti, rischiano di sparire definitivamente, con evidenti riflessi anche sui percorsi di sindacalizzazione, partecipazione alla vita sindacale e con ulteriori, prevedibili effetti a medio e lungo termine sul rinnovamento della platea dei delegati e dei quadri.

Per questo il nuovo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori assieme alla ripresa della mobilitazione nei luoghi di lavoro, deve rappresentare, come definito dall'O.d.G. conclusivo approvato dal Comitato Direttivo della CGIL del 18/02/2015, una straordinaria iniziativa di contrasto al Jobs Act e di mobilitazione per il cambiamento della legge Fornero sulle pensioni, base per la costruzione di un progetto collettivo inclusivo del mondo del lavoro che ponga al centro i giovani.

Vogliamo decidere, insomma, un cambiamento profondo, duraturo, leggibile e trasparente. Un cambiamento che rafforzi il tratto della nostra autonomia, che sempre deve sostanziarsi in un'originale capacità progettuale e propositiva.

Alcune scelte qui individuate, se approvate, potranno essere utili per offrire una base di riferimento per il lavoro della Commissione del Direttivo della CGIL sul regolamento del Congresso.

Per tutti questi motivi, la Conferenza di Organizzazione della CGIL intende affrontare i seguenti quattro temi:

- ◆ Contrattazione inclusiva
  - ◆ Democrazia e partecipazione
  - ◆ Territorio e Strutture
  - ◆ Profilo Identitario e formazione sindacale
- indicando per ciascuno di essi alcuni obiettivi specifici.

# 1. Per una contrattazione inclusiva

## OBIETTIVI

- L'inclusione come scelta strategica per la contrattazione
- Sperimentare forme nuove di contrattazione inclusiva che confermino le titolarità negoziali di ogni Categoria e prevedano ambiti di coordinamento confederale
- Estendere e qualificare di più la contrattazione sociale e territoriale

La contrattazione inclusiva, che non può prescindere dall'ottica di genere, non rappresenta una variante secondaria della contrattazione, ma ne costituisce la nuova impronta, un asse lungo il quale ridefinire gli assetti contrattuali, anche alla luce di una lettura aggiornata dei sistemi produttivi, pubblici e privati, ed il rapporto fra i diversi livelli contrattuali, dei quali la stessa contrattazione territoriale e sociale costituiscono sempre più terreni complementari all'azione di tutela nei luoghi di lavoro.

La CGIL assume l'obiettivo di dare rappresentanza a tutti i lavoratori che, a causa di un utilizzo eccessivo delle varie tipologie di lavoro atipico e per il dilagare di lavoro autonomo fasullo, hanno minori diritti e tutele e sono spesso esclusi dalla contrattazione, tutto ciò necessita la modifica delle attuali normative, una forte azione di contrasto, denuncia e vertenzialità, accompagnate da una mobilitazione nazionale per la ricomposizione del mondo del lavoro, anche attraverso - laddove possibile - il contrasto al Jobs Act con il rinnovo dei CCNL.

### 1.1. Contratti nazionali

Le posizioni delle controparti datoriali pubbliche e private e le scelte del Governo in materia di lavoro e diritti, nel pieno della più grave crisi economica e sociale del Paese, configurano un disegno di indebolimento della contrattazione collettiva nazionale, che va difesa e rilanciata nella sua funzione di tutela generale delle condizioni e dei diritti sul lavoro.

Ancor più nella strategia dell'inclusione, la funzione della contrattazione collettiva - a partire dai CCNL - deve diventare luogo di partecipazione attiva di quella parte del mondo del lavoro, oggettivamente sempre più larga, nella quale, nel tempo, la condizione di precarietà è stata il tratto prevalente.

Tutele e diritti (retributivi, previdenziali, assistenziali, formativi) devono trovare nella contrattazione nazionale la base su cui innestare il nuovo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori, coniugando le politiche contrattuali con l'azione legislativa, a partire dalla riconquista della clausola sociale in tema di appalti.

Le piattaforme per il rinnovo dei CCNL devono pertanto puntare a limitare al minimo l'utilizzo delle forme atipiche, stabilendo soglie e demarcazioni nette con caratteristiche e peculiarità specifiche, ed inoltre ad acquisire una loro migliore regolazione introducendo norme su: lavoro a chiamata, voucher, equo compenso ed estensione di diritti fondamentali.

Si pone, inoltre, l'esigenza di garantire ai precari nuove forme di rappresentanza e partecipazione.

Non può essere immaginabile la sola riproposizione delle forme tradizionali di rappresentanza, soprattutto in quei settori ove non sono praticabili né l'elezione delle RSU, né la nomina delle RSA, o laddove l'accesso a queste forme di rappresentanza è collegato esclusivamente alla misura a livello aziendale.

In questo quadro, l'estensione delle esperienze di coordinamento tra le diverse figure di precari, o impiegati nel lavoro diffuso e non organizzato, già in atto in alcuni settori, può favorire la partecipazione attiva alla definizione delle piattaforme.

### 1.2. Attribuzione dei settori merceologici

Immediatamente dopo la conclusione della Conferenza nazionale di Organizzazione, il Comitato Direttivo della CGIL - su proposta della Segreteria - nominerà un gruppo di lavoro che definisca una proposta inerente una diversa afferenza dei settori merceologici alle singole Federazioni di Categoria, al fine di garantire una maggiore efficienza organizzativa ed una più efficace ed inclusiva azione di rappresentanza nell'ottica dell'unificazione delle reti e della ricomposizione delle filiere produttive. In questo contesto occorre definire politiche contrattuali omogenee di filiera tra le categorie.

Il gruppo di lavoro avrà inoltre il compito di ridefinire le funzioni relative al lavoro atipico, alle alte

professionalità, avendo anche l'obiettivo di semplificare e rendere più efficace l'azione di Nidil, Consulta delle Professioni e Agenquadri.

Il gruppo di lavoro elaborerà una proposta finalizzata all'assunzione di decisioni operative, secondo quanto previsto agli artt. 11 e 16 dello Statuto della CGIL, entro il limite temporale del prossimo Congresso.

### 1.3. Contrattazione di secondo livello

Le piattaforme per la contrattazione di secondo livello dovranno:

- ◆ assumere come vincolo la rivendicazione – laddove assenti – dei diritti di informazione sugli appalti e l'introduzione della clausola sociale e del criterio di aggiudicazione in base all'offerta economicamente più vantaggiosa in luogo del massimo ribasso;
- ◆ essere verificate con i lavoratori e le lavoratrici non subordinati che lavorano per l'impresa, realizzando forme di consultazione ed assumendo almeno l'obiettivo dell'equo compenso;
- ◆ assumere iniziative e proposte che tendano al superamento delle nuove normative sul Jobs Act e relativi decreti attuativi.

### 1.4. Contrattazione di sito

Occorre realizzare concrete sperimentazioni per una contrattazione inclusiva e solidale, in grado di riunificare soggetti e diritti, condivisa e partecipata dalle categorie di volta in volta interessate, nel quadro di un efficace coordinamento confederale, riconfermando le titolarità negoziali esistenti.

Tali sperimentazioni dovranno essere avviate in particolari ambiti ove s'impongono forme confederalmente coordinate d'intervento ed azione negoziale, che potranno essere via via specificate con il concorso attivo delle categorie coinvolte.

La Conferenza di Organizzazione propone di individuare, a titolo esemplificativo, quali primi terreni sperimentali gli aeroporti, i centri commerciali, i plessi ospedalieri, i cantieri delle grandi opere, i siti culturali, i siti industriali, con l'obiettivo di individuare ambiti negoziali comuni alle varie categorie e coordinati dalla confederazione territoriale.

Tali sperimentazioni – comprensive della contrattazione di filiera e che dovranno interessare in modo coordinato tutti gli ambiti regionali – dovranno essere definite in concomitanza con l'impostazione della nuova stagione contrattuale e non oltre un mese dallo svolgimento della Conferenza di Organizzazione, con le Categorie e le Strutture confederali interessate, secondo i seguenti criteri:

- ◆ istituzione di un coordinamento permanente di sito tra la Confederazione e le Categorie interessate;
- ◆ individuazione di un punto di aggregazione politica ed organizzativa permanente – nel o nei pressi del sito ove si svolge la sperimentazione – anche con l'obiettivo di promuovere la fruizione dei servizi offerti dalla CGIL. Tale riferimento politico-organizzativo avrà un carattere confederale e vedrà l'attivo coinvolgimento delle delegate e dei delegati della CGIL;
- ◆ le Categorie opereranno, attraverso un opportuno coordinamento confederale, per definire – nella reciproca autonomia – una parte rivendicativa comune in occasione della presentazione delle piattaforme per la contrattazione di secondo livello;
- ◆ potranno essere oggetto di rivendicazione comune alcune materie, tra le quali:
  - diritti d'informazione
  - regole su appalti e clausole sociali
  - politiche degli orari e dei tempi di lavoro
  - prevenzione e sicurezza
  - diritti sindacali per chi non ha una propria rappresentanza
  - forme di welfare inclusivo
  - formazione e riqualificazione
  - lavoratori non subordinati.

Qualora si ottenga un tavolo comune di negoziazione, la delegazione della CGIL comprenderà tutte le Categorie interessate, con un'adequata rappresentanza di genere, e sarà coordinata dalla Confederazione. A tal fine:

- ◆ le Categorie s'impegnano ad individuare nelle prossime piattaforme la figura del/la delegato/a di filiera e/o di sito, affinché divenga una prima figura globale che aiuti il processo di riunificazione della filiera.
- Il/la delegato/a di filiera e/o di sito dovrà essere individuato/a possibilmente avendo a riferimento l'azienda madre.



Il/la delegato/a di filiera deve rappresentare il naturale raccordo di una politica confederale che ha bisogno di essere esercitata per governare il complesso processo di coordinamento tra le Categorie ed il punto di sintesi di istanze non direttamente contrattuali, ma altrettanto importanti per il rapporto tra impresa-lavoratori-territorio.

Ciò per avviare e favorire un nuovo modo di vivere la dimensione confederale ed i bisogni dell'insieme dei/delle lavoratori/trici.

Poiché i temi che la sperimentazione è chiamata ad affrontare hanno come tematica trasversale la questione della legalità, la confederazione insieme alle categorie interessate è impegnata ad organizzare azioni specifiche di formazione rivolte ai/dei delegati/delegate di sito.

Forme analoghe di contrattazione solidale vanno praticate anche a livello settoriale e nazionale.

Infatti, i processi di societizzazione ed esternalizzazione praticati da grandi gruppi industriali, a valere per interi settori merceologici, hanno prodotto profondi arretramenti delle condizioni generali dei/delle lavoratori/trici interessati/e, collocati/e in realtà produttive direttamente connesse all'attività principale dell'azienda di provenienza.

Inoltre, successivi processi di "internalizzazione" del lavoro, ma non dei lavoratori, rischiano di tradursi nell'espulsione definitiva di quegli stessi lavoratori dal mondo del lavoro.

In questa fattispecie, la contrattazione inclusiva e solidale è necessaria ed indispensabile per evitare l'espulsione dal mondo del lavoro dei lavoratori coinvolti, con lo specifico obiettivo di una contrattazione inclusiva e solidale, non limitata ai soli aspetti intercategoriale tipici del sito e/o della filiera. In questo perimetro si dovrà trovare obbligatoriamente lo spazio per l'applicazione delle normative sulla rappresentanza e la validazione della piattaforma e degli accordi coinvolgendo lavoratrici e lavoratori soggetti di rapporti di lavoro precari e atipici.

### 1.5. Appalti

Presso ogni CdLT è costituito un Coordinamento per un intervento integrato sugli appalti.

Tale Coordinamento è composto da tutte le Categorie interessate, anche attraverso delegati/e opportunamente formati/e, e dal Sistema delle Tutele e dei Servizi.

In particolare il Coordinamento dovrà:

- ◆ esercitare la contrattazione d'anticipo sui contenuti dei bandi e promuovere la sottoscrizione dei protocolli di legalità;
- ◆ monitorare lo svolgimento delle gare di appalto sotto il profilo della legalità, della congruità, dell'inserimento, dell'estensione e del rispetto delle clausole sociali, della continuità occupazionale e della correttezza e qualità dei rapporti di lavoro;
- ◆ promuovere atti negoziali comuni tra le Categorie interessate su materie quali:
  - diritti d'informazione
  - possibilità di mantenimento dei diritti individuali pre Jobs Act
  - prevenzione e sicurezza
  - politiche degli orari
  - diritti sindacali per chi non ha una propria rappresentanza
  - forme di welfare contrattuale
  - formazione e riqualificazione
  - lavoratori non subordinati
  - verifica delle condizioni contrattuali e del rispetto di esse.

### 1.6. Dal piano del lavoro nuovi obiettivi di sviluppo

Contrattare al tempo della crisi comporta mettere in atto una forte iniziativa sullo sviluppo del Paese, tema del tutto assente nel dibattito politico nazionale.

La CGIL, con la proposta del Piano per il lavoro, ha definito una nuova prospettiva di sviluppo e di crescita occupazionale per il Paese.

Di quell'elaborazione occorre mettere in campo nel breve termine alcune proposte, che indichino le priorità, ove orientare nuovi investimenti, pubblici e privati, assumendo la scelta discriminante di politiche ad alto contenuto innovativo e la necessaria discontinuità che deve portare risorse per il Mezzogiorno.

L'innovazione deve costituire un criterio trasversale per ogni settore dell'economia e della stessa amministrazione pubblica.

L'Italia, nel confermare la propria vocazione verso un manifatturiero fortemente innovativo, con la

necessaria innovazione di processo e di prodotto ed i sottostanti ed indispensabili investimenti, deve guardare ad un nuovo modello di sviluppo sostenibile che declini il valore aggiunto del Made in Italy, anche in settori legati alla produzione della terra, con particolare riferimento alle ricadute sulle politiche dell'alimentazione determinando così una dipendenza sempre minore dell'import con la salvaguardia ambientale e salustica, e con la contemporanea giusta retribuzione per chi, nelle varie forme, lavora la terra o è addetto ai servizi alla persona, in un paese che vede progressivamente aumentare l'aspettativa di vita, all'economia della cultura, collegata alle grandi potenzialità del turismo.

Attraverso lo sviluppo delle infrastrutture materiali e immateriali, e un rapporto più fattivo e durevole tra istituzioni e aziende, risulta ormai urgente attuare una politica di investimenti di capitali pazienti sulle nuove tecnologie.

Così come le emergenze legate alla meteorologia ripropongono con forza la priorità della manutenzione ambientale, settore nel quale sarebbe opportuno immaginare un "piano Marshall", con forti ricadute occupazionali.

### **1.7. Bilateralità**

La crisi in atto rafforzerà la spinta ad assegnare compiti alla bilateralità, anche oltre quanto negli anni passati si era tentato.

Gli effetti derivanti da intese raggiunte attraverso gli enti bilaterali e il welfare contrattuale non potranno, in alcun caso, essere sostitutivi delle prestazioni pubbliche.

Enti e Fondi sono alimentati da contribuzioni che, a loro volta, costituiscono salario differito.

Per questo, la nuova stagione contrattuale deve intervenire sui due livelli dell'esperienza in corso: la gestione ed il contenuto delle prestazioni.

Al riguardo occorre sperimentare, anche attraverso gli strumenti della bilateralità di derivazione contrattuale, l'estensione delle tutele ai/alle lavoratori/trici non subordinati/e, partite IVA, alte professionalità, attraverso modalità e forme specifiche da definire contrattualmente, dando anche a queste categorie di lavoratori la possibilità di aderire ed effettuare i versamenti contributivi agli enti bilaterali di natura contrattuale, avendo comunque cura di non snaturare il senso e la funzione della bilateralità.

In ordine alla gestione si tratta di estendere i criteri della massima trasparenza e del massimo rigore nella gestione di enti e fondi, ivi compreso il problema della separazione delle funzioni e, conseguentemente, delle incompatibilità, così come già definito negli Accordi confederali e nei CCNL. Inoltre nella fase di gestione delle contribuzioni stesse, intendendosi per tale fase tutte le attività che non riguardano l'assegnazione dei fondi vera e propria, occorrerà privilegiare scelte di finanza etica.

Per quanto riguarda le prestazioni, quelle erogate dagli enti bilaterali debbono sempre più essere coerenti con gli scopi costitutivi, qualificando gli interventi a sostegno dell'occupazione, della sua qualificazione e riqualificazione e delle condizioni di sicurezza e del sostegno agli ammortizzatori sociali nelle more della proposta della CGIL di riforma degli stessi ammortizzatori.

Relativamente al welfare contrattuale, diventa sempre più urgente attivare una riorganizzazione del sistema esistente, per favorire processi di razionalizzazione e semplificazione, sia in relazione ai necessari equilibri finanziari, che alla salvaguardia del principio universalistico nella tutela dei diritti sociali, a partire dal diritto alla tutela della salute che non può essere garantito da fondi esclusivamente nazionali o aziendali, ma richiede di sperimentare la costituzione di fondi regionali integrati nel sistema pubblico.

### **1.8. Contrattazione sociale e territoriale**

La Conferenza di Organizzazione ritiene fondamentale rilanciare e rafforzare l'iniziativa della CGIL e di tutte le categorie in tema di contrattazione sociale e territoriale, in coerenza con le conclusioni del XVII Congresso della CGIL.

La contrattazione sociale e territoriale assume un ruolo importante di forte integrazione alla contrattazione aziendale e territoriale di secondo livello, è la nuova frontiera del sindacalismo confederale, in grado di allargare e coniugare tutela dei diritti di cittadinanza con quelli del lavoro, come dimostra la feconda esperienza di questi anni maturata soprattutto grazie all'apporto e all'impegno dello SPI, in coerenza con quanto disposto dall'art. 12 dello Statuto della CGIL.

In tale contesto, questo livello di contrattazione avrà come oggetto la condizione sociale delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e pensionati, delle giovani e dei giovani. Pertanto le piattaforme e di conseguenza le intese saranno lo strumento di sintesi dei bisogni delle persone, delle loro diverse problematiche, del loro sentire.

Contrattare socialmente è appropriarsi del territorio, come indichiamo con il Piano del Lavoro, significa contribuire attivamente alle scelte che vengono fatte e che tali scelte abbiano al centro criteri di giustizia e di eguaglianza.

#### **1.8.1. Modalità**

La contrattazione sociale e territoriale deve vedere il coinvolgimento di tutte le Strutture, confederali e di categoria, attraverso l'elaborazione di vere e proprie piattaforme che dovranno riservare attenzione alla rappresentanza della parte più debole e precaria del mondo del lavoro e che dovranno essere discusse e votate negli organismi dirigenti e diffuse pubblicamente.

La contrattazione sociale e territoriale deve poter contare sul coinvolgimento e sull'esperienza del sistema dei servizi in particolare sui temi dell'accesso al welfare, delle politiche tariffarie e fiscali.

Il ruolo di coordinamento della segreteria confederale camerale garantirà la collegialità nell'elaborazione delle piattaforme e il coinvolgimento permanente di tutti nelle successive fasi negoziali.

Tali piattaforme saranno discusse in tutti i territori anche da assemblee dei cittadini. Inoltre, ove se ne ravveda la necessità, è possibile la diffusione di un questionario che potrà essere compilato da chi vive il territorio, allo scopo di conoscere meglio, attraverso i loro suggerimenti, bisogni e aspettative.

La lettura dei questionari può rappresentare un contributo decisivo nella fase di elaborazione delle piattaforme, che verranno poi approvate nelle assemblee.

#### **1.8.2. Materie**

La contrattazione sociale territoriale dovrà trattare i molteplici aspetti dello sviluppo e dell'insieme della condizione sociale delle lavoratrici, dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, delle giovani e dei giovani, dei migranti e dei nuovi cittadini.

Particolare attenzione dovrà essere posta agli ambiti dove incrociare l'attuazione del welfare contrattuale con politiche di difesa, rafforzamento e rilancio del welfare di cittadinanza, dei tempi di vita della città e nel riconoscimento dei diritti umani, delle differenze di genere, per la promozione di una politica di convivenza civile e di integrazione delle popolazioni migranti.

#### **1.8.3. Compiti degli Organismi e validazione democratica**

- ◆ Il Comitato Direttivo regionale e quelli di ogni CdLT/M definiranno, ovunque possibile insieme a CISL e UIL, documenti d'indirizzo per la contrattazione sociale territoriale.
- ◆ Le singole piattaforme e i singoli accordi saranno discussi, ovunque possibile, in specifiche assemblee dei lavoratori e dei pensionati, e comunque dal CD della CdLT/M che validerà anche l'esito del confronto, o da assemblee di delegati e delle leghe dei pensionati, possibilmente unitarie, del comune o dell'ambito territoriale interessato e composte in modo certificato.

#### **1.8.4. Partecipazione di altri soggetti all'attività negoziale**

Rispettivamente per ciò che riguarda i temi dei diritti dei consumatori e degli utenti, del volontariato, del diritto alla casa e dei giovani, dovranno essere definite a livello territoriale modalità atte al coinvolgimento di Federconsumatori, Sunia, Auser e Organizzazioni degli studenti (Unione degli Universitari, Rete degli Studenti Medi).

In tale quadro va rilanciata l'iniziativa sul territorio e nei luoghi di lavoro tesa a valorizzare l'esperienza unitaria con CISL e UIL in materia di tempo libero attraverso FITEL (Federazione Italiana Tempo Libero) quale strumento importante per la coesione sociale.

#### **1.8.5. Osservatori sulla contrattazione**

Il Centro confederale con il coinvolgimento di tutte le strutture, garantirà l'implementazione e l'aggiornamento continuo, degli osservatori nazionali sulla contrattazione sociale e territoriale e sulla contrattazione di secondo livello, come strumento di sostegno alla contrattazione e per favorire la diffusione e la conoscenza sulle diverse esperienze negoziali.



## 2. Democrazia e partecipazione

### OBIETTIVI

- Allargare gli ambiti di partecipazione e decisione delle iscritte e degli iscritti, dei/delle delegati/e o attivisti/e
- Tutti i gruppi dirigenti eletti da organismi composti in maggioranza da attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe dello SPI

### 2.1. Assemblea degli iscritti

In ogni luogo di lavoro e/o a livello territoriale, l'assemblea degli iscritti e delle iscritte alla CGIL:

- ◆ discute e vota la lista dei candidati della CGIL per l'elezione delle RSU, delle RSA e RLS;
- ◆ discute e vota le proposte della CGIL in merito alla predisposizione delle piattaforme rivendicative.

### 2.2. Comitati degli Iscritti

**2.2.1.** La Conferenza di Organizzazione chiede la modifica delle attuali previsioni statutarie in merito ai Comitati degli Iscritti, secondo le seguenti indicazioni. In ogni luogo di lavoro l'assemblea degli iscritti alla CGIL decide, su proposta della segreteria di Categoria di concerto con la CdLT/M:

- ◆ di eleggere il Comitato degli Iscritti, che potrà – laddove non già previsto – essere composto anche da componenti delle RSU, RLS purché iscritti alla CGIL, o delle RSA; i componenti del CD di categoria e confederali ne sono componenti di diritto;
- ◆ in alternativa, nel caso sia accertata l'impossibilità di elezione del Comitato degli Iscritti, elegge, su proposta della Categoria di concerto con la CdLT/M, uno o più Coordinatori, che potranno anche essere componenti delle RSU o delle RSA.

**2.2.2.** Il comitato degli iscritti o il/i coordinatore/i degli iscritti avranno il compito di:

- ◆ organizzare il proselitismo a favore della CGIL, promuovendo la collegialità e la partecipazione degli iscritti alla vita dell'organizzazione;
- ◆ promuovere ed organizzare i servizi che la CGIL offre ad iscritti/e e non iscritti/e;
- ◆ curare la diffusione di materiali sulle iniziative e le posizioni assunte dalla CGIL e/o dalla categoria di riferimento;
- ◆ indire periodicamente, e comunque una volta l'anno, di concerto tra la Categoria e la Confederazione, l'assemblea degli iscritti e delle iscritte alla CGIL;
- ◆ curare in modo particolare l'inclusione di tutti i soggetti, a partire dai lavoratori atipici, non subordinati, precari, giovani e migranti;
- ◆ i comitati degli iscritti hanno diritto a promuovere iniziative anche pubbliche, coordinandone le modalità con le strutture della CGIL;
- ◆ realizzare, in rapporto con i corrispondenti livelli dello SPI CGIL, l'obiettivo della continuità della militanza.

### 2.2.3. Comitati territoriali

È necessario individuare nelle sedi decentrate confederali forme di partecipazione dei delegati, degli iscritti, dei lavoratori e dei pensionati lì residenti o occupati, come luogo di confronto, elaborazione e promozione di iniziativa politica e contrattuale, come luogo dell'integrazione della contrattazione aziendale con quella territoriale e sociale, superando la tradizionale divisione dei compiti tra strutture confederali e di categoria. Anche a questo livello va realizzata l'integrazione tra i diritti del lavoro e di cittadinanza. Tali comitati dovranno avere carattere permanente ed essere composti dai delegati, dai militanti attivi, dai pensionati e disoccupati del territorio e saranno coordinati dalla confederazione.

**2.2.4.** È facoltà della Segreteria comprensoriale della Categoria di riferimento, di concerto con la CdLT/M, decidere di procedere all'elezione del Comitato degli Iscritti o del/dei Coordinatore/i della CGIL non a livello aziendale, bensì in appropriati e definiti ambiti territoriali.

**2.2.5.** Al fine di poter garantire ai componenti dei Comitati degli Iscritti le agibilità necessarie all'espletamento del proprio mandato, la CGIL e le categorie interessate, apriranno un confronto con le contropar-

ti datoriali, al fine di rendere praticabile l'uso dei permessi non retribuiti di cui all'art. 24 della Legge 300/1970.

Per quanto riguarda i comparti della Funzione Pubblica CGIL, fortemente penalizzati dal taglio dei permessi sindacali di livello aziendale, la categoria aprirà un confronto con l'ARAN per rivedere il CCNQ/1998 e ss.mm. Al fine di poter utilizzare permessi retribuiti cumulati in modo frazionato (ore/giornate) e per un numero più ampio di dirigenti sindacali componenti dei terminali associativi (Comitati Iscritti).

### 2.3. **Assemblea generale**

La Conferenza di Organizzazione, nel riconfermare la scelta della democrazia di mandato, assume il principio che i Segretari generali e le Segreterie siano eletti da organismi composti in maggioranza da attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI.

Per questo motivo, i Congressi eleggeranno:

- ◆ il Comitato Direttivo nei limiti dimensionali proposti al successivo punto 2.6;
- ◆ l'Assemblea generale, dimensionalmente non superiore al doppio dei componenti del Comitato Direttivo che ne è parte integrante.

L'Assemblea generale dovrà essere composta in maggioranza da attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI, eletti con i medesimi criteri di rappresentanza e pluralismo adottati per l'elezione del Comitato Direttivo.

Specifica attenzione dovrà essere posta al tema delle agibilità sindacali degli/delle attivisti/e componenti l'Assemblea generale, in particolare per garantire anche la presenza di attivisti/e di piccole/medie realtà produttive. L'Assemblea generale si riunisce di norma una volta l'anno per discutere e deliberare in ordine alle linee programmatiche e di indirizzo dell'attività.

L'Assemblea generale elegge il Segretario generale, la Segreteria o uno o più componenti della stessa e, conseguentemente, delibera su eventuali mozioni di sfiducia riguardanti il Segretario generale e/o uno o più componenti della Segreteria.

*Norma transitoria:* entro 90 giorni dalla conclusione della Conferenza nazionale e dalle conseguenti deliberazioni del Comitato Direttivo della CGIL, tutti i Comitati Direttivi di tutte le Strutture eleggeranno, con maggioranza qualificata dei 2/3 degli aventi diritto, la propria Assemblea generale, in prima votazione e del 50% più 1 degli aventi diritto in seconda votazione.

### 2.4. **Procedura per l'elezione dei Segretari generali e delle Segreterie**

**2.4.1.** Il diritto di proposta resta in capo: al/ai Centro/i Regolatore/i per quanto riguarda il Segretario generale; al Segretario generale per quanto riguarda la Segreteria.

**2.4.2.** Il/i Centro/i Regolatore/i effettua/no l'ascolto dei componenti dell'Assemblea generale sui criteri per la scelta del Segretario generale, con facoltà dei singoli di avanzare proposte nominative.

Il/i Centro/i Regolatore/i potrà/potranno, con modalità da loro di volta in volta decise, allargare la fase di ascolto.

**2.4.3.** Il/i Centro/i Regolatore/i avanza/no al Comitato dei Saggi – eletto dalla stessa Assemblea Generale – la proposta nominativa per il ruolo di Segretario generale. Analogamente il Segretario generale avanza la proposta per la composizione della Segreteria o per l'integrazione di uno o più componenti della stessa.

**2.4.4.** Il Comitato dei Saggi verifica la sussistenza di altre candidature rispondenti ai criteri di cui al successivo punto 2.5.

**2.4.5.** Il Comitato dei Saggi procede alla consultazione individuale dei componenti dell'Assemblea Generale.

**2.4.6.** A conclusione della suddetta procedura, il/i Centro/i Regolatore/i e l'/gli eventuale/i altro/i candidato/i ne valutano il risultato al fine di presentare la candidatura per la votazione da parte dell'Assemblea Generale.

### 2.5. **Candidature**

Sarà sottoposta al percorso per l'elezione del Segretario generale la candidatura avanzata dal/dai Centro/i Regolatore/i, unitamente ad eventuali altre candidature o autocandidature sottoscritte da almeno il 15% dei componenti dell'Assemblea Generale.

A parziale modifica della relativa Delibera regolamentare, la/le candidatura/e o autocandidatura/e

non proposta/e dal Centro regolatore o dai Centri Regolatori, ma ammessa/e secondo i criteri qui sopra descritti, non comporta/no la decadenza dall'incarico in quel momento ricoperto.

## **2.6. Composizione dei Comitati Direttivi**

Anche in ragione di quanto disposto precedentemente, viene definito il numero massimo di componenti dei Comitati Direttivi nelle seguenti misure:

- ◆ Strutture fino a 35.000 iscritti/e: 60 componenti
- ◆ Strutture da 35.001 a 80.000 iscritti/e: 70 componenti
- ◆ Strutture da 80.001 a 120.000 iscritti/e: 85 componenti
- ◆ Strutture da 120.001 a 350.000 iscritti/e: 100 componenti
- ◆ Strutture da 350.001 a 600.000 iscritti/e: 115 componenti
- ◆ Strutture oltre i 600.001 iscritti/e: 130 componenti
- ◆ SPI nazionale: 170 componenti
- ◆ CGIL nazionale: 180 componenti

## **2.7. Assemblee nazionali, interregionali delle CdLT/M**

Almeno due volte nell'arco di ogni mandato congressuale si terranno le assemblee nazionali, interregionali delle CdLT/M, secondo aggregazioni da definire. Tali assemblee – che non avranno alcuna funzione deliberativa – costituiranno un ulteriore momento di confronto e di condivisione tra le istanze territoriali e la Segreteria confederale sulle scelte compiute e da compiere e sulle scadenze più imminenti.

Il Centro confederale favorirà ulteriori momenti di coinvolgimento, confronto e condivisione di esperienze, con e fra le strutture confederali territoriali, nelle forme e con gli strumenti più utili e innovativi, compresa la creazione di uno spazio web dedicato alla condivisione di accordi e buone prassi.

## **2.8. Uso delle tecnologie**

Con la conclusione della Conferenza nazionale e sino al prossimo Congresso confederale, per il Comitato Direttivo nazionale della CGIL e per tutti i Comitati direttivi di tutte le strutture che ne faranno richiesta, sarà avviata una fase di sperimentazione relativa all'uso delle tecnologie, finalizzata a rendere possibile l'assunzione di decisioni collegiali che richiedano in modo comprovato tempi incompatibili con la convocazione dell'Organismo dirigente.

In questo senso la Presidenza del Comitato Direttivo doterà tutti i componenti dello stesso di un indirizzo di PEC che potrà essere utilizzato per:

- ◆ esprimere il voto su materie che comportino la necessità di una decisione in tempi tanto rapidi, tali da rendere impraticabile la convocazione del Comitato Direttivo; a tale proposito, il Comitato Direttivo integrerà il proprio regolamento al fine di determinare materie e modalità specifiche di attuazione della presente previsione;
- ◆ deliberare su materie per le quali è richiesto un quorum diverso dalla maggioranza semplice dei presenti;
- ◆ fare comunicazioni formali alla Presidenza del Direttivo.

**2.8.1.** La Conferenza impegna altresì sia le segreterie confederali che quelle di categoria ad approntare nel più breve tempo possibile altri strumenti offerti dalle tecnologie che possono facilitare il confronto e l'assunzione di decisioni in tempi rapidi. In particolare:

- ◆ video conferenze, utilizzabili anche per la diffusione di eventi di interesse nazionale
- ◆ forum di discussione.

**2.8.2.** La partecipazione consapevole delle iscritte e degli iscritti, delle/dei delegate/i e delle/degli attiviste/i alla vita dell'organizzazione, pre-requisito fondamentale per praticare effettivamente la democrazia interna, si realizza anche e soprattutto con una efficace e diffusa informazione su tutta l'attività messa in campo dall'organizzazione. Conoscere, comprendere, decidere insieme. Per questo occorrono investimenti significativi, in particolare nei territori, nell'area della comunicazione e dell'informazione.

Occorre sviluppare una piattaforma informatica da consultare su terminali, nonché su dispositivi mobili, di cui i funzionari sono in possesso, attraverso la quale sia possibile accedere anche solo in modalità di consultazione a tutti i dati organizzativi (ad es. anagrafe degli iscritti, stato di avanzamento pratiche del sistema servizi, ecc.) ai bilanci delle aziende (attraverso apposita convenzione con servizi di questo tipo) e ad ogni documento legale e/o contrattuale utile per il ruolo svolto.



## 3. Territorio e strutture

### OBIETTIVI

- **Meno burocratizzazione e più presidio del territorio**
- **Snellimento delle Strutture e più dirigenti e funzionari impegnati nelle Categorie territoriali, nella contrattazione sociale e territoriale, nel sistema delle tutele e dei servizi**
- **Fare sistema e creare maggiori sinergie per risparmiare e redistribuire le risorse**
- **Criteri flessibili ma omogenei per la presenza delle Strutture nel territorio**
- **Percorso democratico e partecipato sui temi delle risorse e del ridisegno delle strutture della CGIL a tutti i livelli .**

Riconfermando le norme e le procedure previste dalla Delibera regolamentare avente come oggetto le Strutture in difficoltà economica, si ribadisce l'impegno della Segreteria confederale a monitorare ed intervenire in tema di risorse e loro distribuzione con apposite delibere che di volta in volta saranno poste alla discussione ed al voto del Comitato Direttivo della CGIL.

Compito dei Centri Regulatori è verificare – anche alla luce di quanto sopra – la possibilità di ridurre il numero delle istanze congressuali, avendo anche a riferimento l'incidenza dei processi di riordino istituzionale e amministrativo in atto sugli assetti della contrattazione territoriale, con il fine sia di evitare ridondanze e rischi di burocratizzazione, sia di rafforzare una presenza diffusa e articolata sul territorio, delle categorie e delle strutture confederali, funzionale ad una più efficace azione di rappresentanza.

L'obiettivo di razionalizzazione e snellimento riguarda tutte le Strutture, a tutti i livelli. Per determinare maggiori sinergie e risparmi economici è indispensabile avviare, immediatamente dopo la conclusione della Conferenza di Organizzazione, una riflessione sull'applicazione della legge 460/70.

Il principio generale da cui vogliamo partire è quello dell'identificazione delle funzioni proprie di ogni Struttura e per ogni livello, finalizzato alla razionalizzazione e snellimento di tutte le Strutture per favorire un consistente spostamento dei gruppi dirigenti e degli apparati verso il territorio, con un impegno diretto nel lavoro delle Categorie territoriali ed a livello confederale nella contrattazione sociale e territoriale e nel sistema delle tutele e dei servizi.

Ciò deve consentire un maggior impegno sul tesseramento e sul proselitismo, da perseguire sia nell'ambito delle categorie che dei servizi, anche attraverso progetti di continuità della militanza ed una gestione attenta delle anagrafiche che consenta di contattare e re-iscrivere i lavoratori quando cambiano azienda e/o quando accedono alla pensione.

Evitare che le medesime funzioni si ripetano in modo improprio ai diversi livelli dell'Organizzazione e tra le istanze confederali e quelle di Categoria è la scelta necessaria per contribuire a determinare un uso razionale delle risorse disponibili.

La CGIL inoltre riconferma il carattere di militanza e il forte impegno sociale dell'esperienza sindacale a tempo pieno, definita dalla necessaria sobrietà della propria vita interna e ribadisce le decisioni, già assunte, di certificazione e pubblicità obbligatoria dei bilanci, nonché del regolamento interno che stabilisce i livelli stipendiali di tutta l'organizzazione.

### 3.1. Funzioni delle Strutture

Lo Statuto della CGIL definisce le funzioni attribuite ad ogni Struttura.

È facoltà dei Centri Regulatori attribuire e/o delegare particolari funzioni alle Strutture sottoposte o a parte di esse o decidere forme di razionalizzazione o accorpamento di attività e servizi (amministrazione, gestione del personale, informatica), con delibera dei comitati direttivi interessati, fermo restando quanto previsto dalla delibera del CD nazionale in materia di semplificazione di società, enti, fondazioni e associazioni promosse o partecipate dalla CGIL.

Ogni Struttura deve sottoporre alla discussione e all'approvazione del Comitato Direttivo il proprio organigramma in coerenza con le funzioni assegnate e/o delegate e le eventuali modifiche successivamente introdotte, secondo parametri oggettivi di volta in volta definiti, avendo a principale riferimento l'effettiva relazione tra funzione e compiti negoziali e/o organizzativi effettivamente svolti.

Ogni struttura è tenuta a dare comunicazione della proposta di organigramma prima dell'appro-

vazione da parte del Comitato Direttivo al/ai centro/i regolatore/i i quali potranno intervenire a fronte di eventuali incongruenze rispetto ai criteri definiti.

L'organigramma dovrà altresì corrispondere alle compatibilità patrimoniali, economiche e finanziarie della Struttura, avendo particolare attenzione a realizzare un corretto rapporto tra spese per il personale e risorse destinate all'attività politico-sindacale.

Ogni Struttura è tenuta a dare immediata comunicazione dell'organigramma approvato dal Comitato Direttivo al/ai Centro/i Regolatore/i e alla CdLT/M di riferimento.

Il personale politico e tecnico dovrà essere strettamente dimensionato per le funzioni assegnate e/o delegate; il personale eventualmente non rientrante in tali funzioni dovrà essere impiegato nelle strutture territoriali di categoria, e/o nelle attività di negoziazione sociale e territoriale, e/o nel Sistema delle Tutele e dei Servizi, favorendo la politica di rinnovamento dei quadri, inteso non solo in termini generazionali ma anche come circolarità di esperienza, funzioni e responsabilità, anche attraverso la necessaria mobilità interna favorendo i percorsi di uscita e rientro nei luoghi di lavoro, d'intesa con i centri regolatori, ad invarianza di costi per la Struttura cedente e per quella ricevente e in coerenza con il vigente Regolamento del personale. Le strutture confederali coordineranno, a livello regionale e territoriale, la predisposizione degli organigrammi delle strutture e l'eventuale processo di mobilità interna del personale di concerto con le categorie interessate.

Entro sei mesi dalla conclusione della Conferenza di Organizzazione nazionale, le Camere del Lavoro territoriali e metropolitane, di concerto con i centri regolatori delle regioni d'intesa con le categorie: definiranno progetti, laddove non già previsti per il decentramento funzionale e insediamento sul territorio anche del sistema servizi, con le relative modalità di sostegno, e il piano degli investimenti annuale, da approvare nei rispettivi Comitati Direttivi.

I Centri Regolatori, per quanto di loro competenza, sono tenuti ad intervenire al fine di garantire il rispetto formale e sostanziale di quanto qui previsto.

Per favorire il rinnovamento dei quadri, esigenza vitale per la CGIL, la conferenza invita la segreteria confederale a valutare una proposta per favorire la ricollocazione dei quadri, anche dedicandovi apposite risorse.

### **3.2. Processi d'integrazione**

I processi d'integrazione – anche a carattere sperimentale – devono interessare l'intera Organizzazione, in tutte le sue articolazioni: Confederazione, Categorie, Servizi.

Vanno monitorate, valorizzate ed estese le varie esperienze d'integrazione, anche tra Categorie, Servizi e Confederazione, anche attraverso il ricorso a figure polivalenti, in particolare nelle Strutture territoriali di minore dimensione e nei territori particolarmente decentrati.

Le figure polivalenti previste nelle diverse forme dal presente documento dovranno trovare un adeguato riscontro e un'adeguata valutazione nella classificazione professionale prevista dal regolamento per il personale della CGIL.

### **3.3. Sinergie tra Strutture**

Con l'approvazione delle Delibere amministrative del 17 dicembre 2014, il Comitato Direttivo della CGIL ha inteso rafforzare ed ampliare la ricerca di sinergie tra le Strutture e di razionalizzazione nell'uso delle risorse ad ogni livello.

In coerenza con quanto alla premessa riguardo alla scelta di spostare il baricentro verso i territori, è necessaria una diversa distribuzione delle risorse utile a meglio implementare il radicamento della CGIL, anche attraverso il rafforzamento dei servizi, il proselitismo, l'attività formativa ed informativa. A tale fine la Segreteria confederale avanzerà al Comitato Direttivo della CGIL una proposta di adeguamento della canalizzazione in favore di un maggiore radicamento nel territorio.

Il Centro Confederale promuoverà, in collaborazione con gli altri Centri Regolatori, ulteriori concrete iniziative finalizzate alla creazione di sinergie tra le Strutture.

In particolare, a titolo esemplificativo, per quanto attiene: agli strumenti e ai programmi informatici, al sistema della comunicazione, ai servizi amministrativi, alla creazione di centrali uniche per gli acquisti.

### **3.4. Camere del Lavoro Metropolitane**

Sono esclusivamente quelle previste anche a livello istituzionale.

Le eventuali CdLM non inserite in un'area metropolitana di carattere istituzionale restano semplici CdLT, anche in chiave regolamentare.

### 3.5. Regionali di Categoria

Sono di norma istanze congressuali. I regionali di categoria, istanze congressuali si distinguono in:

- ◆ **Coordinamento:** in presenza di funzioni negoziali non complesse. In tale fattispecie è prevista la figura di un Coordinatore, a totale o parziale carico della Struttura regionale, ed un Coordinamento composto da dirigenti delle Strutture territoriali. Conseguentemente, con decisione del Centro regolatore della Categoria, dovrà essere adeguata la quota di canalizzazione, con ristoro delle eventuali quote eccedenti alle Strutture territoriali di Categoria.
- ◆ **Segreteria:** in presenza di funzioni negoziali complesse. In tale fattispecie potrà essere previsto:
  - a) un Segretario generale ed una Segreteria numericamente limitata all'assolvimento delle funzioni assegnate alla Struttura e comunque non eccedente un costo del personale equivalente a 3 tempi pieni, computando l'utilizzo di uno o più distacchi retribuiti al pari del costo di uno o più assunti e/o in Legge 300; per le Strutture oggi al di sopra dei parametri qui indicati è prevista una fase di transizione sino al prossimo Congresso, anche con il fine di monitorare i casi di Strutture con compiti negoziali particolarmente complessi e gravosi;
  - b) un Segretario generale ed una Segreteria funzionalmente intrecciati con il comprensorio capoluogo di regione o col comprensorio più rappresentativo della Categoria.

La scelta tra Coordinamento e Segreteria è decisa, a maggioranza degli aventi diritto, dal Comitato Direttivo del Centro Regolatore della Categoria, acquisito il parere del Centro regolatore Confederale competente e delle Camere del Lavoro territoriali.

### 3.6. Articolazione territoriale delle categorie

Obiettivo di tutte le categorie è quello di essere parte attiva ed integrante delle CdLT/M. Laddove ricorrano le previsioni di non sostenibilità di Strutture territoriali di categoria sia per l'espletamento del percorso previsto dalla specifica delibera regolamentare, sia per insufficienza strutturale permanente della forza organizzata in un territorio, i Centri Regolatori competenti dovranno intervenire scegliendo, di concerto con la/e CdLT/M interessata/e, una delle due opzioni qui di seguito riportate:

- a) l'accorpamento funzionale con altro o altri comprensorio/i della medesima categoria, con apposito piano operativo gestionale convenuto tra il Centro Regolatore e le CdLT/M interessate, nel rispetto dei seguenti criteri a valere per tutto il territorio nazionale:
  - mantenimento dell'istanza congressuale in tutti i territori e garanzia di un numero congruo di permanenze settimanali in tutti i comprensori
  - mobilità degli apparati nell'ambito dei nuovi confini territoriali e, nel contempo, definizione di precise responsabilità a livello dei singoli ambiti territoriali per quanto riguarda la gestione della contrattazione in singole unità locali e/o comparti.
- b) accorpamento funzionale con una sola altra categoria del medesimo territorio, secondo i seguenti criteri a valere per tutto il territorio nazionale:
  - FIOM con: FILCTEM – SLC – FILT
  - FILCTEM con: FIOM – FILLEA – FLAI – SLC
  - FLAI con: FILCAMS – FILCTEM – FILT
  - SLC con: FIOM – FISAC – FILCAMS – FLC – FILT
  - FILLEA con: FILCTEM – FILT
  - FILT con: FILLEA – FIOM – SLC – FLAI
  - FISAC con: SLC – FP – FILCAMS
  - FILCAMS con: FLAI – FISAC – SLC – FP – FLC
  - FP con: FLC – FILCAMS – FISAC
  - FLC con: FP – FILCAMS – SLC
- ❖ Eventuali accorpamenti funzionali qui non previsti potranno essere decisi dai due Centri Regolatori competenti, di concerto con la CdLT/M competente, previo parere del Centro Confederale;
- ❖ analogamente si procederà nel caso di accorpamenti funzionali tra una Categoria e Nidil.
  - In ogni caso deve essere vincolante il fatto che l'accorpamento porti ad una più efficace ed inclusiva azione di rappresentanza e/o ad una maggiore efficienza organizzativa, ad un effettivo risparmio nei costi e/o ad una razionalizzazione nell'uso delle risorse, al fine di realizzare e consolidare nel tempo la sostenibilità della struttura.
  - In entrambe le tipologie di accorpamento, nell'eventualità di parere difforme tra le Strutture interessate, varrà la decisione del Centro regolatore confederale nazionale.

### **3.7. Sistema della tutela individuale e dei servizi**

A fronte dei rilevanti cambiamenti normativi ed organizzativi in atto e in fieri, la Segreteria ed il Comitato Direttivo della CGIL unitamente al Sistema della tutela individuale e dei servizi e delle verticalità che lo compongono, hanno da tempo avviato percorsi di riorganizzazione e innovazione, da ultimo sostanziatisi con la Delibera in tema di Operatore polifunzionale dei Servizi approvata dal Comitato Direttivo della CGIL lo scorso 20 aprile.

Inoltre con le delibere approvate dal Direttivo del 17/12/2014 in materia di società fiscali in ambito regionale, è avviata la discussione per una riorganizzazione funzionale di una parte importante dei nostri servizi e della tutela individuale. La Conferenza di Organizzazione impegna le strutture ad organizzare, entro l'anno 2016, conferenze di indirizzo sul sistema dei servizi in ambito Regionale e Nazionale che andranno precedute da momenti di confronto territoriali, sulle tematiche poste al centro delle conferenze di indirizzo sui servizi, che coinvolgeranno gli operatori dei servizi, le categorie e le CdLT/M.

Il livello regionale per il sistema dei servizi dovrà diventare l'ambito ottimale per definire linee politiche omogenee di azione per rispondere ai bisogni di tutela individuale e qualità della stessa, in relazione alle dotazioni informatiche, le competenze, acquisite, la formazione necessaria, la dimensione del nostro insediamento sul territorio.

La Conferenza Nazionale, oltre ad una discussione sulle proposte provenienti dalle Conferenze regionali, avrà l'impegno di definire alcuni indirizzi, sui temi della tutela individuale e sul sistema dei servizi della CGIL, anche relativamente alle risorse. Anche per le strutture Regionali e Nazionali dei servizi, deve essere discusso e approvato il proprio Organigramma in coerenza con le funzioni assegnate e/o delegate nell'ambito delle normative di riferimento. Discussione che deve affrontare anche il tema delle risorse.

È compito di ogni struttura, confederale e di categoria, favorire il coinvolgimento delle compagne e dei compagni dei servizi nell'attività sindacale e nella discussione politica attraverso la promozione di luoghi e momenti di discussione e confronto e con una presenza maggiore all'interno degli organismi direttivi.

La Conferenza di Organizzazione della CGIL impegna la Segreteria confederale ed il Comitato Direttivo ad assumere, attraverso un puntuale e cogente coinvolgimento di tutte le Strutture, e dei rispettivi Comitati Direttivi, nei tempi e nei modi più opportuni, ulteriori determinazioni, con il fine di assicurare ad iscritti, lavoratori – riservando la giusta attenzione ai lavoratori atipici e alle partite IVA – pensionati, disoccupati ed inoccupati ed ogni altro nostro utente un'azione di tutela e di promozione di diritti sempre efficace e adeguata ai cambiamenti che via via si vanno producendo.

In questo quadro vanno individuate nuove modalità di finanziamento dei servizi.

La Conferenza richiama l'urgenza di dare seguito ed implementare le scelte di integrazione già definite.

### **3.8. Integrazione sulla regola del doppio mandato**

**3.8.1.** Nel caso di un Segretario generale e/o di un componente di Segreteria di Categoria territoriale o regionale eletto a scavalco nella Segreteria della propria CdLT, il computo degli anni di mandato confederale viene ridotto del 50%. Tale norma ha valore retroattivo a far data dal 1° gennaio 2011 per i soli mandati in essere.

**3.8.2.** Nel caso di accorpamento funzionale tra due Categorie del medesimo comprensorio o nel caso di integrazione tra il livello regionale e territoriale di categoria con l'elezione di un unico Segretario generale, qualora il mandato dello stesso Segretario generale relativo ad una delle Strutture interessate giunga al termine degli otto anni, esso si intende prorogato sino ad un massimo di 4 anni.



## 4. Profilo identitario e formazione sindacale

### OBIETTIVI

- **La formazione sindacale asset strategico delle politiche organizzative**
- **Costruire la rete dei formatori per un migliore equilibrio tra formazione confederale e di Categoria**
- **La formazione e l'aggiornamento come opportunità per tutti, Strutture e attivisti**

Un'Organizzazione che vogliamo più democratica, più partecipata e più radicata sul territorio ha la necessità di connotare il proprio profilo identitario, ancor più se intende maggiormente includere delegati, attivisti ed iscritti, devolvendo loro nuove funzioni e nuovi poteri.

Un forte profilo identitario significa riconoscersi collettivamente nei valori fondativi della CGIL, sentirsi partecipi delle scelte fondamentali d'indirizzo, condividere cultura organizzativa, buone pratiche e linguaggi comuni.

Tutto ciò in una concezione dinamica, perché il profilo identitario della CGIL deve necessariamente fare i conti con il mutare dei tempi e delle dinamiche, con le stesse ragioni motivazionali dell'adesione all'Organizzazione e della militanza in essa, ma che non può, tuttavia, rinunciare alla contrattazione quale strumento fondamentale del suo agire in rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per questo la Conferenza di Organizzazione indica nell'attività di formazione sindacale di attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI e di aggiornamento degli apparati a tempo pieno e dei gruppi dirigenti una scelta strategica che deve sempre più innervare la nostra politica organizzativa e dei quadri.

Anche in riferimento al modello di rappresentanza e rappresentatività contenuto nel Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, particolare attenzione andrà posta alla formazione delle RSU/RSA e RLS.

Infatti la dimensione e la complessità del nuovo progetto di contrattazione inclusiva impone un significativo investimento formativo, dedicato ai soggetti della contrattazione, dalle strutture sindacali ai delegati nei luoghi di lavoro.

Specificata attenzione deve essere posta al tema della formazione di genere rivolta a tutti (uomini e donne) con riferimento alla contrattazione e al superamento degli stereotipi.

Formazione ed aggiornamento non possono più essere scelte opzionali, spesso dettate dal caso o dalla disponibilità o meno di risorse economiche o di tempo.

In questo senso le attività di formazione dovranno essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- ◆ intenzionalità per superare la frammentarietà e nello stesso tempo per costruire un progetto collettivo, rafforzando i valori condivisi;
- ◆ programmazione per costruire occasioni formative strutturate e stabili e affrontare le complessità di questa fase storica, sociale e economica;
- ◆ innovazione nelle formule e nelle modalità.

Per queste ragioni, la Conferenza di Organizzazione indica:

### 4.1. Piano annuale della formazione e dell'aggiornamento e coordinamento nazionale della formazione sindacale

Il Comitato Direttivo nazionale della CGIL approverà annualmente il "Piano della formazione e dell'aggiornamento" che sarà predisposto dalla Segreteria confederale congiuntamente al Coordinamento nazionale della formazione, attraverso un investimento costante di persone e mezzi dedicati alla costruzione ed al mantenimento di una vera e propria rete della formazione sindacale e dell'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze, valorizzando le comunità dei formatori già oggi esistenti, le esperienze in atto su questi temi a livello delle Categorie e delle istanze territoriali e regionali, evitando forme di centralizzazione e favorendo invece la dimensione territoriale, a partire dagli interventi formativi confederali, e determinando un corretto equilibrio con le peculiari esperienze ed esigenze formative di categoria a tutti i livelli.

La formazione erogata sarà opportunamente certificata, soggetta a verifica, riportata nel libretto formativo individuale e potrà costituire ulteriore elemento di valutazione relativamente alla politica dei quadri attuata dalle diverse Strutture.

Il Comitato Direttivo nazionale della CGIL eleggerà il primo Coordinamento nazionale della formazione sindacale entro tre mesi dal termine della Conferenza di Organizzazione 2015 che avrà anche il compito di essere punto di coordinamento e d'integrazione tra le attività formative confederali e quelle categoriali tra quelle nazionali e quelle territoriali.

#### **4.2. Fondo nazionale per la formazione**

Viene creato un Fondo nazionale atto a promuovere e sostenere l'attività formativa delle strutture, mettendo a disposizione strumenti didattici, docenze e progetti, anche al fine di superare le disomogeneità territoriali e a garantire la fruibilità della formazione e dell'aggiornamento da parte di tutte le Strutture e di tutti i delegati/attivisti e/o dirigenti a tempo pieno e/o operatori del sistema della tutela individuale, superando così anche le disomogeneità territoriali.

Il Fondo sarà finanziato da apposita posta del bilancio del Centro Confederale integrata da una quota, variabile anche annualmente, proporzionata agli iscritti che sarà definita con tutti i Centri Regolatori, tenuto conto delle attività già in essere da parte delle Strutture.

Un'apposita Commissione composta da CdLT/M, confederazioni regionali e categorie nazionali, garantirà un uso trasparente e condiviso di dette risorse che dovranno essere utilizzate esclusivamente per queste finalità. Tale condizione sarà dirimente per le future erogazioni del fondo verso quelle strutture che non le avessero utilizzate per necessità formative. Compito dell'Area delle Politiche Organizzative del Centro Confederale sarà il monitoraggio e controllo delle opportunità formative finanziate attraverso i fondi europei e il coordinamento nella presentazione dei progetti.

#### **4.3. Ruolo della Fondazione Di Vittorio**

La Fondazione Di Vittorio, che ha unificato tutte le Associazioni di emanazione confederale nazionale, si occupa di sviluppare studi, ricerche e indagini in campo storico, culturale, socio-economico e istituzionale, nonché di realizzare percorsi di formazione continua e sindacale.

Obiettivo della Fondazione, che utilizza le esperienze e le competenze degli Istituti che vi sono confluiti, è valorizzare la funzione della ricerca e della formazione sindacale nell'elaborazione progettuale della CGIL.

La Fondazione Di Vittorio avrà anche il compito di coordinare l'attività di analoghi Enti e/o Strutture esistenti nel territorio, promuovendone la messa in rete e i necessari processi di razionalizzazione.

Alla sezione di lavoro sulla formazione sindacale della Fondazione saranno affidate specifiche attività di formazione, oltre che il supporto alla segreteria nazionale e alle attività formative europee in rapporto con l'ETUI (Istituto di Formazione e Ricerca della CES).

#### **4.4. Attività formative**

Il "Piano della formazione e dell'aggiornamento" verrà elaborato dopo una ricognizione dei bisogni formativi e definirà corsi, la cui frequenza sarà obbligatoria per tutti coloro che fanno parte e che entreranno a far parte dell'Apparato politico confederale e/o di categoria e/o del Sistema delle tutele individuali a qualsiasi livello, per dirigenti della CGIL con particolare attenzione alla formazione ed aggiornamento dei Segretari generali e dei componenti delle Segreterie delle CdLT, ivi compresa una specifica formazione, che dovrà avere una declinazione per l'insieme delle strutture sulle materie inerenti alla formazione e alla gestione dei bilanci. Nel piano della formazione dovranno avere rilevanza le tematiche connesse alla prevenzione in materia di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente nei luoghi di lavoro per i delegati, attivisti e RLS.

Inoltre il piano, che dovrà avere una declinazione per l'insieme delle strutture, dovrà prevedere corsi di base riservati a tutti i delegati/e ed attivisti/e di prima nomina, con attenzione alla dimensione e alle tematiche europee, nonché l'effettuazione – in forma sperimentale – di ulteriori moduli riservati ai/alle più giovani, prevedendo anche la possibilità di stage formativi e scambi territoriali, finanziati anche all'interno dei corsi già attivati, con particolare attenzione all'esigenza di coinvolgere un numero crescente di donne.



**contrattare**  
per **includere**  
**partecipare**  
per **contare**

Cambia il lavoro, cambia la CGIL

**CGIL**