

Rivista SLC CGIL sui problemi della Comunicazione sociale, anno XXXV, Novembre - Dicembre 2021

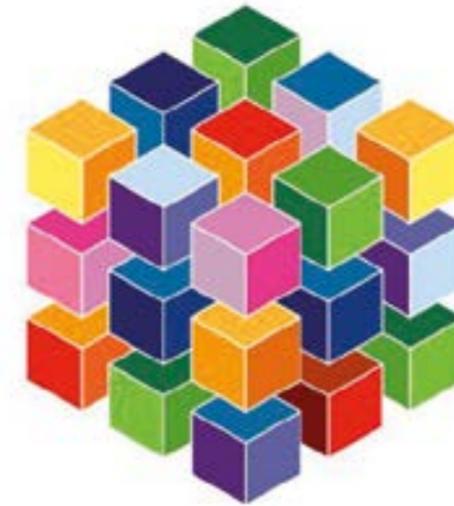


is

S

COMUNICAZIONE

INFORMAZIONE & SPETTACOLO



Assemblea Organizzativa SLC CGIL Nazionale

Roma, 20 - 21 Gennaio 2022

CONVENZIONE CGIL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



-costi
+servizi

MOBILITÀ



-25%

CASA



fino al
-20%

PROTEZIONE



-costi

RISPARMIO

TASSO
ZERO
rate mensili

Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero* fino a 2.500€
PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!

OFFERTE ESCLUSIVE PER GLI ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI

**SCOPRI TUTTI I VANTAGGI CHE TI RISERVA LA CONVENZIONE
PRESSO LE AGENZIE UNIPOLSAI ASSICURAZIONI E LE SEDI CGIL.**

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - Importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A., società finanziaria del Gruppo bancario SPER Banca S.p.A. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECC) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in Agenzia e sul sito www.finitalia.it. Offerta valida sino al 31/12/2020 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativo pubblicato sul sito internet www.unipolsai.it.



UnipolSai
ASSICURAZIONI

Sommario

PREMESSA

1. Le decisioni assunte al Congresso di Bari	7
2. Perché l'Assemblea Organizzativa	7
3. Alcune indicazioni di scenario	8
4. Un metodo di partecipazione	11

SCHEDE

1. Tesseramento	13
2. Strutture Organizzative	17
3. Rafforzamento, tutela e diritti	21
4. Formazione	25
5. Digitalizzazione e Alfabetizzazione Digitale	29
6. Democrazia e Partecipazione	33
7. Rappresentanza, Contratti Nazionali, Contrattazione Inclusiva	35
8. Comunicazione	37
9. Centralità delle Camere del Lavoro e Sindacato di strada: ecosistema dei diritti e presenza diffusa sul territorio	39
10. Risorse, trasparenza, confederalità	41
11. Contrattazione Sociale e Territoriale e per lo Sviluppo sostenibile	45
LETTERA SLC CGIL Nazionale ALLE STRUTTURE TERRITORIALI	49

Amministratore unico: **Giuseppe Francesco**. Direttore responsabile: **Piero Grazioli**.

Redazione: **Arianna Longo**.

Proprietà e Redazione EIS: p.zza Sallustio, 24 00187 Roma - 06 4204 8201

Associata all'Unione della stampa periodica italiana. Autorizzazione: Tribunale di Roma n. 459/85, 11/10/198

Stampa: **Centro Copie L'Istantanea**, via Merulana, 213 Roma

Una copia: 3 euro; abbonamento annuo per delegate/i e lavoratrici/-ori: 15 euro, per strutture sindacali: 30 euro.
Sostenitore pubblicitario: 500 euro. Conto corrente 1052/36, Banca di Roma. Ag. 201 intestato a EIS Srl



QUANDO C'È UNISALUTE C'È TUTTO



UNISALUTE È LEADER
NELL'ASSICURAZIONE SALUTE.



7ML 7 MILIONI DI ASSICURATI PROVENIENTI
DA AZIENDE, FONDI DI CATEGORIA E
CASSE PROFESSIONALI.



GARANTISCE LE MIGLIORI STRUTTURE
SANITARIE IN ITALIA E ALL'ESTERO E
I PIÙ IMPORTANTI CENTRI TERMALI.



E DA OGGI OFFRE NON SOLO POLIZZE
SANITARIE, MA ANCHE FLEXIBLE
BENEFIT ATTRAVERSO SISALUTE.

Si Salute
NO BENEFINO LA TUA SALUTE

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

unisalute.it

1. Le decisioni assunte al Congresso di Bari

Al Congresso di Bari gennaio 2019 abbiamo deciso di sottoporre ad una verifica di metà mandato i temi e le questioni che di seguito indichiamo:

- centralità della partecipazione alla vita della nostra organizzazione delle delegate e dei delegati nei luoghi di lavoro nelle filiere e nel territorio e dei militanti delle Leghe dei pensionati;
- rigenerazione del ruolo e della funzione delle Camere del Lavoro e del loro rapporto con le Categorie;
- capacità di rappresentanza e aumento delle iscrizioni da realizzare anche con una pratica di contrattazione inclusiva e di estensione della contrattazione di 2° livello;
- pratica effettiva, a tutti i livelli nell'organizzazione, della centralità della cultura di genere;
- prosecuzione del processo di rinnovamento della nostra organizzazione;
- maggiore presenza delle lavoratrici e dei lavoratori migranti a tutti i livelli, in tutte le nostre strutture e promozione di forti iniziative per il riconoscimento dei diritti dei nuovi cittadini italiani;

- allargamento della nostra rappresentanza ai giovani e a tutte le "nuove" forme di lavoro;
- il documento finale del Congresso e le stesse dichiarazioni programmatiche indicavano, entro il 2020, l'impegno a dare vita ad una fase specifica di lettura dei cambiamenti in corso, conseguente discussione sui nostri modelli organizzativi, sulla necessità di adeguare le nostre politiche contrattuali, tramite un'Assemblea Organizzativa preceduta da un'ampia fase di ascolto e di ricerca, per definire proposte da sottoporre alla Conferenza stessa.

Inoltre:

- una prima elaborazione programmatica è stata assunta con il documento "Dall'emergenza al nuovo modello di sviluppo" approvato dal Comitato Direttivo nazionale nel luglio 2020;
- una prima misura di riassetto politico-organizzativo è stata assunta con la ridefinizione delle deleghe di Segreteria;
- l'ultima Conferenza di Organizzazione risale al settembre 2015, da quell'appuntamento sono passati sei anni.

2. Perché l'Assemblea Organizzativa

Intendiamo svolgere l'Assemblea Organizzativa entro la fine del 2021 e confermare il Congresso entro il 2022.

- Perché vogliamo rafforzare la capacità di iniziativa della CGIL e affermare un modello di sindacato confederale, democratico, che fa della contrattazione e della rappresentanza gli elementi fondamentali del suo rapporto con le lavoratrici e i lavoratori.
- Perché vogliamo invertire la tendenza in atto attivando percorsi di tesseramento capaci di ac-

crescere gli iscritti in tutti i settori, le attività e le dimensioni di impresa in cui è strutturato il mondo del lavoro nel nostro Paese. Vogliamo renderli protagonisti della vita della nostra organizzazione rafforzando e ampliando i luoghi e le sedi della partecipazione democratica e favorendo loro percorsi di crescita in ruoli di impegno e direzione all'interno dell'organizzazione.

- Perché vogliamo in particolare discutere come valorizzare il ruolo e il contributo delle delegate

e dei delegati alla vita complessiva della nostra Organizzazione.

- Perché vogliamo allargare la sfera di rappresentanza della CGIL per definire un nuovo modello sociale e partecipato collettivo, esercitando così la nostra autonoma capacità programmatica e la nostra funzione di sindacato confederale e generale.
- Perché vogliamo portare valore alla CGIL avvicinandoci ancora di più alle persone e ai luoghi di lavoro per crescere attraverso il prendersi cura delle persone, l'ascolto e l'inclusione.

- L'emergenza sanitaria ha messo in evidenza criticità e punti di forza degli attuali modelli organizzativi interni ed esterni alla CGIL.
- Perché non nascondersi i problemi e le nostre difficoltà ci può consentire di apportare quei cambiamenti necessari nel nostro modo di lavorare e nelle nostre strutture organizzative per affrontare al meglio la fase difficile che stiamo vivendo.
- Perché vogliamo continuare a rafforzare la nostra azione affinché la legalità sia il pilastro su cui costruire il nuovo modello di sviluppo.

3. Alcune indicazioni di scenario

- La pandemia ha evidenziato tutte le fragilità dell'attuale modello di crescita e ha accentuato e accelerato problemi e processi aperti da tempo.
- In primo luogo ha dimostrato quanto sia insostenibile un mercato del lavoro fatto di precarietà e assenza di diritti. Una condizione che ha colpito in particolare i giovani, le donne, il Mezzogiorno che si trova in una condizione sempre più difficile.
 - Oggi prevale un mondo del lavoro frammentato e diviso (trasformazioni tecnologiche, appalti, subappalti, precarietà, etc.). Ciò ha prodotto disuguaglianze di reddito e di diritti,

maggiore solitudine e fragilità. La stessa solidarietà tra lavoratori non è più un dato scontato ma un elemento da costruire. Tutto questo ha prodotto una crisi dei soggetti della rappresentanza politica e sociale;

- Questa crisi riguarda anche la CGIL. Per questo è fondamentale operare per accrescere la propria capacità di rappresentanza misurandosi con i profondi mutamenti intervenuti nel mondo del lavoro;
- C'è chi ha cercato di utilizzare questa crisi per marginalizzare il sindacato o per relegarlo ad

un ruolo puramente aziendalista. Rappresentanza, partecipazione, inclusività, democrazia sono invece gli elementi portanti per la costruzione di un nuovo sindacato confederale unitario e democratico, portatore di un progetto di trasformazione della società, di riunificazione del mondo del lavoro.

- In secondo luogo, contestualmente alla crisi sanitaria, a quella economica e alle trasformazioni del lavoro si sono rese evidenti altre grandi questioni:
 - **la crisi ambientale:** la sua gravità costringe in tempi brevi a rivedere produzioni e consumi. È venuta meno l'equazione crescita/progresso, a partire dal principio redistributivo quale elemento fondante della democrazia e della stessa rappresentanza politica. Le società in cui viviamo non sono più sinonimo di crescita e di sviluppo. La crescita stenta e quando c'è produce disuguaglianza tra persone e territori e compromette l'equilibrio e il rapporto con la natura. La grande questione con cui misurarsi è cosa produrre, come produrre, per chi produrre;
 - **l'innovazione tecnologica:** il nuovo millennio è caratterizzato da una pervasiva innovazione tecnologica: la tecnologia digitale e l'intelligenza artificiale pongono questioni inedite e aprono nuovi conflitti. La materia prima che utilizzano queste tecnologie sono i dati, compresi quelli delle persone. Se lasciate solo al mercato si producono nuove fratture sociali e si lascia un enorme potere, non solo economico, alle multinazionali ed alle grandi concentrazioni economico-finanziarie. Per questo bisogna avviare una politica che utilizzi diversamente le tecnologie digitali, orientandole verso grandi obiettivi sociali. Ciò richiede un grande investimento sull'intelligenza delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla formazione permanente come diritto soggettivo delle persone.
 - **nuove politiche industriali:** c'è bisogno di nuove politiche industriali, in tutti i settori, dalla mobilità alla logistica, dalle costruzioni all'industria alimentare, dal turismo alla produzione culturale coordinate e indirizzate da un nuovo ruolo dello Stato, dalle aziende par-

tecipate fino a CDP. Qui c'è una grande carenza del PNRR ed è un tema su cui costruire una nostra capacità di mobilitazione proprio perché governo pubblico dello sviluppo e delle politiche industriali è un terreno decisivo per creare occupazione e per affrontare le grandi transizioni e riconversioni.

- **la questione demografica:** viviamo in società che invecchiano e declinano e siamo nel pieno di un processo di denatalità e di mobilità di persone da altri paesi che vengono da società povere che crescono. Questo ci pone di fronte a temi di grande rilievo. Il progressivo invecchiamento della popolazione fa emergere la necessità di un nuovo modello di organizzazione sociale che sappia tradurre la nuova composizione demografica della società in una risorsa, in un'occasione di vita attiva capace di sviluppare tutte le potenzialità esistenti nell'età anziana. È il grande tema dell'invecchiamento attivo che pone la necessità di ricostruire le reti e le relazioni sociali indebolite da anni di disinvestimento nelle politiche sociali. Inoltre, la diffusione della pandemia ha colpito in particolare i soggetti più fragili a partire dagli anziani. Questo pone in modo evidente un problema relativo al sistema di welfare e dello stesso ridisegno della città. Più che mai oggi risulta evidente che bisogna investire nella sanità pubblica, nella prevenzione, nell'assistenza domiciliare, nel territorio, nel sostegno a nuovi stili di vita. Diventa irrimandabile una legge nazionale sulla non autosufficienza. Contestualmente al progressivo invecchiamento della popolazione, cresce il fenomeno della denatalità. Essa ha cause molteplici e complesse. Innanzitutto l'incertezza e la paura verso il futuro dovuto a politiche sbagliate sul lavoro e l'assenza di adeguati investimenti sul complesso delle politiche a sostegno della genitorialità (dai servizi per l'infanzia, alla rete dei consultori familiari, le politiche di condivisione, i luoghi delle città ed i servizi pubblici, etc...). In secondo luogo, l'insicurezza verso il futuro non è dovuta solo alle condizioni sociali ma anche a ciò che si definiscono "nuovi rischi" a partire dalla crisi ambientale con i suoi



effetti sul futuro del pianeta. Il Welfare, nel suo complesso, non è un costo da comprimere ma un investimento per ridare una speranza nel futuro, per produrre inclusione per creare buona e stabile occupazione. In secondo luogo il fenomeno migratorio. Spesso di tale fenomeno vi è una percezione distorta. In realtà nel nostro Paese le persone provenienti da altri paesi sono meno dell'8% dei residenti. Sono cioè 5.300.000, più del 50% sono donne, più del 70% hanno meno di 45 anni, il 62% sono in possesso di un permesso di soggiorno a tempo indeterminato, un milione di loro sono nati e cresciuti in Italia. La realtà vera è l'assenza di una strategia dell'accoglienza e dell'integrazione. La pandemia ha reso ancor più evidente la condizione di disagio dei cittadini migranti.

Una strategia di sviluppo socio- democratico, anche quella abbozzata in Europa non può aggirare l'ostacolo di una strategia dell'accoglienza e dell'integrazione.

- **la differenza e la cultura di genere:** il movimento delle donne ha portato una nuova e diversa lettura del mondo che ha rivoluzionato il concetto di eguaglianza e l'idea stessa di libertà e individualità. È un movimento che nell'elaborazione culturale, nella pratica politica e sindacale, ha posto il riconoscimento pieno della cultura della differenza. Il contrasto alla disuguaglianza passa per l'affermazione proprio della cultura della differenza. Questa assunzione deve riguardare sia i comportamenti che le pratiche e le azioni concrete.



Le donne della CGIL, nel movimento delle donne, sono state protagoniste della lotta contro la violenza maschile, per i diritti di libertà e autodeterminazione, per il lavoro delle donne, la parità salariale, il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e nella società.

Così come pure hanno posto in discussione l'attuale organizzazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita disegnati autoritariamente da coloro che decidono sui

modi di produzione e sulle forme della città. Sono temi che hanno consentito di elaborare politiche contrattuali di genere, da ultima la piattaforma di genere Belle Ciao. È una sfida che richiede un cambiamento a partire da noi stessi ancora segnati da una pratica tradizionale. Siamo consapevoli che le donne oggi non sono adeguatamente rappresentate nell'insieme delle nostre Strutture. Anzi, è in atto una progressiva riduzione della loro presenza nelle responsabilità di direzione politica, nelle

forme della nostra rappresentanza più generale. È una questione che vogliamo sia discussa e approfondita durante tutto il percorso dell'Assemblea Organizzativa.

- Sono questioni che pongono nuove domande e bisogni sociali che richiedono un cambiamento profondo nel modo di produrre, nella qualità e nella natura dei consumi, negli stili di vita, nella cultura diffusa. Si pone così l'esigenza di costruire nuove alleanze, di ampliare la nostra capacità

di rappresentare e di protagonismo dei delegati e di tutti i nostri iscritti.

Quando affermiamo che c'è bisogno di cambiare facciamo un'affermazione che parla anche a noi stessi. Cambiare per rispondere meglio a vecchi e nuovi bisogni, per rafforzare le nostre presenze nel territorio e nei luoghi di lavoro, per coniugare tutela collettiva e tutela individuale. È possibile farlo anche per tutto ciò che abbiamo messo in campo e per ciò che abbiamo costruito.

4. Un metodo di partecipazione



Le iniziative e le battaglie CGIL:

- Nello scontro sulle politiche del lavoro di questi anni la CGIL ha messo in campo battaglie e proposte di grande rilievo; un nuovo statuto dei lavoratori, una campagna referendaria contro il Jobs Act, il piano per il lavoro, vertenze territoriali confederali e di categoria.
- Nel pieno della pandemia abbiamo cercato di tutelare le lavoratrici e i lavoratori strappando

risultati importanti: i protocolli sulla salute e sulla sicurezza, le diverse forme di sostegno al reddito, il blocco dei licenziamenti fino alla recente intesa per evitare che lo sblocco dei licenziamenti creasse una nuova frattura sociale, il "Patto per l'Innovazione del Lavoro Pubblico e della Coesione sociale" e "il Patto per la Scuola al centro del Paese", i positivi risultati ottenuti sul sistema degli appalti nel settore pubblico e

sul DURC di congruità. Importante l'obiettivo raggiunto come i protocolli su salute e sicurezza che hanno permesso il contenimento dei focolai nei luoghi di lavoro. È fondamentale proseguire, su questo terreno, con la contrattazione per la piena applicazione dei protocolli e continuare la battaglia per il contrasto dei gravi infortuni sul lavoro. Inoltre si è riusciti a rinnovare diversi contratti nazionali con contenuti che hanno qualificato la contrattazione collettiva e la prestazione di lavoro. Contestualmente, tramite il lavoro svolto dalla confederazione e dalle categorie, si è dato corpo ad un profilo programmatico, compreso il giudizio sul PNRR, che ha fatto della centralità del lavoro della sostenibilità sociale e ambientale l'asse portante di una nuova e diversa qualità dello sviluppo. È una battaglia questa per la quale il contesto europeo è di decisiva importanza. Sarebbe miope non cogliere i cambiamenti intervenuti nelle politiche europee. La sospensione del Patto di Stabilità e del divieto agli aiuti di Stato, le ingenti risorse previste dal Next Generation EU, sembrano andare in una direzione diversa dalle politiche di

austerità seguite nel corso di questi anni. Tutto ciò va però consolidato ed è aperto un confronto aspro tra i diversi paesi sugli indirizzi delle politiche europee. Va tenuta aperta, ad esempio, la discussione affinché il Next Generation non sia considerato uno strumento "una tantum" ma l'avvio di un processo di cambiamento delle politiche europee che preveda l'introduzione in via definitiva di strumenti finanziari come gli eurobond che consentano di neutralizzare l'aumento del debito dovuto alle politiche di contrasto della pandemia. Questo è un campo fondamentale della iniziativa nostra e con CISL e UIL tesa a dare anche maggior presenza e protagonismo al sindacato europeo.

- Da tutto ciò dobbiamo partire e ragionare su ciò che abbiamo realizzato a seguito di quanto deciso nel 2015 e al Congresso di Bari, ciò che siamo riusciti a realizzare, le criticità che abbiamo riscontrato nella pratica concreta. Tutto ciò nella prospettiva del prossimo congresso che intendiamo confermare entro il 2022.

1. Tesseramento



1. Perché ne discutiamo

- È un tema sul quale da anni si discute perché è l'asse portante sul quale si basa il flusso delle nostre risorse economiche nonché l'elemento che, insieme al voto delle elezioni RSU, determina il nostro grado di rappresentatività ed il nostro fondamento associativo.
- Il tesseramento della CGIL negli ultimi anni ha vissuto grandi cambiamenti sia in termini quantitativi che di attenzione alla qualità del dato inserito negli archivi (certificazioni e codici fiscali degli iscritti) e agli avanzamenti tecnologici utilizzati nella gestione degli archivi stessi.
- Perché la CGIL torni a crescere occorre che per tutte le strutture il tesseramento diventi il tema prioritario delle loro attività.
 - Il tesseramento non può essere un tema "delegato" alle RSU o RSA. Oggi una RSU o RSA svolge una doppia funzione, ovvero quella di rappresentante dei lavoratori ma anche della CGIL nei luoghi di lavoro o nel territorio.
- Per questo è necessario, oggi più che mai, chiedere all'Organizzazione tutta uno sforzo collettivo per aumentare il proselitismo ma anche per riprendere e diffondere il valore poliedrico che ha la tessera sindacale da un punto di vista di condivisione dei valori, economico e della rappresentanza.
- Sarà necessario usare anche metodi e riflessioni innovative, che permettano di esplorare il tema del tesseramento da punti di vista nuovi e con l'ambizione di costruire una maggiore strategicità delle nostre azioni di proselitismo.
- È indispensabile (ri)costruire modelli di proselitismo che ci aprano anche degli orizzonti di riflessione utile a creare percorsi di partecipazione e comunità nei territori e a estendere la contrattazione sociale e territoriale facendo emergere fortemente il suo carattere dell'inclusività.

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza di Organizzazione

- La Conferenza di Organizzazione del 2015 ha affrontato il tema del tesseramento dal punto di vista della 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.
- Con l'obiettivo di realizzare un'efficace e diffusa informazione su tutta l'attività messa in campo dall'organizzazione si era ritenuto necessario sviluppare una piattaforma informatica da consultare su terminali, nonché su dispositivi mobili, 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.
- La Conferenza di Organizzazione del 2015, inoltre, si era impegnata a discutere le proposte provenienti dalle Conferenze regionali e a definire alcuni indirizzi, sui temi della tutela individuale e sul sistema dei servizi della CGIL, anche relativamente alle risorse. Da questo impegno, tra le altre cose, è scaturita la delibera di dicembre 2016 per il sostegno economico all'Inca Cgil.

3. La situazione oggi

- Per quanto riguarda il dato complessivo, il 2020 si è chiuso con un totale di 5.015.741 di iscritti, di cui 48% donne e 52% uomini, con un leggero calo rispetto al 2019 (-1%). Sul totale degli iscritti il 10% sono migranti. Gli iscritti attivi rappresentano il 51,8% del totale e tra questi i giovani sotto i 35 anni sono il 18,5%. La riduzione dei tesserati è un tratto costante, con un calo complessivo di circa 300.000 iscritti negli ultimi 20 anni. Se consideriamo l'eccezionalità legata alla pandemia e all'impossibilità di fare proselitismo nelle modalità che abbiamo sempre conosciuto, possiamo essere soddisfatti della tenuta numerica registrata nel 2020. La CGIL ha dato ancora una volta prova di grande senso di responsabilità, ha

mantenuto vivo il rapporto con le lavoratrici e i lavoratori che hanno avuto bisogno di noi anche sviluppando canali virtuali e sfruttando a pieno i sistemi digitali di cui disponiamo e che vanno potenziati.

- Per quanto riguarda la parte del tesseramento, dunque della anagrafe degli iscritti, ci si è indirizzati all'implementazione del sistema informativo, della banca dati nazionale e delle app attraverso i quali, con passaggi graduali legati ai necessari percorsi formativi sulla privacy, siamo già in grado - e allargheremo la possibilità a un numero di compagnie e compagni sempre più ampio - di avere accesso all'anagrafe degli iscritti, allo stato di avanzamento pratiche del sistema servizi e al sistema di prenotazione dei servizi di tutela individuale.



4. Obiettivi

L'obiettivo primario dell'Organizzazione è aumentare il numero degli iscritti alla CGIL. Per raggiungere questo obiettivo stiamo lavorando su tre macro-argomenti:

- **Il sistema informativo.** Attraverso l'implementazione del sistema si vuole dare alle strutture la possibilità di archiviare gli iscritti in modo più razionale, di estrapolarli sulla base di diverse costruzioni logiche ed elaborare quindi strategie mirate legate al contesto di riferimento, di migliorare le connessioni tra le categorie, la confederazione e il sistema della tutela individuale.
- **La formazione.** Stiamo costruendo e sperimentando percorsi formativi ad hoc sul proselitismo, dedicati a delegate/i, funzionario/i, operatori della tutela individuale e dell'accoglienza evoluta, tecnici del sistema informativo e ai Segretari organizzativi.



- Il corso per tesseratori, dedicato alle delegate e ai delegati, è stato pensato come una riflessione a più livelli.
- Il corso per tesseratori dedicato a funzionari e quello dedicato agli operatori della tutela individuale sono in fase di costruzione.
- Per i referenti tecnici delle regioni che usano Argo è iniziata una formazione tecnica, che proseguirà nei prossimi mesi, per permettere a queste regioni di passare al sistema SinArgo dando ai territori autonomia nella gestione quotidiana dello strumento. Per le regioni che invece utilizzano il sistema GPS non ci saranno sostanziali cambiamenti.
- I Segretari Organizzativi regionali e territoriali verrà proposta una formazione mista tecnico-politica.
- **La campagna di comunicazione.** Insieme a Futura abbiamo costruito una campagna di tesseramento su base triennale che ha come obiettivo quello di raggiungere una platea di persone molto ampia attraverso l'individuazione di target specifici e l'utilizzo di linguaggi e canali adatti a quel target. Per la campagna 2021 l'hashtag è #scelgocgil. Sarà inoltre importante potenziare la comunicazione di servizio territoriale con un coordinamento nazionale al fine di costruire un ponte che favorisca il passaggio da iscritti attivi allo Spi, oltre che il proselitismo con i servizi.
- **Il processo di certificazione** si inserisce nel più ampio progetto di armonizzazione e messa a sistema della galassia degli archivi organizzativi della CGIL.
- Il progetto è finalizzato alla creazione di un vero e proprio ecosistema informativo, in grado di

connettere tutte le basi dati della Cgil, per arrivare ad **un'unica banca dati nazionale**, all'interno della quale ogni archivio mantiene la propria identità, ma comunica e interagisce con gli altri in modo coerente.

- Del necessario processo di digitalizzazione di tutto il sistema CGIL e delle sue caratteristiche si rimanda alla Scheda 5.
- Si vuole potenziare l'utilizzo degli **applicativi di controllo della canalizzazione dei contributi sindacali**. Un importante passo avanti nelle scelte di trasparenza e attendibilità dell'organizzazione sarebbe l'utilizzo capillare di questi sistemi, oggi in uso ancora solo da poche regioni.
- Sarà importante avere un **regolamento sulla gestione del tesseramento basato su regole organizzative e condivise da tutti e trasferite in tutti gli applicativi integrati** con la finalità di mantenere alto e omogeneo il livello qualitativo del dato su scala nazionale.
- Infine, riteniamo indispensabile **investire sulla costruzione (o ri-costruzione) di due figure importanti: il tesseratore** (delegato con delega al tesseramento), capace di parlare con le persone nei luoghi di lavoro e di socialità e adeguare i modelli di proselitismo alla realtà con cui si interfaccia e **l'operatore del tesseramento**, auspicabilmente trasversale, che inserisce e gestisce i dati negli archivi assicurandone l'adeguatezza agli standard che ci siamo dati, che sia identificabile e opportunamente formato; figure politico/organizzative che dovranno anche facilitare la trasmissione a tutte/i le/gli altre/i della cultura del tesseramento.

2. Strutture organizzative

1. Perché ne discutiamo

- Perché assumere la centralità del territorio e dei luoghi di lavoro, ampliare la nostra capacità di rappresentanza, allargare il coinvolgimento e la partecipazione dei rappresentanti nei luoghi di lavoro e nel territorio e delle leghe dello Spi, richiede un cambiamento del nostro modo di lavorare e delle nostre strutture organizzative;
- Perché per sperimentare nuove forme di contrattazione inclusiva, dare impulso alla contrattazione sociale-territoriale e all'attività di tutela individuale vuole dire snellire le nostre strutture e operare per spostare verso il territorio e i luoghi di lavoro quadri e risorse.

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza di Organizzazione

- Maggior presidio nel territorio, meno burocrazia, superare eccessive forme di verticalizzazione;
- Snellimento delle Strutture e più dirigenti e funzionari impegnati nelle Categorie territoriali, nella contrattazione sociale e territoriale, nel sistema delle tutele e dei servizi;
- Percorso democratico e partecipato sui temi delle risorse e del ridisegno delle strutture della CGIL;
- Definizione di criteri flessibili ma omogenei per la sperimentazione di processi di integrazione e accorpamento sulla base di un'attenta analisi delle funzioni.



3. La situazione oggi

- Le sperimentazioni dei processi di integrazione e accorpamenti hanno portato al seguente risultato:

ABRUZZO-MOLISE	Accorpamento Funzionale REGIONALE	
	Intrecci Categoria con Cgil	22
	Intrecci Categorie con Reg Categ	29
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	2
	Accorpamento fun. categorie su più territori	4
BASILICATA	Intrecci Categoria con Cgil	7
	Intrecci Categorie con Reg Categ	12
CALABRIA	Intrecci Categoria con Cgil	13
	Intrecci Categorie con Reg Categ	13
	Accorpamento fun. categorie su più territori	31
CAMPANIA	Intrecci Categoria con Cgil	20
	Intrecci Categorie con Reg Categ	8
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	3
	Accorpamento fun. categorie su più territori	3
EMILIA ROMAGNA	Intrecci Categoria con Cgil	27
	Intrecci Categorie con Reg Categ	4
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	4
	Accorpamento fun. categorie su più territori	5
FRIULI V. G.	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	4
	Accorpamento fun. categorie su più territori	2
LAZIO	Intrecci Categoria con Cgil	9
	Intrecci Categorie con Reg Categ	10
	Accorpamento fun. categorie su più territori	6
LIGURIA	Intrecci Categoria con Cgil	11
	Intrecci Categorie con Reg Categ	2
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	8
LOMBARDIA	Intrecci Categoria con Cgil	31
	Intrecci Categorie con Reg Categ	17
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	3
	Accorpamento fun. categorie su più territori	8
MARCHE	Intrecci Categoria con Cgil	5
	Intrecci Categorie con Reg Categ	32
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	1
	Accorpamento fun. categorie su più territori	1

PIEMONTE	Intrecci Categoria con Cgil	9	
	Intrecci Categorie con Reg Categ	10	
	Accorpamento fun. Categorie su stesso territorio	7	
	Accorpamento fun. categorie su più territori	10	
	PUGLIA	Intrecci Categoria con Cgil	1
	Intrecci Categorie con Reg Categ	1	
	Accorpamento fun. categorie su più territori	9	
	SARDEGNA	Intrecci Categoria con Cgil	6
	Intrecci Categorie con Reg Categ	8	
	Accorpamento fun. categorie su più territori	2	
	SICILIA	Intrecci Categoria con Cgil	17
	Intrecci Categorie con Reg Categ	7	
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	5	
	Accorpamento fun. categorie su più territori	1	
	TOSCANA	Intrecci Categoria con Cgil	8
	Intrecci Categorie con Reg Categ	4	
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	5	
	Accorpamento fun. categorie su più territori	8	
	UMBRIA	Intrecci Categoria con Cgil	1
	Intrecci Categorie con Reg Categ	1	
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	1	
	VALLE D'AOSTA	Intrecci Categoria con Cgil	2
	Accorpamento fun. Categorie su stesso territorio	1	
VENETO	Intrecci Categoria con Cgil	13	
	Intrecci Categorie con Reg Categ	7	
	Accorpamento fun. categorie su stesso territorio	1	

4. Obiettivi

- Verificare la possibilità, come già prospettato nella Conferenza di Organizzazione del 2015, di ridurre il numero delle istanze congressuali; ciò va fatto individuando attentamente le funzioni proprie di ogni struttura ad ogni livello. Questo per consentire alle camere del lavoro e alle categorie una più articolata e diffusa presenza sul territorio e nei luoghi di lavoro;
- Superare ridondanze e sovrapposizioni di funzioni tra le istanze confederali e quelle delle categorie. Ciò consentirebbe un uso più razionale delle risorse;
- La centralità del territorio dei luoghi di lavoro e delle camere del lavoro comporta diversa distribuzione delle risorse. Il documento conclusivo

della Conferenza di Organizzazione del 2015 assumeva tale questione demandando alla Segreteria Nazionale della CGIL il compito di avanzare al Comitato Direttivo Nazionale della CGIL una proposta di adeguamento della canalizzazione, per consentire un maggiore radicamento sul territorio. È il tempo di concludere la discussione e di assumere una decisione che consenta di tendere ad una maggiore omogeneità;

- C'è bisogno di valorizzare ed estendere le esperienze di integrazione tra Categorie, Confederazione, Servizi a partire dalle strutture territoriali di minore estensione. Particolare rilievo assumono, su questo terreno, figure ed operatori polivalenti.



3. Rafforzamento e tutela dei diritti

1. Perché ne discutiamo

- Il tema della Tutela individuale va affrontato dal punto di vista di una risorsa strategica per la CGIL tutta sul piano della tutela agli iscritti, ai non iscritti e ai loro nuclei familiari, sul piano del consenso prodotto tra i cittadini, del potenziale proselitismo, del valore aggiunto dato da oltre mille porte aperte, sul territorio, per entrare nella "CGIL e basta".
- Per rispondere alla esigenza di distinguere anche nel sistema delle tutele i ruoli della decisione politica da quelli gestionali.
- Perché è urgente costruire più sinergie tra Tutele individuali e tra esse e la Rappresentanza collettiva.
- Per rendere complementare rappresentanza politica e centralità dell'iscritto come persona, al fine di offrire risposte e sollecitazioni a bisogni inespresi e a diritti non conosciuti.
- Per costruire nella Cgil un nuovo ruolo strategico del sistema di servizi, decisivi in questi anni e ancor di più in prospettiva non solo per il tesseraamento e il proselitismo ma anche per la definizione delle politiche.
- Per innovare la nostra capacità di risposta, recuperare quote di mercato, prendendo in carico le persone, rispondendo alla domanda di prossimità dei servizi che viene dai cittadini e nuovi bisogni.

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza di Organizzazione

- L'ultima Conferenza di Organizzazione della CGIL impegnò la Segreteria confederale ed il Comitato Direttivo ad assumere, attraverso un puntuale e cogente coinvolgimento di tutte le Strutture, nei tempi e nei modi più opportuni, una serie di determinazioni, con il fine di assicurare ad iscritti, lavoratori, pensionati ed ogni altro utente un'azione di tutela e di promozione di diritti sempre efficace e adeguata ai cambiamenti

che via via si andavano producendo. La Conferenza richiamò l'urgenza di dare seguito ed implementare le scelte di integrazione già definite.

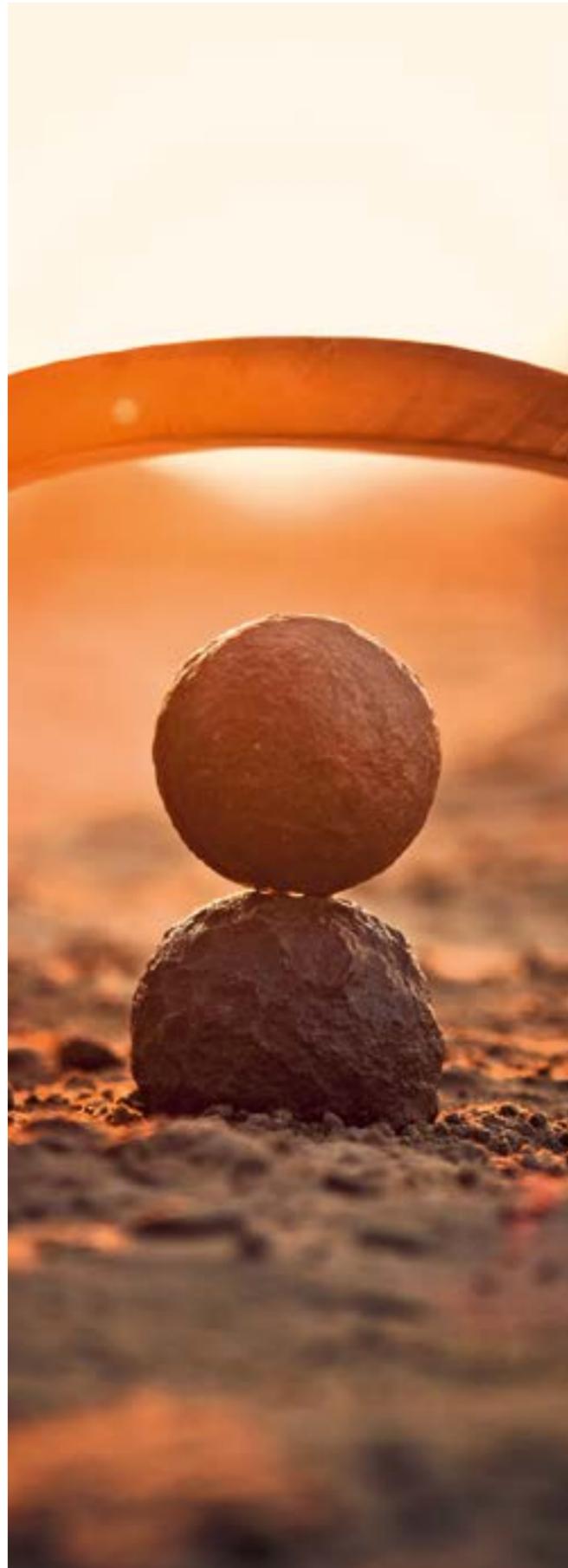
- In conseguenza di ciò, la CGIL, negli ultimi sei anni, ha analizzato, discusso e deliberato su diversi aspetti specifici inerenti alla tutela individuale, nello sviluppo e integrazione dei propri sistemi organizzativi e nella relazione con la cosiddetta Rappresentanza collettiva.

3. Situazione oggi

- Tre delibere del C.D. della CGIL hanno rappresentato il tentativo, attualmente ancora in corso, di passare dall'enunciazione ai fatti:
 - la delibera dell'aprile del 2015 sull'Operatore polifunzionale e sul sistema di accoglienza - citata nell'ultima C.d.O.;
 - la delibera per il sostegno economico e la valorizzazione dell'attività dell'INCA, del dicembre 2016;
 - la delibera di sistema sui CAAF, del luglio 2020;
- Nel corso del 2020, inoltre, si è avviata una discussione propedeutica alla Conferenza di Organizzazione stessa, attraverso un contributo elaborato dall'INCA, le "Linee guida";
- È stato presentato il primo rapporto nazionale degli uffici vertenze e legali;
- La crescita delle attività fatta registrare da Inca si accompagna ad alcune criticità, come la progressiva erosione delle quote di mercato che ha ragioni anche organizzative che devono essere affrontate;
- La crescita dei processi di semplificazione nella relazione con la Pubblica Amministrazione non deve destrutturare l'importante ruolo di intermediazione che abbiamo agito in campo fiscale.

4. Obiettivi

- Convergere, insieme, verso una crescita delle tutele e dei servizi alle persone con l'obiettivo anche di trasformare condizioni di disagio individuale in azioni contrattuali collettive di categoria e territoriali;
- Realizzare una discussione per rafforzare e qualificare la collaborazione ed i progetti realizzati in questi anni tra INCA e Categorie a sostegno della contrattazione collettiva e con particolare attenzione ai temi della salute e sicurezza ed alle tematiche pensionistiche e previdenziali;
- confermare e consolidare la scelta dell'iscrizione alla CGIL;
- incentivare la scelta ad aderire convintamente alla CGIL;
- **Come farlo? > Insieme.** Attraverso analisi della domanda territoriale (incroci con banche dati interne ed esterne alla CGIL) e la riprogettazione dell'offerta di servizi e tutele nelle sedi e nei luoghi di lavoro, al livello delle Camere del lavoro, tra Segreterie confederali, Categorie e SPI e tutti i soggetti della Tutela individuale, compresi quelli impegnati in ambiti diversi, come il consumo, l'associazionismo e l'abitare.
- A seguire, va strutturata la risposta alla domanda di conoscenza e di strumenti operativi della rappresentanza nei luoghi di lavoro e delle leghe SPI con piani di informazione e di formazione a partire dalle rappresentanze di base, ma poi allargato ai gruppi dirigenti, sui temi della tutela individuale, per contribuire a creare rappresentanti e attivisti più consapevoli, informati e comunicativi delle potenzialità fornite dal sistema.
- Il progetto per la realizzazione di un ecosistema digitale totalmente interconnesso, che proponiamo alla scheda 5, ha l'obiettivo di offrire servizi e di presentarsi alle persone, iscritti e non, con un unico potenziale di offerta di rappresentanza e di tutela per il singolo e per il suo nucleo familiare a partire dall'accoglienza e dalla evoluzione della figura dell'operatore unico.
- Rivedere il modello di relazioni con Inca per affrontare la nuova e crescente domanda di tutela.



Confermando il criterio della gestione indiretta occorre affrontare il tema del rapporto fra Inca e strutture confederali, al fine di valorizzarne ed accrescerne il ruolo politico e progettuale.

- Vanno rivisitati gli inquadramenti del personale delle tutele.
- Rafforzare i punti qualificanti della delibera 2016 su Inca in particolare sul sostegno economico delle inca territoriali e sul criterio di utilizzo delle risorse.
- Riaffermare da parte del Sindacato confederale, anche in termini unitari, il ruolo di intermediazione dei CAF, evidenziandone il valore insostituibile nell'apporto alla qualità del servizio pubblico.
- Dare attuazione agli impegni previsti dalla delibera dei Caaf del 2020.
- Qualificare l'attività degli UVL (Uffici Vertenze Legali) per la tutela individuale e collettiva, ma anche quali luoghi che contribuiscono all'elaborazione della politica dell'organizzazione.
- Qualificare e rafforzare l'esperienza e la peculiarità delle attività di Sol in materia di orientamento lavorativo e formativo delle persone nelle transizioni del mercato del lavoro.
- Trovare formule organizzative e sperimentazioni pratiche, a partire dalla costruzione di campagne tematiche, che possano costruire sinergie e convergenze tra SUNIA-APU e Federconsumatori, rendendo così più efficace il loro importante contributo di contrattazione sociale e territoriale sui diritti dell'abitare e della tutela dei consumatori - utenti.

- Sviluppare integrazione, con procedure organizzative specifiche finalizzate a:
 - accoglienza (relazionale, organizzativa e tecnologica);
 - correlazioni di attività e tutele tra le diverse verticalità dei "Servizi della CGIL";
 - polifunzionalità, dove e come sia possibile.
- La presa in carico della persona ha l'obiettivo di offrire una tutela, rispondere ad un bisogno e
- realizzare una possibile nuova iscrizione, e di costruire un rapporto che duri nel tempo.
- Tale attività anche attraverso la potenzialità del sistema digitale deve potersi sviluppare a partire dai luoghi di lavoro attraverso uno specifico percorso di lavoro integrato da sperimentare tra Confederazione, Categoria, Servizi, RSU, in ogni singolo territorio.
- L'integrazione tra i vari soggetti che operano nel sistema di tutela individuale (Inca-Caaf-Sol-Uvl) deve crescere e qualificarsi. L'accordo INCA-CAAF è l'innescò su cui lavorare per estenderlo.



Costruisci con noi la tua serenità.

NUOVA POLIZZA RICOVERI

Premio mensile € 22,00

- € 100,00 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico: la Società corrisponde l'indennità giornaliera per la durata massima, per anno assicurativo, di gg.180 per le malattie e di gg.365 per gli infortuni. La garanzia è operante anche in regime di Day Hospital per la durata massima, per anno assicurativo di gg.90, con il limite per uno stesso ciclo di cure di gg.30.
- € 120,00 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico: la Società corrisponde l'indennità giornaliera per la durata massima, per anno assicurativo, di gg.180 per le malattie e di gg.365 gg per gli infortuni. La garanzia è operante anche in regime di Day Hospital o Day Surgery.
- € 50,00 Indennità giornaliera per convalescenza post-ricovero nel caso di degenza di durata superiore a 3 giorni per una durata massima pari a quella del ricovero e, comunque con il limite massimo di gg. 15 per anno. In caso di Day Surgery o Day Hospital con intervento chirurgico verrà riconosciuta una indennità pari a € 25,00 al giorno per una massimo di gg. 2 per ricovero e di gg. 10 per anno.
- € 50,00 Indennità giornaliera per terapie ambulatoriali nel caso di prestazioni ambulatoriali relative a terapie rese necessarie da patologie oncologiche o renali: chemioterapia, radioterapia, dialisi, con un massimo di gg. 20.
- € 800,00 Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto cesareo comportanti intervento chirurgico: rimborso previa presentazione di regolari fatture e fino alla concorrenza del massimale annuo delle spese sostenute dall'Assicurato per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici effettuati nei 45 giorni precedenti e nei 45 giorni susseguenti il ricovero.
- € 800,00 Indennità forfettaria per parto

ESTENSIONE AI FAMILIARI - Premio mensile € 19,80

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato (€ 19,80).

POLIZZA INFORTUNI

La polizza garantisce: capitali in caso di decesso, invalidità permanente, un indennizzo giornaliero per inabilità temporanea oltre che ad un rimborso spese di cura (compresi ticket), a seguito di infortuni.

Combinazione A - Premio mensile € 21,53

- € 77.468,00 caso morte
- € 77.468,00 invalidità permanente
- € 20,66 giornaliero per inabilità temporanea

Combinazione B - Premio mensile € 24,53

- € 77.468,00 caso morte
- € 77.468,00 invalidità permanente
- € 20,66 giornaliero per inabilità temporanea
- € 7.746,00 rimborso spese sanitarie, compresi ticket

ESTENSIONE AL NUCLEO FAMILIARE

Premio mensile € 21,69

POLIZZA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E AMMANCHI DI CASSA

L'assicurazione è prestata per la responsabilità civile derivante agli assicurati per le perdite patrimoniali conseguenti ad un danno ingiusto involontariamente arrecato all'ente di appartenenza (Poste Italiane) durante l'espletamento delle proprie funzioni.

POLIZZA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

Massimale per sinistro e per anno assicurativo

- | | |
|-------------|--------|
| € 25.000,00 | € 5,19 |
| € 75.000,00 | € 9,16 |

POLIZZA AMMANCHI DI CASSA

[riservata agli assicurati con polizza R.C. Patrimoniale]

Massimali:

- € 15.500,00 per ogni anno assicurativo
 - € 1.000,00 per sinistro, con franchigia di € 100,00
 - € 5.000,00 deficienze da casse forti e/o caveau (sinistro/anno/persona) scoperto 20% minimo € 100,00
- Premio mensile € 11,00

POLIZZA AUTO E MOTO

Dal 1° gennaio 2006 in esclusiva per i dipendenti, pensionati e familiari delle Poste S.p.A l'assicurazione auto, moto e ciclomotore è **ANCORA PIÙ CONVENIENTE** con rilevanti sconti RC auto, furto e incendio.

4. Formazione

1. Perché ne discutiamo

- Occorre fare sistema tra le varie esperienze in campo (Categorie, camere del lavoro, Regionali, Servizi) con l'obiettivo di definire un Piano Formativo Nazionale pluriennale comprensivo di un pacchetto formativo minimo obbligatorio per ogni funzionaria/o e delegata/o con la certificazione della partecipazione e delle competenze acquisite, con particolare riferimento a tre fattispecie:
 - formazione per delegate/i ed operatori dei servizi
 - formazione gruppi dirigenti - Alta Formazione
 - formazione/ricerca per qualificare la contrattazione collettiva
- La formazione è una scelta strategica centrale per il futuro dell'Organizzazione:
 - è uno degli strumenti fondamentali per ottenere tutti gli obiettivi che la CGIL si propone
 - alimenta conoscenza, identità, competenze e passione
 - trasferisce esperienze e forma comunità
 - risponde al sistema valoriale e culturale specifico della CGIL
- È lo strumento per creare un nuovo modello organizzativo e culturale
 - definire cosa sia la formazione, quali attività ed obiettivi debba darsi, è il punto di partenza di un percorso strategico professionale e umano
 - condividere conoscenze vuol dire trasmettere sapere nella CGIL
- La formazione, in generale, per essere efficace deve rispettare le seguenti fasi:
 - analisi: perché è necessario formare (esigenze e bisogni)

- contenuto: cosa trasferire (argomenti)
- erogazione: chi fa l'intervento formativo (personale specializzato)
- progettazione: metodi e strumenti specifici utilizzati (ad es. tecnologie)
- verifica: scientificità, misurazione dell'efficacia (risultati conseguiti ed attesi)

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza di Organizzazione

Nello specifico, come si evince dal paragrafo 4 del Documento approvato alla Conferenza di Organizzazione del 2015: In conseguenza di ciò, la CGIL, negli ultimi sei anni, ha analizzato, discusso e deliberato su diversi aspetti specifici inerenti alla tutela individuale, nello sviluppo e integrazione dei propri sistemi organizzativi e nella relazione con la cosiddetta Rappresentanza collettiva.

- La Formazione è una scelta strategica che deve sempre più innervare la nostra politica organizzativa e dei quadri, con particolare attenzione al tema della formazione di genere rivolta a tutti, con riferimento alla contrattazione e al superamento degli stereotipi;
- Le attività di Formazione dovranno essere caratterizzate da: costruzione di un progetto collettivo, programmazione, innovazione;
- Maggiori investimenti da destinare alla Formazione;
- Organizzare azioni specifiche di formazione rivolte alle/i delegate/i.

3. Situazione oggi

- Come deciso nell'ultima Conferenza di Organizzazione, si è valorizzato il concetto di rete attraverso la costituzione del Coordinamento Formazione Nazionale (con la presenza dei Regionali, Camere del lavoro Metropolitane, Categorie na-

CSAP è inoltre assistenza continua per lo svolgimento e la liquidazione delle pratiche:

Infortuni e Ricoveri: [9,30-12,30] - Tel. 06 515741-6 fax 06 5137842
 Responsabilità Patrimoniale: [9,30-12,30] - Tel. 06 515741 fax 06 5137842
 RC auto: Tel. 06 515741 fax 06 5137902



zionali, Fondazione Di Vittorio, servizi ed enti collaterali della CGIL);

- Il Coordinamento Formazione Nazionale ha permesso di definire un Piano Formativo unitario (omogeneità di progettazione);
- In concomitanza con la recente crisi sanitaria, i corsi formativi sono stati riprogettati e rimodulati per aule virtuali (webinar o FAD tramite Futura Lab).

4. Obiettivi

- Rilanciare la funzione strategica della formazione sindacale, leva fondamentale per la crescita di competenze nella CGIL, in particolare per la creazione di futuri quadri e gruppi dirigenti e della loro cultura politica e sindacale;
- Creare un Piano Formativo Nazionale pluriennale confederale con anche il coinvolgimento e l'utilizzo delle competenze tecniche e professionali della Fondazione Di Vittorio che preveda:
 - analisi (**oggettiva della situazione attuale**) su cosa stiamo facendo e con che risultati,

- realizzazione di un progetto che ha come obiettivi:
 - tracciare le linee guida,
 - soddisfare esigenze e bisogni delle Strutture,
 - definire esigenze, priorità e strumenti da utilizzare,
 - monitorare efficacia e scientificità dei corsi realizzati;
- Presentazione del “Piano e del Sistema Formativo Nazionale” al Comitato Direttivo che svolgerà funzione di discussione, approvazione e verifica dei risultati. Nello specifico:
 - Elaborare una puntuale ricognizione dei bisogni e definire moduli formativi anche su temi specifici:
 - coinvolgere, avviare discussioni per mettere in atto scelte organizzative e strategiche concrete,
 - avere il coraggio della innovazione,

- mantenere un costante dialogo biunivoco tra formazione ed Organizzazione;
- Individuare argomenti ed aree su cui investire: settori, territori, qualità umane e professionali favorendo passione, entusiasmo, inclusione, parità di genere e giovani;
- Investire in tecnologia per utilizzare tutti gli strumenti di innovazione digitale a disposizione, in linea con i tempi. Ad esempio la realizzazione di una piattaforma di formazione online;
- Evitare ogni forma di frammentarietà costruendo un progetto formativo collettivo:
 - offrire una formazione a caduta, con l'ambizione di coinvolgere delegate/i e iscritte/i,
 - semplificare e definire i ruoli, creando sinergie con l'Organizzazione,
 - utilizzare ove necessario anche persone e/o strutture specializzate esterne alla CGIL e competenti per corsi mirati e differenziati,

- coinvolgere maggiormente scuole ed università,
- potenziare i percorsi di affiancamento formativi e/o continuativi interni,
- prevedere una formazione permanente per coloro che sono già dirigenti;
- Distribuire in maniera più omogenea le risorse destinate alla formazione;
- Creare una banca dati digitale contenente i profili professionali, i percorsi formativi e le schede operative (anagrafe dei partecipanti e libretto formativo personale);
- Sviluppare ancora di più il concetto di fare squadra e confrontarsi per attività che non sono esclusivamente misurabili (es. tesseraamento e contrattazione inclusiva).





Assitalia

**Dal più grande palcoscenico assicurativo
a tutti gli operatori dello spettacolo,
la più vasta offerta di servizi
assicurativi e previdenziali.**

POLIZZE VITA

SALUTE

INFORTUNI

R.C. AUTO

FURTO

INCENDIO

FONDI PREVIDENZIALI

FONDO INA VALORE ATTIVO

MONETA FORTE

VALUTE ESTERE



Assitalia

AGENZIA GENERALE DI TORINO
VIA ROMA 101 - TEL 011/5545.1

5. Digitalizzazione e Alfabetizzazione digitale

1. Perché ne discutiamo

- Digitalizzare vuol dire avvicinare la CGIL alle/agli iscritte/i e alle/agli delegate/i e raggiungere, indirettamente, anche nuove platee di riferimento oltre che favorire meccanismi di condivisione delle informazioni tra tutte le strutture, (confederali, di Categoria, Patronato, sistema dei servizi) ai vari livelli nazionali e territoriali.
- La digitalizzazione:
 - semplifica e velocizza le modalità di contatto con la CGIL
 - contribuisce a migliorare la qualità dei servizi offerti
 - favorisce la fruizione dei servizi offerti
 - agevola i processi rendendoli più trasparenti
 - ottimizza le risorse nel medio e lungo periodo
 - favorisce la condivisione dei dati tra le diverse strutture sindacali
 - permette di interagire ed informare le/gli iscritte/i e le/gli delegate/i
- È necessario gestire la transizione della CGIL che procede a rilento verso il digitale: un progetto complessivo che porti alla creazione di valore grazie alla realizzazione di un ecosistema digitale totalmente interconnesso anche con i sistemi attuali (piattaforme, App, banche dati, software).
- La gestione ed il governo del progetto dovranno essere della CGIL Nazionale: un ecosistema che utilizzi/potenzi le risorse professionali e sviluppi al meglio l'integrazione e le competenze tra tutti i livelli della nostra Organizzazione.
- Non rimanere indietro nei percorsi di digitalizzazione è una scelta obbligata per favorire, insieme all'utilizzo anche degli strumenti tradizionali, processi efficaci di partecipazione e rappresentanza del mondo del lavoro e in particolare di chi si iscrive alla CGIL.
- Alfabetizzare digitalmente la CGIL è una scelta altamente democratica perché consente di raggiungere chiunque ovunque egli sia.
- Occorre progettare un percorso di alfabetizzazione digitale interna all'Organizzazione:
 - connettendo velocemente tutte le sedi fino ad arrivare alla realizzazione di un sistema informativo unico della CGIL Nazionale dove convergono i flussi informativi presenti nelle attuali banche dati e quelli che si riterrà utile implementare ex novo;
 - fornendo le competenze digitali appropriate ai delegati/funzionari in modo da poter evolvere ed adattarsi ad un contesto sociale sempre più connesso;
 - arrivando a un progetto comune che porta valore e vantaggi in egual misura a tutto il sistema CGIL che deve uscire da questo processo di alfabetizzazione digitale più democratico, efficiente, trasparente, al passo con le nuove tecnologie.
- I dati digitali in nostro possesso rappresentano un patrimonio inestimabile dell'Organizzazione, che va protetto dallo sfruttamento illegale continuativo di molte piattaforme del web (ad es. Facebook, Zoom, Amazon) → Siamo convinti che un approccio sicuro e confederale consenta di porre al centro l'individuo e possa ribaltare il paradigma tecnologico da elemento di sfruttamento ad elemento di riconoscimento e risposta ai bisogni sociali.

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza di Organizzazione

Utilizzo delle tecnologie per:

- esprimere il voto su materie che comportano la necessità di una decisione in tempi tanto rapidi

- 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:

- videoconferenze, utilizzabili anche per la diffusione di eventi di interesse nazionale
- forum di discussione
- 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 ai dati organizzativi e informazioni di aziende.

3. Situazione oggi

- È stato attuato un progetto di normalizzazione del dato all'interno delle banche dati presenti nelle Strutture. Si sta sviluppando un integratore delle banche dati del tesseramento in cui dovranno convergere tutti i sistemi attualmente in uso.
- È stata ideata la piattaforma Futura Lab, sistema di conferenze, riunioni ed assemblee digitali sicuro e protetto, riservato alla CGIL
- È stata creata una piattaforma di voto online dedicata e riservata alla CGIL
- È in corso la realizzazione del sito della CGIL nazionale
- Non è stato avviato alcun percorso di alfabetizzazione digitale all'interno dell'Organizzazione a coordinamento nazionale.

4. Obiettivi

- Creare un progetto di alfabetizzazione digitale, che avrà ricadute sulle modalità organizzative e gestionali in maniera:
 - orizzontale (dalla A alla Z): la cui complessità aumenta nel tempo. Partendo da una rete veloce e stabile in Corso d'Italia (A) fino ad ottenere un ecosistema digitale totalmente interconnesso e protetto in grado di dialogare con i sistemi attuali e con le tecnologie



- migliori al mondo (Z). Un ecosistema DINAMICO sempre in divenire che cresce e si sviluppa nel tempo;
- verticale: per ciascun tema progettare e attivare azioni che crescono, per complessità, nel tempo. Per ciascun blocco di azioni sarà necessario identificare tempi, costi e capacità dell'Organizzazione di adattarsi al cambiamento. La prima azione da realizzare sarà una analisi dell'attuale ecosistema digitale. A seguire, in applicazione delle nostre regole, decidere i progetti su cui investire in priorità.
- Organizzare un progetto di alfabetizzazione digitale orizzontale e verticale con progetti mirati di formazione ed agevolazione dell'inclusione.
- Creare un sistema informativo unico centralizzato in CGIL Nazionale, con le informazioni sulle/ sui tesserate/i, sulle/ sugli iscritte/i, sulle/ sugli delegate/i e su coloro che hanno usufruito di servizi offerti dalla CGIL. In questo modo verranno creati profili univoci per anagrafica, contenenti tutti i dati personali e la sola informazione relativa alle interazioni che lo stesso ha avuto con l'Organizzazione. La proprietà dei dati dovrà essere e rimanere esclusivamente di CGIL Nazionale. Il sistema funzionerà con meccanismi di cooperazione applicativa e restituirà dati arricchiti a tutte le strutture.
- Ottenere le autorizzazioni al trattamento dei dati di privacy (fino al 3° livello), numero di cellulare e mail di tutte le anagrafiche contenute nel sistema informativo unico, in modo da poter contattare gruppi di anagrafiche o singoli contatti quando necessario, rispettando le indicazioni del DPO.
- Implementare un ammodernamento dell'infrastrutturazione tecnologica.
- Far convergere gli strumenti digitali realizzati e da realizzare in un unico ecosistema digitale governato dalla CGIL Nazionale con il coinvolgimento e la condivisione di tutte le strutture.
- Favorire l'accesso on line ai servizi da parte dei cittadini/lavoratori.
- Creare gli strumenti per un tesseramento digitale.
- Fornire uno strumento unico (es. tablet, smartphone) alla rete delegate/i e funzionari sindacali per l'utilizzo quotidiano e per la fornitura di servizi da offrire ai lavoratori (es. appuntamenti, informazioni).
- Favorire e migliorare la piattaforma proprietaria di dialogo (Futura Lab) come strumento per lo svolgimento dell'attività sindacale: riunioni, assemblee di lavoratori, assemblee pubbliche.
- Verificare l'opportunità di creare nuove piattaforme digitali interconnesse fra di loro per soddisfare necessità e bisogni del mondo del lavoro.

6. Democrazia e partecipazione

1. Perché ne discutiamo

- Perché vogliamo che le delegate ed i delegati dei/ nei luoghi di lavoro e nel territorio, gli attivisti delle Leghe SPI ed i nostri iscritti e le nostre iscritte siano protagonisti dell'attività sindacale quotidiana e partecipino di più alla vita democratica e alle scelte della nostra organizzazione.
- Perché viviamo una crisi dei processi democratici e di tutti i soggetti della rappresentanza politica e sociale, anche a seguito di una concentrazione dei poteri decisionali in luoghi ed organismi (finanza, multinazionali, fondi, agenzie) che rispondono semplicemente ad un mercato senza regole, che in questi anni ha prodotto una crescita della precarietà e dell'impoverimento del lavoro ed una scomposizione dei cicli produttivi e delle attività dei servizi.
- Perché la democrazia non è una procedura ma un processo che deve avere la forza e la capacità di rigenerarsi e con tutte le forme di la partecipazione presenti nella nostra organizzazione rappresenta un nesso inscindibile per dare voce e protagonismo al mondo del lavoro.
- Perché la CGIL soggetto fondatore della Carta Costituzionale vuole essere un baluardo del model-

lo democratico in quanto Sindacato Confederale, soggetto di rappresentanza del lavoro che fa della contrattazione collettiva uno degli strumenti per l'emancipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

- Perché democrazia e partecipazione sono la condizione per una fase costituente di nuova unità del mondo del lavoro e sindacale.

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza di Organizzazione

- L'istituzione dell'Assemblea generale composta in maggioranza da attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle leghe dello SPI con il compito di eleggere il segretario generale e la segreteria e deliberare annualmente su programmi e linee di attività.
- La costituzione dei comitati territoriali quali luoghi "di partecipazione dei delegati, degli iscritti, dei lavoratori, dei pensionati residenti in una determinata realtà territoriale".
- La costituzione tra Confederazione e Categorie, di coordinamenti di sito, di filiera, sugli appalti.
- Conferma dei Comitati degli iscritti.



3. Situazione oggi

- La decisione di costituire coordinamenti territoriali, di sito, di filiera, sugli appalti richiede una verifica dei risultati e delle difficoltà riscontrate anche nel rapporto tra categorie e strutture confederali.
- Serve realizzare una verifica sulla costituzione, la diffusione, il funzionamento ed i risultati raggiunti dai COMITATI degli ISCRITTI.
- Tutte le strutture hanno dato vita alle Assemblee Generali. Esse hanno consentito indubbiamente una maggiore partecipazione di lavoratori e di lavoratrici, di attivisti e attiviste alle leghe dello SPI nella discussione e nelle scelte politiche e organizzative della CGIL.
- La preparazione di questa assemblea organizzativa si è avvalsa del contributo delle CGIL Regionali e delle Categorie Nazionali ed abbiamo sperimentato anche la riunione delle Camere del Lavoro.

4. Obiettivi

- Delegate e delegati di luogo di lavoro, attivisti e militanti sul territorio e nelle leghe SPI sono i soggetti fondanti su cui investire per una nuova idea di confederalità e di centralità delle Camere Del Lavoro quale luogo di accoglienza del territorio che unifica il mondo del lavoro, riconoscendo i bisogni e valorizzando le differenze, svolge una funzione di educazione, mutualismo e di partecipazione democratica.
- Praticare l'estensione del diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad eleggere i propri delegati, a votare per validare gli accordi che li riguardano e di poter partecipare attraverso la contrattazione collettiva a codeterminare le scelte che riguardano sia i contenuti che compongono la loro prestazione lavorativa sia gli investimenti che determinano il futuro dell'impresa e degli enti in cui lavorano. Tutto ciò anche attraverso la conquista di un provvedimento legislativo di sostegno alla contrattazione collettiva e di validità erga omnes dei Contratti Nazionali.
- Ambire a rappresentare tutte le professionalità ed utilizzare l'insieme delle conoscenze del lavoro nelle grandi imprese private, industriali e

terziarie, e nel lavoro pubblico quale elemento di qualificazione dell'azione contrattuale e di ricomposizione dei diritti nel lavoro, nelle filiere produttive, nei servizi e nella logistica.

- Riunificare dentro ai Contratti Nazionali le tutele ed i diritti di tutte le forme di lavoro è la scelta necessaria per rafforzare la coesione sociale ed il processo democratico e partecipativo del nostro Paese.
- Rendere vincolante la costituzione dei coordinamenti dei delegati e delle delegate a livello territoriale, di sito, di filiera, strumenti utili per ampliare i luoghi della confederalità, per dare impulso alla contrattazione inclusiva, per unificare ciò che l'attuale processo di lavoro divide.
- Istituire nelle Categorie e nelle Camere Del Lavoro l'assemblea delle delegate e dei delegati (aziendali, territoriali e di bacino). Esse si possono articolare nelle diverse realtà territoriali e di zona e, oltre ai temi che riguardano le piattaforme rivendicative e le piattaforme contrattuali, sono parte attiva sui temi più generali che riguardano gli indirizzi e l'azione politico sindacale della Confederazione.
- Sulla scorta dell'esperienza fin qui realizzata va verificato il rapporto e le possibili duplicazioni di funzioni che si sono determinate tra assemblea generale e direttivo.

7. Rappresentanza, contratti nazionali, contrattazione inclusiva

1. Perché ne discutiamo

- Perché abbiamo condiviso la necessità di dare vita a una specifica fase di discussione sui nostri modelli organizzativi oltre che sui contenuti delle politiche contrattuali.
- Perché il sindacato confederale è chiamato a trovare nuove risposte alla frammentazione dei cicli produttivi, alla precarizzazione delle condizioni di lavoro, al dumping contrattuale, all'aumento delle disuguaglianze e alla crisi della rappresentanza, attaccata dall'idea della disintermediazione e dalla crescita delle spinte corporative tipiche di una società individualista, all'impovertimento di una parte consistente della popolazione, alle profonde disuguaglianze di genere e generazionali che, oltre che essere inaccettabili, pregiudicano la possibilità di una crescita sostenibile.
- Perché occorre trovare strumenti per rafforzare la nostra capacità di contrattazione, non solo come strumento di tutela individuale e collettiva per migliorare le condizioni di lavoratori e pensionati, ma anche come strumento per agire una trasformazione della società.
- Perché dobbiamo proseguire con maggiore efficacia e maggiore convinzione sulla strada della contrattazione inclusiva.
- Rafforzare il ruolo dei Contratti Nazionali riducendone il numero rivedendone i perimetri e qualificandone i contenuti sono elementi strategici per affermare una vera contrattazione inclusiva.
- Perché oggi rinsaldare e rinnovare il ruolo della nostra rappresentanza, rinforzando anche attraverso questa la nostra funzione di mediazione sociale, significa costruire nuovi campi di solidarietà, nuove identità collettive, evitando processi di burocratizzazione, avendo capacità di estendere la nostra rappresentanza e gli spazi di contrattazione per la partecipazione dei lavoratori alle scelte che riguardano la qualità del lavoro e degli investimenti.

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza d'Organizzazione (CdO)

- Nella ultima CdO abbiamo assunto importanti impegni di lavoro sulla contrattazione in particolare per rafforzarne l'inclusività (coordinamenti confederali, rappresentanza di sito, rappresentanza di ogni forma di lavoro, riunificazione dei CCNL, ecc...), alcuni dei quali non hanno trovato concreta possibilità non solo di realizzazione ma anche di riflessione.
- È stato definito un gruppo di lavoro con il compito di ridefinire settori merceologici e di conseguenza i criteri per riorganizzare i perimetri contrattuali che non ha trovato applicazione.

3. Situazione oggi

La lettura di quanto accaduto negli ultimi anni ci consegna un quadro articolato.

- Dopo la sottoscrizione del Testo Unico sulla rappresentanza si è proceduto con alcune delle nostre principali controparti con la sottoscrizione di importanti convenzioni attuative, alla raccolta dei dati di adesioni e all'avvio della raccolta dei dati elettorali.
- È necessario arrivare alla legge sulla rappresentanza ma è altrettanto necessario procedere con le convenzioni attuative ovunque non si sia ancora fatto. Rafforzare la rappresentanza è decisivo anche per contrastare la progressiva proliferazione contrattuale "pirata" che insieme alla evasione ed elusione e alla crescita del dumping tipologico mina la tenuta della contrattazione
- L'attacco alla contrattazione collettiva è stato ed è tuttora forte: tuttavia nella stagione dei rinnovi abbiamo saputo positivamente contrastare l'idea di spostamento della centralità sulla contrattazione aziendale è mantenuto l'idea di centralità del CCNL non solo come strumento di tenuta del potere d'acquisto ma come strumento di governo delle trasformazioni.

- Abbiamo implementato gli strumenti di analisi, dai Report sulla Contrattazione di secondo livello alla istituzione della Consulta della Contrattazione nazionale.
- Abbiamo necessità di valorizzare le buone esperienze di contrattazione inclusiva (rider, Amazon, contrattazione di sito, inclusione contrattuale delle partite Iva, formazione condivisa, contrattazione di anticipo...) e analizzare i limiti, oggettivi e soggettivi, alla sua diffusione.

4. Obiettivi

- La costruzione delle rivendicazioni per la contrattazione inclusiva presuppone percorsi vincolanti che attraverso il lavoro della Confederazione permettono la costituzione di coordinamenti intercategoriale formate da tutte le delegate ed i delegati presenti in quel sito o in quella filiera, il coinvolgimento e il pronunciamento delle lavoratrici e dei lavoratori interessati per validare piattaforme ed eventuali accordi, la elezione di rappresentanze comuni in materia di salute e sicurezza.
- Rafforzare e qualificare la contrattazione nazionale riducendo il numero dei contratti nazionali e qualificando la nostra azione su tematiche nuove, rafforzare ed estendere la nostra rappresentanza e il coinvolgimento e la formazione dei delegati e delle delegate. È questo il momento infatti di partire dall'analisi sulla sovrapposizione dei perimetri, per costruire proposte che portino alla reale diminuzione del numero dei contratti ed al loro accorpamento, riducendo il dumping contrattuale.
- Dare attuazione alle convenzioni ancora non previste dopo gli accordi sulla rappresentanza.

- Costruire anagrafe su diffusione RSU (per settori, tipologie di imprese, distribuzione territoriale) e assumere l'obiettivo prioritario della loro estensione e diffusione con un impegno straordinario di tutte le categorie anche alla transizione da Rsa a Rsu con tempistiche definite. Nella transizione e nei settori di complessa sindacalizzazione ove permangono RSA procedere anche con loro attraverso modalità elettive.
- Favorire nella composizione delle liste adeguata rappresentanza di genere, giovani e migranti
- Eleggere/Nominare fra i delegati, Delegati dei diritti in ambito confederale, con permessi a carico delle cdL, per coprire fasce meno sindacalizzate, più frammentate del tessuto produttivo
- Individuare fra i delegati un riferimento per le tutele individuali e il rapporto con il patronato
- Costituire fra i delegati Rsu/RLs un responsabile protezione per la privacy
- Istituire in tutte le strutture regionali e CDLM un responsabile dedicato per le tematiche di salute e sicurezza.
- Rafforzare ambito dei diritti di informazione e della contrattazione d'anticipo con linee guida/ accordi interconfederali che aiutino a gestire le transizioni e le trasformazioni (digitalizzazione, riconversioni, tecnologia...)
- Garantire percorsi formativi coordinati dalla confederazione per rafforzare la nostra capacità di contrattazione su temi che consideriamo decisivi: formazione, orari di lavoro e organizzazione del lavoro, gestione del mercato del lavoro, contrattazione di genere.

8. Comunicazione

1. Perché ne discutiamo

- Perché la comunicazione, intesa nel senso più ampio ed evoluto del termine (verso l'esterno e di servizio) è un elemento fondamentale in un processo organizzativo
- Superare una comunicazione verticale dall'alto offre nuove possibilità di partecipazione ad iscritte/i e delegate/i (ascolto, dialogo e condivisione, creazione del Sindacato di strada e digitale)
- Coinvolgere maggiormente le Categorie, le Strutture regionali e le Camere del Lavoro non solo nella discussione dei temi, ma anche nelle decisioni da assumere, favorisce un confronto propositivo con l'obiettivo di una CGIL Confederale ancora più democratica e partecipata

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza d'Organizzazione

- Rivisitare il nostro sistema di comunicazione per renderlo più moderno (ad es. social network ed utilizzo mail, relazione con i giovani)
- Migliorare l'efficacia dell'informazione sulla nostra attività per aumentare la partecipazione consapevole di iscritte/i e delegate/i alla vita dell'Organizzazione
- Comunicare cosa facciamo, chi siamo, dove siamo
- Fare investimenti significativi nell'area comunicazione con particolare attenzione ai territori.

3. Situazione oggi

- Dal 2019 abbiamo avviato un progetto riorganizzativo che ha portato alla nascita di Futura s.r.l., società che realizza le attività di comunicazione e promozione della CGIL e che ha previsto anche il suo trasferimento alla sede in Corso d'Italia
- Per la prima volta partecipano ad una sola società, insieme alla CGIL Nazionale, tutte le Categorie nazionali, Inca e Caaf; il processo riorganizzativo

sopra citato ha prodotto la messa in liquidazione, con un anno di anticipo rispetto alle previsioni, delle società EDIESSE, CISE, EDITCOOP

- Futura ha riorganizzato l'attività di comunicazione ed editoriale attraverso:
 - la definizione di linee guida editoriali strategiche unitarie
 - la creazione di un Centro di Produzione composto da giornalisti professionisti, grafici e tecnici con l'ausilio di autori, registi, professionalità e risorse esterne
 - la realizzazione di un Osservatorio che utilizza i migliori strumenti attualmente disponibili sul mercato mondiale
 - l'apertura di Collettiva.it, piattaforma digitale e cuore aggregante di tutta la realtà della CGIL, come previsto nell'ultima Conferenza di Organizzazione
 - l'attività quotidiana di supporto alla CGIL Nazionale, alle Categorie, al Patronato, alle Camere del Lavoro ed ai Regionali per la comunicazione, iniziative ed eventi
 - l'attivazione di CGIL.it da ottobre 2021, che diventa una piattaforma digitale di raccolta della parte istituzionale di CGIL come previsto nell'ultima Conferenza di Organizzazione
 - la divisione (Eventi) che si occupa di ideare ed organizzare eventi per la CGIL Nazionale e le Categorie
 - partnership con Rai
 - il supporto alle iniziative sul territorio e l'apposita divisione (Territorio) che dialoga e lavora con le Categorie nazionali, strutture Regionali, Camere del Lavoro
 - la creazione di una piattaforma di dialogo denominata Futura Lab per conferenze, riunioni, assemblee ed eventi digitali in ambiente



protetto e sicuro, riservato alla CGIL (integrato con la piattaforma Collettiva)

- l'ideazione, la produzione e l'emissione di programmi TV di proprietà (es. Work in Progress, Il Lavoro e la Storia, Semplicità)
- l'ideazione, l'organizzazione e la produzione di eventi su tutto il territorio per promuovere la CGIL (es. Futura 2020 Giornate del Lavoro Nazionali, Futura 2021 Giornate delle Categorie e delle Tutele Individuali)
- l'utilizzo crescente di nuove tecnologie per raggiungere e comunicare con nuovi pubblici di riferimento (es. live streaming).

4. Obiettivi

- Utilizzare una comunicazione:
 - che guarda al futuro, servendosi di tutto quello che di buono la tecnologia può offrire, aperta al confronto, anche internazionale
 - più digitale, per un dialogo più veloce e mirato con le/gli iscritte/i e con le delegate/i
 - sempre più multilingua, in linea con la frammentazione culturale, linguistica e religiosa attuale;
- Potenziare la comunicazione di servizio, definendo un processo per:
 - mettere in rapporto il sistema complessivo della comunicazione della CGIL (nazionale, territoriale, confederale, di categoria e del sistema servizi) con le Aree Confederali, le Categorie, le Tutele Individuali,
 - gestire in maniera integrata le campagne di comunicazione,
 - diffondere maggiormente le informazioni provenienti dall'Osservatorio,
- Utilizzare incontri e piattaforme tecnologiche di comunicazione riservate (Futura Lab) per velocizzare i processi;
- Sviluppare su CGIL.it, un'area che permetta di accedere e consultare tutti i contratti di lavoro ed in generale tutti i documenti di supporto all'attività sindacale;

- Mettere la comunicazione a disposizione di alcuni processi di formazione;
- Creare modelli virtuosi che generano economie e sinergie;
- Mettere in campo, attraverso la comunicazione, strategie per aumentare il tesseramento ed invertire il segno negativo;
- Mettere in campo strategie per fare da ponte tra le varie Categorie e fra le Categorie e lo SPI, al momento dell'andata in pensione, per la continuità del tesseramento nei passaggi di attività lavorativa della/del singola/o iscritta/o;
- Comunicare i servizi offerti dalle Tutele Individuali della CGIL;
- Creare eventi per intercettare aree da sviluppare e renderle strumento di comunicazione (es. arte, musica, sport).



9. Centralità delle camere del lavoro e sindacato di strada: ecosistema dei diritti e presenza diffusa sul territorio

1. Perché ne discutiamo

- Perché la sfida che abbiamo davanti a noi è saper rappresentare le lavoratrici ed i lavoratori sia nell'esercizio di un lavoro che si sta trasformando radicalmente sia nella sua condizione sociale complessiva composta da nuovi bisogni, nuove domande e stili di vita.
- Perché la pandemia rappresenta una vera e propria cesura. Sono emersi i problemi irrisolti del nostro Paese ed anche i ritardi della nostra Organizzazione. Contemporaneamente, questa crisi pandemica, grazie a ciò che siamo stati capaci di fare e di essere punto di riferimento in modo diffuso sul territorio e nei luoghi di lavoro ci dice che abbiamo la forza e la possibilità di realizzare quei cambiamenti strutturali che da tempo invociamo per rafforzare ed estendere la nostra organizzazione.
- Perché le disuguaglianze economiche e territoriali sono aumentate e le grandi mega tendenze digitali, ambientali/decarbonizzazione e demografiche sono in piena accelerazione
- Perché il luogo di lavoro è territorio e il territorio è luogo di lavoro e di vita. Ciò significa che la contrattazione deve saper coniugare/connettere il luogo di lavoro con quello che sta fuori. Ciò significa che sul territorio le camere del lavoro si devono aprire a tutti quei nuovi soggetti che sono portatori di istanze e culture indispensabili per la elaborazione e conquista di un nuovo modello di sviluppo sostenibile e fondato sul lavoro stabile e di qualità.
- Perché le risorse straordinarie di NGEU e le conseguenti scelte di possibile programmazione nazionale e territoriale aprono possibili nuovi spazi di contrattazione (industriale, aziendale, sociale, territoriale) e quindi di protagonismo dei nostri delegati, attivisti, iscritti e di necessario allargamento delle nostre alleanze e della nostra rappresentanza sociale tanto nei confronti delle aziende che delle istituzioni locali. Su questo terreno di-

venta fondamentale il ruolo di coordinamento ed indirizzo delle strutture confederali regionali.

- Perché il documento finale del Congresso di Bari del 2019 indicava la direzione di marcia del nostro cambiamento nella centralità di camere del lavoro aperte, quali luoghi di costruzione di nuove alleanze e reti sociali e nel sindacato di strada la pratica di un soggetto contrattuale che allarga la propria rappresentanza ed unifica i diritti del mondo del lavoro.
- Perché tutto ciò comporta un sindacato diffuso e radicato sul territorio in cui la rete delle nostre Camere del Lavoro territoriali diventano ecosistemi dei diritti e la pratica del sindacato di strada il collante del sistema.
- Perché è il momento di sperimentare questo nuovo modello di rappresentanza sul territorio e di politiche contrattuali non difensive che assumono l'obiettivo di estendere la sindacalizzazione, l'insediamento ed il tesseramento.

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza d'Organizzazione

- La nostra ultima CdO del 2015 aveva previsto sul ruolo delle CdL momenti specifici di discussione nel CD che non hanno prodotto decisioni vincolanti ed aveva previsto l'istituzione di Comitati Territoriali quale luogo di integrazione tra la contrattazione aziendale e sociale che non hanno trovato concretizzazione.

3. Situazione oggi

- Esiste uno scarto e una disomogeneità delle condizioni di partenza nelle quali si trovano ad operare le singole camere del lavoro (per dimensione d'iscritti, per tessuto economico ed industriale, per presenza di servizi, per collocazione geografica, per presenza di infrastrutture sociali e materiali).

- Il rapporto categorie-confederazione è caratterizzato da diverse esperienze che dobbiamo discutere. Abbiamo bisogno di saper rappresentare un progetto unitario per il territorio e non una somma di progetti.
- Si pone un tema organizzativo ma anche di cultura politica e sul significato della confederalità.
- La precarietà e la privatizzazione dell'accesso al lavoro pongono attraverso il sindacato di strada il tema di come diffondere e radicare attraverso la contrattazione collettiva ed i suoi strumenti la nostra presenza nel territorio e nei luoghi di lavoro ed i nostri legami anche digitali con tutte le persone che per vivere hanno bisogno di lavorare.



4. Obiettivi

- Allargare insediamento e rappresentanza nel territorio, rafforzando il sistema delle camere del lavoro e delle categorie territoriali sul versante contrattuale, economico e del numero di funzionari.
- Offrire servizi nuovi a tutti i lavoratori, pensionati, cittadini orientati ai nuovi bisogni (da tessere light per gli studenti, a camere del lavoro digitali che offrono spazio per smart working, servizi e tesseramento digitale).
- Promuovere reti e relazioni sul territorio per rafforzare la dimensione di rappresentanza e di comunità (con Associazioni, Organizzazioni, mondo culturale e sportivo, terzo settore).
- Presidiare ed allargare la nostra presenza nei luoghi di lavoro, fisica e digitale attraverso la politica contrattuale del sindacato di strada e procedere a percorsi specifici di formazione creando anche su questo terreno (lavoro sicuro con diritti e stabile) reti con Istituzioni, Associazioni e Terzo Settore.
- Ridefinire il rapporto e le convenzioni con le Associazioni affiliate alla CGIL incluse le Associazioni studentesche valutando se introdurre una forma di iscrizione omnicomprensive ad esempio per Sunia, Federconsumatori, Auser.
- Istituire le Assemblee territoriali e di zona delle delegate e dei delegati come indicato nella scheda 6.
- Monitorare e verificare annualmente nei CD l'applicazione della norma antidiscriminatoria e lo stato della presenza di genere nelle strutture e negli organismi.

10. Risorse, Trasparenza, Confederalità

1. Perché ne discutiamo

- La Confederalità è da sempre il tratto identitario della Cgil che si fonda sull'unità e sulla difesa degli interessi generali del mondo del lavoro.
- La Cgil e il sindacalismo confederale in questa prospettiva giocano un ruolo insostituibile. Per la Cgil e per tutte le nostre Categorie la confederalità rappresenta la condizione per esplicitare al meglio la funzione di rappresentanza ma anche per garantire una tenuta organizzativa.
- Il tema delle risorse rappresenta un aspetto sempre più importante nell'attività dell'organizzazione, per garantirne la tenuta e la crescita politica e organizzativa, un adeguato livello di iniziativa politica e di tutela delle persone che rappresentiamo, il sostegno alle innovazioni che si intendono gestire.

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza d'Organizzazione

- La precedente Conferenza d'Organizzazione aveva scelto di non trattare il tema delle risorse e le decisioni relative a questo argomento erano state demandate a successive decisioni degli organismi, come poi solo in parte è avvenuto.
- La precedente conferenza aveva inoltre previsto una riflessione sull'applicazione del decreto legislativo 460/97 che non si è realizzata.

3. Situazione oggi

- Nel suo complesso la nostra organizzazione fa registrare una tenuta e una solidità economica e finanziaria.
- Alcuni aspetti vanno valutati con attenzione, in particolare il peso sempre maggiore delle entrate derivanti dalle prestazioni temporanee e la tendenziale riduzione delle entrate derivanti dall'attività del patronato.

- Esistono però delle differenziazioni fra le strutture: complessivamente quelle confederali, in particolare le CdlT/m, sono più in sofferenza rispetto agli altri livelli di direzione.
- Scontiamo maggiori difficoltà nelle regioni meridionali, derivanti per lo più da ragioni strutturali, con un divario che tende a crescere rispetto alle altre regioni.
- Per quanto concerne la ripartizione delle risorse da canalizzazione, occorre rilevare una forte differenziazione fra il livello regionale confederale e le CdlT. La quota di canalizzazione destinata alle Cgil regionali oscilla dal 7% al 3%, di conseguenza quella destinata alle CdlT/m, salvo alcune eccezioni, varia dal 17 al 21%.
- Altrettanto evidente è la differenziazione nelle quote di canalizzazione all'interno delle singole categorie e le quote di contribuzione alle categorie nazionali vanno dal 6% all'11,5%, in parte spiegabili per le particolarità settoriali. Ancora più articolata è la ripartizione fra il livello regionale e territoriale delle categorie, spesso conseguente ai diversi modelli organizzativi adottati.
- Altri nodi significativi da evidenziare rispetto alle risorse sono: i servizi e la tutela individuale sono passati da una situazione di sostanziale autosufficienza a una situazione mediamente opposta, con ricadute pesanti sulle CdlT/m che molto spesso hanno determinato il ricorso, con modalità diverse, alla solidarietà delle altre strutture e anche per questa ragione la ripartizione 76-24 fra la contribuzione destinata alle categorie e alla confederazione in questi anni ha retto sempre meno.
- Su alcuni importanti temi che riguardano le risorse siamo di recente intervenuti con le delibere del Cd e della Segreteria nazionale: il documento relativo alla gestione partecipata delle risorse, le delibere in materia di Quote tessere,

prestiti interni, investimenti, procedure di risanamento, acquisti e appalti, delibere che hanno lo scopo di rafforzare la collegialità e la comune consapevolezza delle strutture sulle problematiche relative alle risorse, prevenire e gestire al meglio le situazioni di criticità, determinare economie nella gestione organizzativa e finanziaria. Queste delibere, in fase di attuazione, costituiscono parte integrante del percorso ipotizzato in questa scheda.

4. Obiettivi

- Innanzi tutto è necessario allineare le scelte relative all'allocazione delle risorse agli obiettivi politici ed organizzativi che ci stiamo dando, in particolare la scelta di rafforzare la nostra presenza sul territorio e nei luoghi di lavoro, sviluppando la contrattazione e la tutela, un maggior utilizzo delle tecnologie digitali e della comunicazione, favorire la crescita della partecipazione, soprattutto dei delegati ed i loro rapporti con le strutture territoriali, e rafforzare l'attività di formazione.
- In secondo luogo è necessario intervenire sulle criticità che lo stato dell'arte evidenzia, in particolare negli squilibri che si rilevano a livello territoriale e fra le strutture, nella sofferenza strutturale delle attività di servizio.
- Vanno inoltre confermati gli obiettivi di consolidare la stabilità economica e finanziaria dell'organizzazione, in particolare con la crescita delle entrate e con un miglior controllo di gestione, rafforzando le economie di scala e un ulteriore razionalizzazione nella gestione delle risorse, favorendo ancor di più la comune conoscenza e una gestione partecipata, con la massima trasparenza interna ed esterna, affermare una sempre maggiore confederalità ed integrazione fra le strutture nei percorsi decisionali, nell'iniziativa e nella gestione delle risorse.
- Un decentramento di risorse dai diversi livelli di direzione ai territori, in rapporto ai diversi margini tutt'ora esistenti, per favorire in particolare il sostegno alle attività di tutela individuale e per lo sviluppo della contrattazione decentrata, confederale e di categoria. Il potenziamento del

ruolo delle Camere del lavoro rappresenta anche un modo per rafforzare il profilo confederale dell'organizzazione e l'integrazione delle strutture nel territorio.

- Una rivisitazione e un riordino del frammentato sistema di canalizzazione e riesaminare gli attuali strumenti di sostegno ai progetti di reinsediamento e di solidarietà presenti a livello nazionale e decentrato.
- Il potenziamento, a tutti i livelli, della collegialità nella gestione delle risorse rafforzando i livelli di decisione comune e gli strumenti di controllo e conoscenza a disposizione di tutte le strutture. In particolare è necessario individuare le modalità attraverso cui garantire che le decisioni che vengono assunte dai rispettivi organismi dirigenti confederali siano vincolanti per l'insieme delle strutture.
- Il bilancio aggregato di ogni livello di direzione deve diventare lo strumento principale per valutare lo stato complessivo delle strutture e programmare l'attività, e per gestire le situazioni di

criticità che eventualmente dovessero generarsi. La consegna del bilancio aggregato e la discussione sullo stesso negli organismi deve diventare vincolante di ogni livello di direzione.

- L'individuazione di modalità strutturali per garantire l'attività e lo sviluppo dei servizi della tutela individuale, considerando l'importanza che le stesse rivestono per la nostra organizzazione, sia in termini di tutela ma anche di presidio del territorio e di rappresentanza, le sfide innovative e competitive a cui sono chiamate, ma anche le grandi opportunità che possono sviluppare.
- L'obiettivo di incrementare le risorse dell'organizzazione, in particolare quelle derivanti dalla libera contribuzione degli iscritti, quindi attraverso la crescita del tesseramento nelle sue varie forme. È inoltre importante accrescere le risorse che derivano dall'attività della tutela individuale, in particolare Inca, CAF e Ulv. Per quanto concerne le risorse derivanti dalla bilateralità, nel rispetto delle finalità previste, è necessario

che la loro gestione venga concepita come parte integrante dell'azione complessiva di tutela che l'Organizzazione svolge.

- Va rafforzato il livello di trasparenza interna ed esterna e, restando gli obblighi già previsti di pubblicazione dei bilanci delle strutture e delle retribuzioni del personale, si può valutare di realizzare questo adeguamento in forma centralizzata, utilizzando il rapporto dell'Osservatorio Nazionale sui Bilanci CGIL.
- Una semplificazione amministrativa che riduca l'eccessiva frammentazione delle nostre strutture formalmente costituite ai sensi del d.leg.vo 460/97 arrivando ad un assetto che, garantendo comunque l'autonomia politica nella gestione delle risorse attribuite ai singoli livelli di direzione, individui i più funzionali livelli di aggregazione.



**Fondo Nazionale
Pensione Complementare
per i Lavoratori
delle Telecomunicazioni**



L'adesione a **TELEMACO** è

NECESSITÀ

In futuro le pensioni della previdenza obbligatoria saranno sempre più modeste e inadeguate: circa il 50% della retribuzione

OPPORTUNITÀ

Aderendo a **TELEMACO** si beneficia della contribuzione aggiuntiva del datore di lavoro, di agevolazioni fiscali - deducibilità dei contributi, tassazione agevolata sui rendimenti e sulle prestazioni - e di molteplici prerogative individuali - anticipazioni, riscatti, switch

GARANZIA

Telemaco è disciplinato da un sistema di regole rigorose e prudenti. Inoltre è soggetto al controllo e vigilanza di C.O.V.I.P. La gestione del patrimonio è attenta, prudentiale e oculata ed è affidata a gestori finanziari specializzati

Puoi gestire, controllare, scegliere tramite internet
www.fondotelemaco.it

ADERIRE CONVIENE

Avvertenza: Prima dell'adesione al Fondo prendere visione della documentazione illustrativa (Statuto, Nota Informativa, Progetto Esemplificativo), disponibile sul sito web del Fondo Pensione e presso la sede della propria azienda.

11. Contrattazione sociale e territoriale per lo sviluppo sostenibile

1. Perché ne discutiamo

- Perché è un terreno su cui si costruisce inclusività e contrasto alle disuguaglianze.
- Perché rappresenta una frontiera del sindacato confederale in grado di coniugare tutela dei diritti di cittadinanza con quelli del lavoro.
- Perché il territorio è il luogo ove superare la frammentazione sociale e ricomporre i livelli di tutela rispondendo ai bisogni dell'insieme della nostra rappresentanza, a partire dalle figure più fragili del mercato del lavoro.
- Perché il luogo di lavoro è il territorio e il territorio è il luogo di lavoro e di vita.
- Perché la contrattazione sociale e territoriale rappresenta uno dei pilastri della nostra azione per la diffusione di un sistema dei diritti omogeneo in tutto il paese, occasione di crescita di nuova e buona occupazione, veicolo di innovazione e arricchimento sociale.

2. Cosa abbiamo deciso nell'ultima Conferenza d'Organizzazione

- Rilanciare e rafforzare l'iniziativa della CGIL e delle Categorie sulla contrattazione sociale e territoriale.
- Garantire il coinvolgimento di tutte le strutture, confederali, dei servizi di tutela individuale, di categoria.
- Prevedere, in un lavoro comune con tutte le Categorie, l'elaborazione di piattaforme partendo da una puntuale analisi dei fabbisogni.
- Assegnare il ruolo di coordinamento alla Segreteria confederale nazionale garantendo collegialità e coinvolgimento di tutte le strutture nella stesura della piattaforma e nelle successive fasi negoziali.
- Discutere le piattaforme e gli eventuali accordi, ovunque possibile, nelle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori e dei pensionati, e comunque



nel CD delle CdLT/M che validerà anche l'esito del confronto, o da assemblee dei delegati e delle leghe dei pensionati, possibilmente unitarie, del comune o dell'ambito territoriale interessato.

- Coinvolgere in tutto il percorso la rete associativa di nostro riferimento (Federconsumatori, Sunia, Auser, Fitel, Unione degli Universitari, Rete degli Studenti medi).

3. Situazione oggi

- In virtù della pandemia e considerandolo come un anno particolare, nel 2020 il materiale raccolto è passato da circa mille documenti a circa 500.
- Le piattaforme presentate nel 2020 sono state circa 50 a livello nazionale.
- Circa il 20% dei documenti raccolti sono verbali di riunioni ove si evidenzia solo il riconoscimento formale tra le parti ma non si incide sulle decisioni avvenute dagli interlocutori istituzionali.
- Solo alcune strutture hanno predisposto linee guida regionali o territoriali per sviluppare la contrattazione sociale.
- Carente è la discussione, a partire dagli organismi dirigenti regionali e delle CdLM sui contenuti del confronto con gli Enti Locali.
- Difficile il lavoro di coinvolgimento e integrazione del complesso delle strutture.

4. Aree di intervento

- Contrattazione sociale e centralità del territorio vogliono dire saper sollecitare iniziative e vertenze su: servizi, sanità, sociale, emergenza abitativa, trasporti, accoglienza per i migranti politiche di genere, assetto delle città e delle aree urbane, contrasto alla povertà e all'emarginazione, promozione della legalità, formazione e politiche educative.
- Particolare attenzione dovrà essere posta al rapporto tra welfare territoriale e welfare contrattuale, favorendo una gestione appropriata di quest'ultimo, orientata ad un rapporto sempre più stretto con la rete dei servizi pubblici territoriali, finalizzata alla salvaguardia e al rafforzamento del welfare pubblico e universalistico.

5. Obiettivi

- Sulla base dell'esperienza fin qui condotta e delle decisioni assunte nella conferenza di organizzazione del 2015 e proprio per la centralità della contrattazione sociale e territoriale si ritiene utile nel percorso dell'Assemblea Organizzativa svolgere una puntuale analisi su ciò che si è fino ad oggi realizzato e sulle criticità emerse in particolare su:
 - le modalità con le quali si costruiscono le piattaforme;
 - le sedi di confronto e decisioni sulle piattaforme;
 - il confronto e il rapporto con gli altri soggetti e associazioni che operano nel territorio
 - la continuità e l'esigibilità degli impegni che vengono assunti nel confronto con gli interlocutori istituzionali.
- Attivare nel territorio politiche che promuovano la parità di genere, una condivisione fra donne e uomini dei bisogni di cura di minori, anziani, disabili, eguale accesso al lavoro e alla carriera, la prevenzione e il contrasto di ogni forma di violenza di genere, molestie e vessazioni.
- Assumere come vincolo nella elaborazione delle piattaforme territoriali, la cura del territorio, la sostenibilità ambientale e l'implementazione dell'economia circolare, declinata nei diversi ambiti settoriali propri dei territori, promuovendo il consumo zero del suolo, la messa in sicurezza degli edifici e la riqualificazione energetica ed ambientale dell'assetto produttivo e sociale.
- Rafforzare il sistema di infrastrutture sociali, a partire dal potenziamento dei servizi sanitari, sociali, socio-assistenziali, di pubblica utilità ed intervenendo sulla gestione dei processi di riqualificazione dei centri urbani, in riferimento alla vivibilità, all'accessibilità e alla sostenibilità ambientale dello spazio pubblico, e al diritto alla mobilità sostenibile, nonché sull'organizzazione del trasporto pubblico locale orientato a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Riappropriarsi del territorio, contribuire attivamente alle scelte e governare le trasformazioni sociali in corso, i cambiamenti demografici, la

frammentazione del mondo del lavoro, ricomponendo i divari attraverso un'azione rivendicativa collettiva che metta al centro la necessità del governo pubblico del sistema di garanzia dei diritti, tutele e protezioni in un sistema di welfare solidaristico e universale capace di tenere insieme e fare avanzare la garanzia di uguaglianza con i diritti del lavoro e lo sviluppo locale;

- Tutte le strutture, confederali e di categoria (Nazionali, Regionali, territoriali) dovranno identificare una figura nella segreteria che si occuperà di contrattazione sociale e territoriale.
- Ogni struttura dovrà definire le modalità di rapporto con le associazioni e le reti con cui la CGIL collabora. Inoltre, considerando che nel territorio operano e si incontrano soggetti portatori di istanze e cultura che possono essere utili ad un progetto di cambiamento, si ritiene utile costruire con tali soggetti e reti associative anche momenti di confronto preventivi alla presa delle decisioni.

- almeno una volta all'anno, nell'ambito della riunione dell'assemblea generale sul piano del lavoro della struttura, la segreteria relazionerà sull'attività di contrattazione sociale e territoriale svolta con uno specifico rapporto scritto;
- Si ritiene centrale definire percorsi formativi sulla contrattazione sociale e territoriale.
- si propone che, oltre che potenziare l'osservatorio nazionale, l'implementazione degli attuali strumenti informatici in modo che raccolgano e forniscano alle strutture l'insieme delle informazioni sul territorio collegando le diverse banche dati interne ed esterne a disposizione.



Nota della Segreteria Nazionale SLC-CGIL alle strutture per la fase di avvio dell'Assemblea di Organizzazione

- La necessità di un momento di riflessione sulla nostra Organizzazione è un'esigenza condivisa e ineludibile
- La sequenza logica deve sempre essere: *lettura dei cambiamenti >analisi politica >modifiche organizzative.*
- Il metodo di svolgimento scelto è chiaramente espresso nella premessa alle schede, "...un'Assemblea Organizzativa preceduta da un'ampia fase di ascolto e di ricerca, per definire **proposte da sottoporre alla Conferenza stessa.**"

Per questi motivi, nella presente nota, non entriamo nel merito stretto delle schede. **Un delicato lavoro di sistemazione e di sintesi delle proposte della nostra categoria spetterà alla nostra Assemblea Nazionale, ovviamente sulla scorta delle proposte che verranno dalle Assemblee territoriali e regionali.**

Di seguito quindi solo alcune considerazioni generali, ben radicate nella nostra esperienza organizzativa.

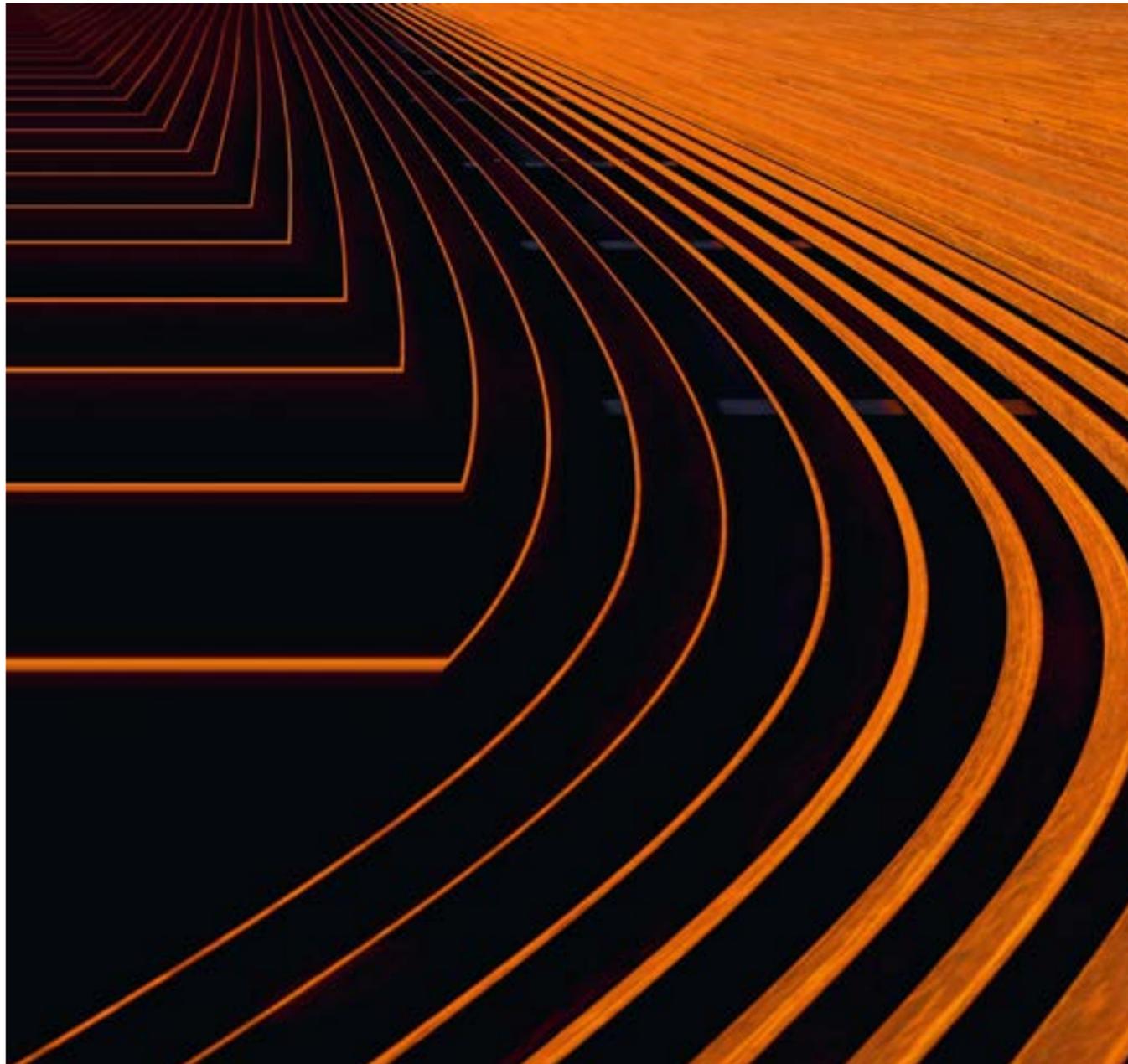
- La profonda condivisione del giudizio sulla portata epocale del cambiamento, comporta per tutti noi la necessità di saper leggere in tempo reale le tendenze e i mutamenti in atto. Per questo sembra a noi urgente dotare la **CGIL di un luogo specifico (Centro Studi?)** in grado di fornire con regolarità e continuità a tutta l'organizzazione dati, tendenze, sommovimenti dell'economia, del mercato del lavoro, dei diritti ecc, in un'ottica globale, in modo da garantire all'Organizzazione una **chiave di lettura autonoma e costantemente aggiornata** che ci supporti nelle scelte ed eviti il possibile condizionamento della propaganda e delle campagne di informazione preordinate.
- Nell'ambito della salda scelta a favore del modello della **democrazia di mandato** è positivo ed auspicabile un maggiore coinvolgimento del gruppo dirigente allargato. Va tuttavia rilevato che, vista la struttura produttiva del Paese fatto di una prevalenza di piccole e piccolissime imprese e da una quota non trascurabile di lavoratori autonomi, atipici e del "diffuso", sarebbe auspicabile non limitarsi ai delegati eletti, ma estenderlo anche a tutti coloro che potremmo definire "**dirigenti sindacali in produzione**", intendendo con ciò coloro che oltre all'impegno sindacale continuano a svolgere il proprio lavoro in azienda.
- La nostra tradizionale struttura a doppia matrice, il VERTICALE di CATEGORIA e l'ORIZZONTALE CONFEDERALE, deve essere mantenuta **senza introdurre ulteriori gerarchie e preservando un equilibrio positivo tra le diverse strutture.**
- Lo stesso approccio dovrebbe guidare le scelte sulla ripartizione delle risorse disponibili. Su questo punto riportiamo di seguito il dispositivo approvato dall'ultimo Congresso della SLC:

"..... La coerenza a cui rapportare la rivisitazione organizzativa deve riguardare il rafforzamento dei presidi territoriali mantenendo in equilibrio economico finanziario la Federazione in tutte le sue articolazioni. Quindi non un "modello unico" esportabile in tutte le realtà territoriali, ma un "indirizzo unitario" da declinare in pieno accordo con le diverse strutture territoriali della Confederazione e, ovviamente, della nostra Categoria."

Se poi decidessimo che è ormai maturo il tempo per una riflessione profonda degli assetti delle categorie nell'ambito della Confederazione la SLC non sarà di ostacolo a lavorare da qui al Congresso per una riorganizzazione che traguardi l'aggregazione in grandi aree delle categorie oggi esistenti, restiamo invece fermamente contrari a manovre di piccolo cabotaggio che forse aiutano a sopravvivere ma nulla hanno a che fare con la razionalità.

Roma, 1° ottobre 2021

La Segreteria Nazionale SLC CGIL



CGIL

