

CGIL

**DELIBERE PER L'ATTUAZIONE
DELLA CONFERENZA
D'ORGANIZZAZIONE NAZIONALE**

**Non pioveva il giorno
in cui Noè si mise a costruire l'arca.
C'era un sole che spaccava le pietre!**
(Alessandro Baricco, La Repubblica, 26 ottobre 2001)

INDICE

Numero	Argomento	Pagina
	Ordine del giorno sulle Delibere	3
1	Territorio e strutture	4
2	Le risorse	7
3	Il fondo di reinsediamento	12
4	Risorse, bilanci e bilateralità	13
5	Elezione dei gruppi dirigenti	14
6	Le giovani ed i giovani, il nostro futuro	17
7	Rappresentanze, nuova confederalità	19
8	Trasformazioni e possibili accorpamenti	20
9	RSU, RLS, CAE	22
10	Comitato degli iscritti	25
11	La CGIL e i fondi interprofessionali	27
12	Politiche organizzative per promuovere e valorizzare i quadri femminili	29
13	Tesseramento e proselitismo	31
14	Formazione, conoscenza e ricerca per un'adeguata politica dei quadri	34
15	La CGIL ed i migranti	36
16	Il sistema servizi e le politiche di integrazione	38
17	La previdenza complementare	42
18	Enti ed associazioni collaterali, le fondazioni	43
19	La CGIL e le politiche europee ed internazionali	45
20	La comunicazione della CGIL	47

ORDINE DEL GIORNO DEL DIRETTIVO NAZIONALE SULLE DELIBERE ATTUATIVE

Il Comitato Direttivo della CGIL, riunito a Roma nei giorni 11 e 12 novembre 2008, valuta positivamente i risultati della Conferenza di Organizzazione, il cui percorso si è concluso nel maggio 2008, per l'alto numero di compagne e compagni coinvolti, per l'ampiezza della discussione prodotta e per gli indubbi punti di avanzamento per quanto riguarda le proposte approvate dalle Conferenze di categoria e confederali e che hanno portato ad un voto unanime degli oltre mille delegate e delegati presenti sul documento conclusivo della Conferenza nazionale.

Per queste ragioni le decisioni della Conferenza di Organizzazione devono trovare compiuta attuazione con l'approvazione delle relative delibere.

Il Comitato Direttivo ritiene necessario che l'attuazione delle delibere sia costantemente monitorata ed affida al Dipartimento nazionale d'organizzazione (composto da CGIL, Sistema servizi, categorie nazionali, CGIL regionali, aree metropolitane) il compito di monitorare tutta la fase attuativa riferendone periodicamente al Comitato direttivo stesso.

Il Comitato Direttivo dà mandato alla Segreteria di correggere eventuali errori materiali del testo.

(Approvato. No astenuti)

DELIBERA ATTUATIVA n° 1

TERRITORIO E STRUTTURE

Il Comitato Direttivo nazionale conferma il riposizionamento politico, strategico ed organizzativo della CGIL verso il territorio definito dalla Conferenza di Organizzazione con la decisione di ridisegnare in modo coerente con questa decisione il modello organizzativo della Confederazione e delle Categorie.

Il territorio, per la CGIL, è composto dai luoghi di lavoro, dalle diverse relazioni, competenze istituzionali, soggetti presenti e dall'ambiente naturale.

Il nuovo modello organizzativo si basa sulle seguenti opzioni:

- 1) investire sui luoghi di lavoro;
- 2) rafforzare a livello territoriale le strutture orizzontali e verticali dentro un progetto di concreta sinergia, nel rispetto delle reciproche autonomie e delle funzioni;
- 3) sviluppare il sistema delle tutele e dei servizi.

Il presidio federale del territorio:

- richiede di investire maggiormente sulla qualità della nostra rappresentanza in tutte le sedi;
- implica un ruolo fondamentale delle Categorie;
- afferma un compito decisivo e determinante delle Camere del Lavoro;
- sollecita una forte funzione del Sistema dei servizi e dello SPI imponendo da subito un maggior coinvolgimento delle categorie.

Le Camere del Lavoro

Ogni Camera del Lavoro deve individuare specifiche responsabilità (da estendere su tutto il territorio di competenza) che si occupino delle politiche territoriali e siano referenti per lo sviluppo del negoziato sociale impegnando tutte le categorie.

Il sistema CGIL territoriale dovrà essere riprogettato anche mediante l'adozione di forme flessibili, ma al tempo stesso regolate ed esigibili. In questo contesto, anche le Camere del Lavoro comprensoriali di dimensioni medio-piccole assolvono ad una importante funzione di radicamento.

Alle varie esperienze organizzative cresciute in questi anni sul territorio deve essere dedicata una precisa ricognizione per valutare il patrimonio esistente e decidere un investimento conseguente finalizzato all'ampliamento del nostro insediamento anche fisico.

La ricognizione, curata dalle Camere del Lavoro territoriali, dovrà concludersi con la predisposizione di appositi piani di intervento entro il marzo 2009.

Le categorie

Le Categorie nazionali, unitamente alle proprie istanze territoriali e alle Camere del Lavoro con il coinvolgimento delle strutture confederali regionali, dovranno curare la definizione di progetti di sostegno all'ampliamento dell'insediamento nei luoghi di lavoro e, per quanto riguarda lo SPI, nel territorio finalizzati a:

- rafforzare il ruolo di contrattazione e incrementare il proselitismo;

- coinvolgere in modo continuativo i Comitati degli Iscritti, i delegati e le Leghe;
- promuovere i giovani attraverso la definizione di azioni concrete e delle relative verifiche;
- valorizzare i quadri femminili;
- favorire l'inserimento dei migranti a partire dai posti di lavoro.

Ogni progetto dovrà prevedere anche puntuali modalità di rendicontazione e di verifica dell'attuazione.

Prioritariamente saranno utilizzate le risorse aggiuntive che la canalizzazione indirizzerà verso i comprensori e/o i posti di lavoro.

La parte centrale di tale attività dovrà terminare entro il mese di giugno 2009.

Le strutture regionali confederali

E' necessario rafforzare i compiti ad esse assegnati per:

- riqualificarne il ruolo;
- reinquadrarne l'azione politica in termini di direzione, di coordinamento, di progettualità e di contrattazione al fine di sostenere l'obiettivo del decentramento nel territorio ed il ruolo delle Camere del Lavoro e delle Categorie.

Le strutture regionali confederali hanno funzioni di strategia e direzione politica, devono agire sull'insieme dei territori che contraddistinguono lo spazio politico sindacale regionale, anche in virtù delle nuove funzioni costituzionalmente attribuite alle Regioni.

La Confederazione regionale è la struttura che negozia con la Regione, insieme alle categorie, le politiche di settore di interesse generale.

Le strutture regionali di categoria

Ferme rimanendo le eventuali modifiche statutarie con le quali rendere coerenti le scelte delle Categorie con le norme dello Statuto, vivono come istanza congressuale quando esercitano funzioni di:

- soggetto contrattuale, nei confronti di controparti pubbliche e private;
- indirizzo politico;
- presidio della bilateralità;
- supporto organizzativo dei territori, anche in ragione delle nuove competenze delle Regioni;

nonché sulla base dell'esperienza sviluppata nella negoziazione sociale.

Le Categorie nazionali adottano forme organizzative rispondenti a questi obiettivi.

Per l'eventuale superamento dell'istanza congressuale regionale, scelta che le categorie nazionali concerteranno preventivamente con le strutture regionali confederali, un possibile modello è rappresentato dall'istituzione del coordinamento regionale.

Aree metropolitane

Devono essere costruite forme organizzative capaci di assicurare un governo unitario delle funzioni di rappresentanza sociale su vasta scala corrispondenti all'area metropolitana.

Inoltre, deve essere ricercato un migliore equilibrio di ruoli, compiti e funzioni tra le aree metropolitane e le strutture regionali confederali per perseguire l'obiettivo di rafforzare il decentramento politico ed organizzativo con le necessarie forme di raccordo con le politiche regionali. Anche per questo devono essere definiti i confini per meglio affrontare e rappresentare i problemi politico-sindacali di un grande territorio.

Per rispondere a questa scelta di un governo unitario sono possibili una pluralità di soluzioni, quali:

- 1) il coordinamento delle strutture territoriali che insistono sul livello provinciale;
- 2) l'integrazione politica, organizzativa o statutaria delle diverse strutture territoriali;

- 3) la ricomposizione in un'unica struttura (in accordo con il Centro regolatore regionale e con i comprensori interessati) dei comprensori facenti capo al territorio provinciale.

Resta ferma l'esigenza di fissare obiettivi politici comuni e condivisi indipendentemente dal modello organizzativo adottato.

(Approvato. 2 astenuti)

DELIBERA ATTUATIVA n° 2

LE RISORSE

Il Comitato Direttivo è pienamente consapevole che la grave crisi che sta attraversando il Paese comincia ad investire anche la nostra organizzazione per quanto riguarda le risorse economiche disponibili e l'equilibrio fra entrate ed investimenti sulle priorità politiche. L'aumento della cassa integrazione, i licenziamenti, i blocchi delle assunzioni e delle stabilizzazioni dei precari colpiscono i lavoratori ma, contemporaneamente, hanno effetti anche per la nostra organizzazione.

Nello stesso tempo, alcune scelte del Governo in modo particolare, ma probabilmente altre ne seguiranno, condizioneranno negativamente tutta la nostra vita organizzativa: dal secco dimezzamento dei distacchi retribuiti nei settori pubblici e, fatto ancor più grave, la forte riduzione delle ore retribuite per l'attività nei luoghi di lavoro, agli interventi sul diritto allo sciopero, ai temi oggetto ormai di ricorrenti campagne di stampa tese a minare l'esistenza stessa delle organizzazioni dei lavoratori per poterle condizionare sul versante della vita associativa.

Tutto ciò implica per la nostra organizzazione, a tutti i livelli e senza esclusione alcuna, la necessità di assumere tempestivamente alcune precise decisioni alla luce delle scelte effettuate dalla Conferenza d'Organizzazione ma anche alla luce di un contesto complessivo che aggiunge elementi di forte preoccupazione.

- Occorre realizzare, in tempi certi, un deciso spostamento di risorse finalizzate verso il territorio, inteso come livelli comprensoriali confederali, categorie comprensoriali, luoghi di lavoro, intervenendo sull'attuale assetto delle percentuali di canalizzazione ferme da oltre venti anni. Non si tratta di favorire un indistinto flusso di risorse ma di trasferire risorse finalizzate ad affrontare e a rendere possibili le grandi scelte strategiche che la CGIL ha messo in campo, consapevoli anche che tutto i livelli del sindacato incontreranno un grave periodo di difficoltà ma che esse investiranno in modo più netto soprattutto i luoghi più vicini ai lavoratori, ai pensionati, ai cittadini.
- E' necessario che tutta l'organizzazione condivida un ulteriore e deciso salto nella direzione della più totale trasparenza di ogni nostro atto e che si predisponga alla certificazione esterna dei principali atti che riguardano la nostra vita ed azione, a partire dai bilanci, per arrivare ad assumere il bilancio sociale come una sfida da cogliere entro il prossimo Congresso, per definire il bilancio consolidato dell'intera organizzazione che, ferme restando le autonomie e responsabilità definite dallo Statuto, offrano il quadro d'insieme del "sistema CGIL". La CGIL ha chiesto con nettezza al Governo di essere preciso e cristallino in merito alla certificazione della rappresentatività, alla trasparenza delle proprie decisioni. Noi, che su questi stessi terreni ci siamo mossi per tempo e per primi, dobbiamo ora mettere in campo un ulteriore e deciso salto di qualità. L'anno 2009 deve registrare un significativo numero di bilanci certificati da soggetti esterni all'organizzazione.
- L'assunzione condivisa di un insieme preciso di regole che, con la stessa puntualità con la quale ci siamo dati regole sul versante della nostra vita democratica interna, consenta nell'azione di ogni struttura di avere un quadro condiviso, omogeneo e

certo di comportamento non per sanzionare ma per aiutare e per condividere uno sforzo che è di tutto il sindacato.

- Specializzare meglio strumenti importanti, quali le politiche sul reinsediamento, che, alla luce delle scelte complessive assunte in termini di obiettivi politici da conseguire e di risorse da decentrare, dovranno meglio sviluppare le loro potenzialità.
- Affermare in tutta la CGIL una nuova logica della solidarietà (coerente con la previsione statutaria che considera le risorse economiche un patrimonio collettivo dell'intera organizzazione). La responsabilità nell'uso delle risorse ed il sostegno condiviso dei punti di difficoltà (territori o categorie) devono realizzare una solidarietà responsabile nell'intero sindacato che non può limitarsi a registrare la presenza di situazioni più forti o più deboli sul versante delle risorse economiche ma che deve, invece, assumere l'avanzamento al meglio dell'intera organizzazione come l'obiettivo comune da perseguire.

Pertanto, il Comitato Direttivo delibera, visto il contesto sopra delineato e gli obiettivi indicati, quanto segue:

Regole

La ripartizione delle canalizzazioni fra livelli di categoria e livelli confederali è definita secondo le percentuali del 76%, inteso come l'entità effettiva delle risorse canalizzate che competono ai livelli nazionali, regionali e provinciali di categoria, e del 24%, inteso come l'entità effettiva delle risorse canalizzate che competono ai livelli confederali regionali e di territorio.

I livelli e/o i soggetti che operano materialmente la canalizzazione non possono modificare in alcun modo le percentuali di loro competenza definite né possono operare sulle stesse trattenute per la costituzione di fondi od altro.

Tutte le risorse versate dai lavoratori a qualsiasi titolo, ivi comprese le tessere brevi manu e/o forfetarie e le deleghe conseguenti alle indennità di disoccupazione, devono essere canalizzate. Eventuali esclusioni totali o parziali dalla canalizzazione di risorse diverse da quelle indicate sopra ad uno o più livelli dovranno essere adeguatamente motivate, deliberate dagli organismi competenti in accordo con i Centri regolatori, evidenziate in bilancio con una voce specifica nei conti entrate ed uscite.

Le sedi che operano materialmente la canalizzazione devono garantire che questa avvenga in modo automatico e con cadenza mensile verso tutti i livelli interessati.

Le stesse sedi dovranno effettuare un controllo puntuale fra l'entità delle somme canalizzate ed il numero degli iscritti versanti ed individuare con tempestività tutte le soluzioni idonee a rimuovere eventuali scarti.

Ogni livello che riceve risorse a titolo sia di investimento sia di solidarietà è tenuto ad evidenziare in bilancio tale intervento, a documentare con periodicità l'utilizzo dei finanziamenti, la relazione fra i motivi che hanno portato a richiedere un intervento da parte di altre strutture e le scelte compiute per superare tale situazione.

I Centri regolatori dovranno verificare il rapporto tra le risorse utilizzate ed i risultati organizzativi ottenuti nell'anno di riferimento, l'effettivo controllo ed utilizzo di tutti gli strumenti a disposizione dell'organizzazione.

Il Comitato Direttivo esaminerà entro il mese di maggio 2009 una Delibera regolamentare relativa a tutte le questioni amministrative relative alla vita interna del sindacato.

La pratica delle “*economie di scala*” deve diventare un obiettivo praticato a tutti i livelli con la conseguente necessità di definire fra le diverse strutture modalità di gestione che comportino visibili risparmi (es.: telefonia; programmi open source; acquisti comuni; convenzioni; unificazione degli applicativi informatici; ecc.) nel rispetto della clausola sociale e, ferma restando l'autonomia politica e statutaria di ciascuna di esse, opportune forme organizzative che siano funzionali ed esigibili anche al fine di una gestione comune di funzioni orizzontali (amministrazione; ufficio stampa; formazione; informatica; ecc.), di scelte condivise pur nella distinzione delle strutture.

Al Collegio degli Ispettori è affidato il compito di verificare che tutte le previsioni contenute nella presente delibera, con particolare riferimento alle canalizzazioni ed al rispetto delle procedure amministrative, siano puntualmente osservate. A tale scopo essi rivolgeranno la loro azione a tutti i livelli dell'organizzazione, senza alcuna esclusione, ed attiveranno un piano programmato di verifiche.

Bilancio sociale

In previsione del prossimo Congresso dovrà essere predisposto a tutti i livelli uno snello bilancio sociale finalizzato a rendere evidente il rapporto fra la missione di un livello confederale o di categoria, le decisioni messe in campo ed i risultati ottenuti.

Bilancio del sistema CGIL

Entro il 2009 dovrà essere predisposto e presentato al Comitato Direttivo nazionale della CGIL il bilancio complessivo dell'intero “*sistema CGIL*”. A tale scopo il Dipartimento d'organizzazione nazionale – avvalendosi eventualmente anche di competenze tecniche esterne - predisporrà tutte le decisioni necessarie per realizzare tale obiettivo che impegna tutti i livelli dell'organizzazione, confederali e di categoria, ferme restando le previsioni della Legge 460 e l'autonomia amministrativa di ogni struttura.

Contributi sindacali

Il contributo sindacale per tutti i lavoratori attivi iscritti alla CGIL a partire dal 1° gennaio 2009 è pari alla quota dell'1% su paga base e contingenza o quota equivalente.

La generalizzazione dell'1% di quota delega per tutti i lavoratori attivi, da realizzare mediante l'individuazione della “quota equivalente”, comporta l'unificazione degli importi effettivi delle trattenute sindacali a parità di retribuzione. Ciò nella salvaguardia delle autonomie contrattuali ed allo scopo di raggiungere effettivamente il superamento delle attuali disparità in materia di contribuzione fra i lavoratori attivi iscritti alla CGIL.

A tal fine i Comitati direttivi delle categorie coinvolte nella definizione della quota equivalente, individuata la differenza fra il valore dell'1% calcolato su paga base e contingenza ed il valore della trattenuta sindacale in essere nei diversi comparti, professionalità, livelli retributivi, delibereranno entro il febbraio 2009 l'aumento percentuale necessario per recuperare la differenza calcolata. Di tale decisione sarà data immediata informazione alle iscritte ed agli iscritti.

Nel caso in cui non fossero possibili tempestive intese unitarie, le Segreterie nazionali delle categorie interessate inviteranno le amministrazioni di riferimento a procedere nell'applicazione delle nuove trattenute a partire dal mese successivo alla comunicazione. L'adeguamento alla quota equivalente dovrà essere realizzata in occasione dei primi incrementi delle retribuzioni.

Entro il mese di marzo 2009 il Comitato Direttivo nazionale della CGIL sarà informato sullo stato di attuazione della generalizzazione dell'1% di contribuzione sindacale.

La canalizzazione

Il Comitato Direttivo nazionale, in attuazione delle decisioni assunte dalla Conferenza di Organizzazione ed in conformità con quanto previsto dagli artt.16 e 23 dello Statuto CGIL, delibera che, nell'ambito delle risorse canalizzate, i Centri regolatori regionali confederali e nazionali di categoria (con riferimento anche ai rispettivi livelli regionali di categoria) provvedano entro il 30 marzo 2009 a determinare un nuovo quadro di canalizzazioni, a valere dal 1° gennaio 2009, finalizzato a garantire una quantità significativa di maggiori risorse rispetto a quelle attualmente canalizzate, rispettivamente, verso il territorio ed i posti di lavoro.

Al vincolo politico di garantire una quantità significativa di maggiori risorse rispettivamente verso il territorio ed i posti di lavoro devono concorrere, con una riduzione delle percentuali attualmente in uso, tutti i Centri regolatori regionali confederali e di Categoria nazionale, senza alcuna esclusione di strutture e/o livelli nazionali e regionali, a favore delle rispettive strutture territoriali confederali o di categoria.

Questo processo di decentramento di risorse dovrà concludersi entro tre anni dal 1° gennaio 2009 con il completamento degli impegni deliberati, previa intesa con la CGIL nazionale, da ogni Centro regolatore. Eventuali deroghe, da intendersi come del tutto eccezionali rispetto a questo termine massimo, potranno essere definite d'intesa con la CGIL nazionale e previa informazione al Comitato Direttivo nazionale della CGIL.

Allo scopo di corrispondere pienamente alla scelta politica messa in campo dalla Conferenza d'Organizzazione e di rispondere al nuovo quadro di riferimento, e quindi di finanziare nuova attività sindacale, nei bilanci delle strutture comprensoriali confederali e di categoria dovranno essere evidenziate, in un'apposita voce del conto entrate, le somme accreditate in conseguenza della scelta del decentramento per il sostegno dell'azione sindacale sul territorio (CdIM/T e categorie).

L'utilizzo di queste risorse dovrà essere finalizzato esclusivamente:

1. all'effettivo sostegno di progetti finalizzati all'insediamento nei luoghi di lavoro o in aree territoriali dove risulti scarsa o nulla la presenza della nostra organizzazione;
2. all'ampliamento/rafforzamento della nostra presenza in determinati contesti, a partire dalla presenza fra i migranti;
3. alla sperimentazione di modelli o pratiche organizzative mirate a migliorare e rendere più incisiva l'azione dell'organizzazione;
4. all'incremento del numero delle iscritte e degli iscritti con particolare riferimento ai giovani;
5. allo sviluppo del ruolo negoziale e della nostra presenza all'interno delle RSU;
6. al sostegno delle Leghe e dei Comitati degli Iscritti.

In attuazione di quanto disposto all'art. 23 dello Statuto e dei contenuti della presente Delibera, i Comitati Direttivi delle Categorie nazionali e delle CGIL regionali – d'intesa con la CGIL nazionale - delibereranno i criteri di riparto in relazione alle specificità territoriali ed alla specifica destinazione delle risorse, nell'ambito degli utilizzi sopra definiti.

Entro il mese di aprile 2009 il Comitato Direttivo nazionale della CGIL verrà informato sullo stato di attuazione del decentramento di risorse verso il territorio per le conseguenti valutazioni. .

Trasformazione della quota di canalizzazione dell'1% in costo tessera

A far data dal 1° gennaio 2009 il costo tessera, per la parte di competenza della CGIL nazionale, assorbirà anche la contribuzione per quota delega spettante al livello nazionale.

Il nuovo importo, che potrà variare con cadenza biennale su decisione del Comitato Direttivo, verrà deliberato nella sessione dedicata al bilancio preventivo per il 2009. Una parte significativa delle eventuali maggiori risorse, rispetto al consuntivo 2008, derivanti dalla trasformazione della quota di canalizzazione in costo tessera saranno destinate a sostenere la ricerca e la formazione sindacale.

(Approvato. 2 astenuti)

IL FONDO DI REINSEDIAMENTO

Il Comitato Direttivo, in merito al Fondo di reinsediamento, delibera quanto segue.

Obiettivi

Il Fondo di reinsediamento, considerato quanto deliberato in materia di risorse e di canalizzazioni, è finalizzato a raggiungere i seguenti obiettivi:

- a) generalizzare percorsi di formazione sindacale continua rivolti ai giovani, alle donne e alle RSU;
- b) sostenere processi di rinnovamento dei gruppi dirigenti, con particolare riferimento alla presenza di quadri femminili e di giovani;
- c) sperimentare pratiche innovative di valutazione dell'azione sindacale;
- d) sostenere campagne mirate su temi di particolare rilievo.

Finanziamento

Fino allo svolgimento del prossimo Congresso il finanziamento del Fondo sarà garantito dalle somme annualmente stanziare da CGIL, SPI ed INCA.

Il Comitato Direttivo nazionale sarà periodicamente informato dei progetti finanziati, della loro verifica, dei risultati conseguiti.

Commissione di gestione

E' istituita la "*Commissione per la gestione e verifica del Fondo*".

La Commissione sarà composta da:

- 1) CGIL nazionale;
- 2) Sistema dei servizi;
- 3) INCA
- 4) Federazioni nazionali di categoria;
- 5) SPI;
- 6) CGIL regionali.

La Commissione, i cui componenti saranno indicati dai livelli interessati, opera sulla base di un apposito Regolamento approvato dal Comitato Direttivo entro il marzo 2009 ed ha i seguenti compiti:

- 1) definire i criteri per l'attribuzione dei finanziamenti;
- 2) verificare e controllare lo sviluppo dei progetti finanziati dal punto di vista della coerenza e per quanto riguarda l'effettiva realizzazione del progetto finanziato ed i risultati strutturali ottenuti;
- 3) proporre la revoca dei finanziamenti assegnati;
- 4) riferire periodicamente al Comitato Direttivo della CGIL in relazione alla propria attività di verifica e controllo.

(Approvato. 2 astenuti)

RISORSE, BILANCI E BILATERALITA'

Il Comitato Direttivo, assunto che gli Enti bilaterali devono essere ricondotti alla pura funzione mutualistica e solidale integrativa; che non hanno funzione contrattuale, di certificazione sul mercato del lavoro; che le attività degli Enti bilaterali devono essere separate da quelle dell'organizzazione attraverso la definizione di specifiche forme di incompatibilità; che le attività di carattere mutualistico impongono totale trasparenza ed un rigoroso controllo della qualità e delle competenze tecniche e professionali impiegate, delibera quanto segue:

Regole

Devono essere definite regole e modalità condivise di partecipazione della CGIL alla bilateralità in tutte le sedi.

Tali norme – compresa la regolazione di un preciso regime di incompatibilità - saranno definite dal Comitato Direttivo nazionale con un Regolamento, da approvare entro marzo 2009.

Anagrafe degli esperti e dei tecnici

Entro marzo 2009 dovrà essere istituita, a cura del Dipartimento organizzazione nazionale, l'anagrafe nazionale degli esperti e dei tecnici proposti o proponibili dalla CGIL, siano essi esterni o interni all'organizzazione.

Risorse

- 1) tutte le entrate che derivano dalla bilateralità vanno verificate e controllate nella loro quantità e nel loro utilizzo. A tal fine, esse devono essere evidenziate in bilancio, da parte delle strutture sia confederali sia categoriali, alle quali competono anche, a livello nazionale, compiti di indirizzo, programmazione e coordinamento sull'intero territorio;
- 2) tutte le risorse derivanti dalla bilateralità (sia economiche, sia strumentali ivi compresi eventuali distacchi di personale a carico dell'ente bilaterale) devono essere messe in trasparenza e documentate;
- 3) le risorse versate ai Fondi interprofessionali dalla CGIL nelle sue diverse strutture devono essere utilizzate nella loro totalità per la formazione dei quadri sindacali a tutti i livelli;
- 4) per quanto riguarda gli Enti Bilaterali Artigiani, va convenuto con le categorie l'utilizzo delle risorse che devono essere finalizzate al sostegno della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

(Approvato. 2 astenuti)

ELEZIONE DEI GRUPPI DIRIGENTI

Il Comitato Direttivo nazionale ritiene necessario che lo Statuto venga modificato nelle parti relative alle modalità di elezione dei gruppi dirigenti e alla gestione del rapporto fra i dirigenti e la Confederazione, allo scopo di determinare orientamenti e regole condivise. I contenuti della presente delibera dovranno far parte dei materiali congressuali sottoposti alla discussione e al voto nelle assemblee di base e nei successivi livelli.

Elezione dei gruppi dirigenti

Per quanto riguarda l'elezione dei gruppi dirigenti, allo scopo di valorizzare il ruolo degli organismi dirigenti, il Comitato Direttivo delibera le seguenti proposte di modifica e/o integrazione dello Statuto, fermi restando tempi e modalità di approvazione.

1) modalità di selezione

Le norme che disciplinano le modalità di selezione dei gruppi dirigenti devono essere modificata con l'obiettivo di assegnare una forte funzione politico-partecipativa ai Comitati Direttivi eletti dai Congressi.

Pertanto è necessario:

- 1) prevedere una discussione preventiva sugli indirizzi ed i criteri che i Centri regolatori debbono seguire per la definizione di una proposta di incarico elettivo e per la sua valutazione;
- 2) far seguire alla discussione il voto segreto degli aventi diritto con le maggioranze numeriche previste dalle regole attuali;
- 3) utilizzare la consultazione, quando decisa dai Centri regolatori, come fase di ascolto con le modalità indicate dagli stessi Centri regolatori, purché non sostitutiva delle funzioni dei Comitati Direttivi;
- 4) prevedere - in linea di massima - la non attribuzione a dirigenti pensionati di incarichi di direzione di strutture degli attivi. Nel caso in cui ciò non sia possibile i Centri regolatori dovranno prevedere un percorso che regoli politicamente e temporalmente tale necessità.

2) candidature

Prevedere, ferma restando la titolarità e le prerogative previste dallo Statuto:

- a) la possibilità che le Categorie nazionali e/o le CGIL regionali deleghino alle Categorie regionali e/o CdLT/CdLM la titolarità nella formalizzazione delle candidature a Segretario generale delle Categorie territoriali;
- b) l'opportunità che tale formalizzazione avvenga, nella più ampia concertazione e condivisione tra Camere del Lavoro e strutture regionali di categoria, anche per lo SPI che già delega questa responsabilità alla struttura regionale.

3) mandati

Conferma delle norme che prevedono sia il voto segreto sia la durata massima dei mandati.

Precisare i criteri per regolare l'attuale possibilità di permanenza nel medesimo incarico oltre il limite dei due mandati, fermo restando il completamento ed il rafforzamento di questa previsione, nei casi di:

- significativo mutamento della platea congressuale;
- accorpamento tra due o più strutture;
- dirigenti chiamati, in tempi diversi, a dirigere contemporaneamente più strutture di dimensioni molto ridotte.

Regolamentare le modalità di permanenza temporale negli incarichi esecutivi per tutte le strutture soggette ad accorpamenti o a modifiche territoriali.

Estendere la regola del limite massimo degli otto anni o del doppio mandato anche ai gruppi dirigenti (esclusi quindi gli amministratori delegati dei Caaf) del Sistema servizi, nazionali e regionali, e di tutti gli altri organi di costituzione, emanazione, controllo da parte della CGIL e a quanti sono nominati o designati dalla CGIL in enti o organismi.

Il Comitato Direttivo considera necessario che vengano corrette eventuali criticità nell'attuazione del numero massimo dei mandati attraverso una preventiva, attenta, programmata politica dei quadri, che consenta ai Centri regolatori di governare con maggiore efficacia l'avvicendamento dei gruppi dirigenti.

I Centri regolatori compiranno entro il mese di febbraio 2009 una rilevazione circa l'esatta situazione in corso nell'organizzazione.

Il Comitato Direttivo, inoltre, ritiene necessario che ogni livello confederale o di categoria – entro il mese di febbraio 2009 – dopo un'attenta ricognizione:

- individui criteri, tempi e percorsi - ivi compresi quelli sostenuti dalla formazione – per favorire maggiore mobilità per i dirigenti senza incarico di segreteria;
- preveda modalità e tempi per la periodica rotazione negli incarichi dei funzionari.

Organismi dirigenti

La funzionalità degli organismi rappresentativi e deliberanti, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni degli organi esecutivi indicati statutariamente, deve essere rafforzata.

La regolare convocazione degli organismi dirigenti ed esecutivi, come previsto dallo Statuto e dalle Delibere regolamentari, è la garanzia di una direzione collegiale sia politica che gestionale.

I Centri regolatori regionali e di categoria monitoreranno l'effettiva pratica di queste decisioni.

Ricambio

Il Comitato Direttivo, nelle more della predisposizione di precise proposte per lo Statuto, delibera che i nodi indicati di seguito siano punto di riferimento per la costituzione dei gruppi dirigenti, il loro ricambio ed il loro rinnovamento, affidando l'attuazione delle singole decisioni ai livelli di categoria e confederali interessati ed affidando ai Centri regolatori una funzione di costante monitoraggio e verifica per l'esame di quanto avvenuto e la predisposizione delle proposte statutarie.

- 1) La definizione di regole per favorire l'entrata dei giovani e l'ingresso delle donne - ferma rimanendo la norma antidiscriminatoria - a tutti i livelli dell'organizzazione, dai posti di lavoro fino alle massime responsabilità di categoria e confederali.
- 2) La definizione di progetti con lo SPI, con il coordinamento dei livelli confederali, per l'utilizzo dei dirigenti non pensionati nelle strutture che organizzano i pensionati/e a tutti i livelli, escluse le Leghe, al fine di favorire e contribuire al necessario processo di rinnovamento di tutta la CGIL, nonché al decentramento ed al reinsediamento sociale dell'intera organizzazione. Nell'attuazione di questa decisione, resta fermo quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto SPI, che prevede il rispetto dell'equilibrio

tra pensionati e non pensionati nella formazione dei gruppi dirigenti e che almeno la metà dei componenti degli organismi esecutivi debba essere costituita da pensionati, nonché il rigoroso rispetto della norma antidiscriminatoria.

- 3) Per quanti operano in CGIL [in qualsiasi punto dell'organizzazione; con qualsiasi incarico; qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro (dipendente, in distacco retribuito o in aspettativa ex lege 300/70)] vige il vincolo politico a porre termine al proprio rapporto di lavoro all'atto della maturazione del diritto alla pensione di anzianità, dopo 40 anni di contributi previdenziali versati.

I Centri regolatori dovranno evitare in linea di massima di assegnare a dirigenti pensionati la direzione di strutture degli attivi prevedendo un percorso che regoli politicamente e temporalmente tale necessità, anche al fine di promuovere non solo il rinnovamento ma anche il ringiovanimento.

- 4) In relazione al punto 3) in sede di definizione delle modifiche statutarie dovrà essere valutata la possibilità di prevedere una deroga limitatamente ai lavoratori che abbiano maturato i 40 anni di contributi previdenziali prima dei 60 anni di età e che ricoprano incarichi di natura elettiva e dovrà essere esaminato il rapporto fra pensionamento e presenza nel Direttivo di una categoria di lavoratori attivi.

- 5) Deve essere consolidato l'impegno politico, fermo restando il diritto individuale dell'iscritto ad essere elettore ed eleggibile e fermo restando il rispetto di eventuali specifiche deliberazioni delle categorie o dei livelli confederali che non possono però contrastare con il limite massimo di età pari a 65 anni, di tutti coloro che fanno parte di organismi esecutivi di ogni livello, ad esclusione delle Leghe dello SPI, – al compimento del 65° anno di età di rimettere il proprio mandato.

Per lo SPI tale impegno è derogato di ulteriori due mandati.

Nella seconda metà della vigenza congressuale all'organismo dirigente competente è riconosciuta la facoltà di prorogare sino al Congresso successivo il mandato esecutivo superando, pertanto, in questo caso il limite del 65° anno di età.

Nella definizione dei gruppi dirigenti, i Centri regolatori e coloro che, come previsto dallo Statuto, ne hanno facoltà eserciteranno il diritto di proposta tenendo conto e favorendo il rispetto del suddetto impegno politico.

Per le Leghe dello SPI, il Centro regolatore nazionale, d'intesa con i Centri regolatori delegati, disciplinerà la realizzazione di particolari e motivati progetti territoriali, ad integrazione dell'applicazione della regola sul doppio mandato, per favorire rinnovamento e ricambio tra le diverse generazioni di pensionati e per sviluppare la rappresentanza di genere ed il volontariato.

(Approvato. 2 astenuti)

LE GIOVANI ED I GIOVANI, IL NOSTRO FUTURO

Il Comitato Direttivo è consapevole che anche per la CGIL si pone con urgenza il problema di assicurare un radicale ricambio generazionale e di dare spazio alle nuove generazioni.

Per raggiungere questo obiettivo occorre che:

a) il rapporto che la CGIL, a tutti i livelli, deve aprire con i giovani sia ricercato e consolidato già prima che essi entrino nel mercato del lavoro. Deve iniziare quando sono nel sistema di istruzione, dalle scuole medie all'università, attraverso un'azione straordinaria della Confederazione per conquistare le nuove generazioni al sindacato, ai suoi valori ed ai suoi compiti.

Per realizzare questo obiettivo devono essere promosse iniziative di tipo sindacale – educativo nelle scuole per far conoscere i valori che guidano la nostra azione per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, la storia del sindacato e del movimento operaio attraverso le sue lotte e le conquiste, il ruolo dei lavoratori delle organizzazioni sindacali nella lotta di liberazione e nella costruzione della democrazia.

b) vengano rimossi gli ostacoli che impediscono l'accesso ad una vera cittadinanza nel dibattito e nella vita della Confederazione.

In particolare, il Comitato Direttivo assume i seguenti obiettivi:

- 1) conseguire nel medio periodo una crescita consistente del peso quantitativo dei giovani lavoratori e lavoratrici, nativi ed immigrati, sul totale degli iscritti;
- 2) favorire il rinnovamento della platea dirigente attraverso una politica dei quadri che – grazie ad una qualificata regia confederale e delle categorie e alla predisposizione di intensi percorsi formativi – garantisca un accesso diffuso e di qualità dei giovani, in particolare provenienti dai luoghi di lavoro, a ruoli di responsabilità e direzione;
- 3) dare vita ad una ricerca, coordinata dal Centro confederale, finalizzata a definire un quadro preciso della composizione effettiva del mondo del lavoro, della platea delle iscritte e degli iscritti, della presenza fra i quadri dirigenti e negli organismi esecutivi. La ricerca dovrà terminare entro il giugno 2009.

Il Comitato Direttivo, di conseguenza, delibera i seguenti impegni:

Organi dirigenti ed esecutivi

- a) promuovere una presenza non inferiore al 20% di giovani con meno di 35 anni di età nella composizione dei direttivi di categoria e confederali, utilizzando al riguardo anche gli strumenti previsti dallo Statuto quali le cooptazioni negli organismi dirigenti, e definire da parte dei Centri regolatori tappe intermedie di verifica;
- b) inserire nelle segreterie di categoria e confederali a tutti i livelli, dirigenti giovani per prepararli ad assumere in prima persona le più alte responsabilità, sostenendo questa scelta con azioni formative e percorsi concreti;
- c) rendere obbligatori percorsi formativi finalizzati alla preparazione dei giovani quadri e delegati in ingresso. L'ISF, al quale è affidato il coordinamento delle esperienze presenti nel territorio e nelle categorie e la progettazione di livello nazionale, e gli

altri soggetti che si occuperanno di formazione dovranno ricercare il coinvolgimento delle consulte dei giovani e di tutti i responsabili politiche giovanili nella costruzione dei percorsi formativi a tutti i livelli;

- d) all'interno dei corsi di formazione devono essere previste delle quote definite di "giovani".

RSU e Comitato degli Iscritti:

- 1) individuare ovunque una forte e crescente presenza di giovani che abbiano meno di 35 anni nella costruzione delle liste elettorali per il rinnovo delle RSU (o delle RSA) garantendo un'adeguata rappresentatività dell'effettiva composizione generazionale della platea delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti;
- 2) garantire a giovani lavoratrici e lavoratori un ruolo partecipativo e di responsabilità nei Comitati degli Iscritti.

Statuto

Proporre al Congresso di adeguare lo Statuto e le regole interne in coerenza con quanto previsto in questa Delibera e prevedendo vincoli di promozione di giovani quadri, con particolare attenzione a coloro che operano con rapporti di lavoro atipici.

Forme organizzative

- 1) istituzione dell'Ufficio nazionale politiche giovanili e dei responsabili politiche giovanili regionali e di categoria nazionale. Sarà loro compito individuare specifici piani di lavoro per:
 - a) sperimentare nuove forme di intervento sindacale;
 - b) intercettare i ragazzi e le ragazze nei diversi ambiti della società, a partire dai posti di lavoro.

Questi percorsi dovranno essere conclusi entro il mese di marzo 2009.

- 2) Introduzione ai vari livelli dell'organizzazione di spazi aperti e flessibili di confronto, socializzazione, elaborazione ed iniziativa tra i giovani iscritti, delegati e quadri, attraverso la costituzione di consulte quali luoghi in cui far emergere l'esistenza, reale e potenziale, di una sensibilità generazionale all'interno della CGIL. Le consulte, che dovranno anche prevedere la partecipazione delle associazioni studentesche, possono rappresentare un'occasione di partecipazione attiva ed innovativa alle politiche dell'organizzazione.

Meeting giovani

Avviare tempestivamente un percorso partecipato per costruire un progetto di "meeting" di giovani lavoratrici e lavoratori, studentesse e studenti da realizzare a maggio 2009.

(Approvato. 1 astenuto)

RAPPRESENTANZE, NUOVA CONFEDERALITA'

Il Comitato Direttivo della CGIL conferma l'intenzione di operare su tre fronti distinti:

- a) estendere la contrattazione oltre i confini finora definiti;
- b) completare l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di quelli territoriali;
- c) affidare alle Categorie l'obiettivo di generalizzare le Rappresentanze Sindacali Unitarie, anche tramite l'elezione nelle aziende fino a 15 dipendenti di RSU interaziendali di filiera.

Con l'estensione della contrattazione la CGIL intende rispondere alla necessità di far fronte ai mutamenti di una società che per la sua complessità ci impone di perseguire risultati per lavoratori e lavoratrici anche oltre l'impresa.

La contrattazione territoriale si sta arricchendo di contenuti (ambiente, casa, salute, tariffe, servizi sociali, ecc.) che hanno diretta incidenza sul reddito e sul benessere delle persone. Al riguardo vanno individuati – in particolare in rapporto con le amministrazioni pubbliche, ma non solo – gli ambiti territoriali prevalenti, a partire da una efficace lettura e interpretazione dei bilanci degli enti locali.

Per la CGIL il rilancio della contrattazione territoriale sociale, e della negoziazione sullo sviluppo del territorio e la salvaguardia dell'ambiente, non può che significare coinvolgere lavoratori, pensionati, giovani, cittadini iscritti e non ai sindacati, con un chiaro riferimento alla natura confederale.

Obiettivo è il rafforzamento della relazione tra contrattazione nei luoghi di lavoro e negoziazione sul sistema di welfare e sviluppo locale e sulla politica dei redditi, riconoscendo competenze specifiche di categoria e sedi confederali di co-decisione.

Sulla negoziazione sociale territoriale si afferma la co-titolarità tra Confederazione, SPI e categorie dei lavoratori attivi quale pratica confederale ordinaria di azione sindacale da attuare a tutti i livelli e in tutte le fasi negoziali e come soluzione strategica che accresce l'efficacia dell'iniziativa nei confronti delle controparti.

La struttura confederale è investita della funzione di regia e di responsabilità della sintesi.

In questo senso sarebbe utile iniziare a sperimentare, nell'ambito della contrattazione decentrata, forme e azioni contrattuali intercategoriale, fermo restando le rispettive titolarità contrattuali.

Il modello organizzativo che risponde a questa esigenza deve tener conto:

- dell'organizzazione del lavoro e, quindi, della contrattazione di secondo livello;
- dei cambiamenti intervenuti nei settori produttivi (industriali, dei servizi, nel terziario, nel lavoro pubblico);
- dei cambiamenti in atto sul territorio, tesi ad una sempre maggiore frantumazione del modello produttivo e allo sviluppo di un tessuto economico molecolare e poco solidale da una parte, e a nuove grandi concentrazioni internazionali e finanziarie dall'altra;
- del modello organizzativo rappresentato da aree, siti, filiere produttive;
- del modello organizzativo rappresentato dalle aziende a rete;
- delle trasformazioni intervenute nel mercato e nell'organizzazione del lavoro;
- delle trasformazioni intervenute nell'equilibrio dell'ambiente esterno.

(Approvato. 2 astenuti)

TRASFORMAZIONI E POSSIBILI ACCORPAMENTI

Il Comitato Direttivo nazionale impegna l'organizzazione ad affrontare, entro il prossimo Congresso, in apposite sedi di discussione a livello nazionale i seguenti punti politici-organizzativi:

La contrattazione

- a) come accompagnare i grandi mutamenti strutturali, sia in termini di strumentazione (legislativa, contrattuale), sia in termini di assetti organizzativi;
- b) le scelte conseguenti per realizzare una progressiva e graduale semplificazione degli ambiti di azione contrattuale e di rappresentanza;
- c) definire una proposta di razionalizzazione degli ambiti di copertura dei CCNL e dei conseguenti accorpamenti per aree omogenee e per settore in relazione ai cambiamenti intervenuti nei settori pubblici e privati e con riferimento alle proposte unitarie in materia di riforma della struttura della contrattazione;
- d) ricomporre attraverso un'attenta analisi dell'azione contrattuale, di tutela, di rappresentanza ciò che è stato frantumato sotto il profilo produttivo;
- e) garantire piena rappresentanza alle lavoratrici ed ai lavoratori con rapporto di lavoro atipico nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Il territorio

La dimensione territoriale, di filiera o di sito, deve diventare un nuovo punto di riferimento. Per realizzare questo obiettivo e per ricomporre tutela e rappresentanza va data più forza, risorse e capacità di azione alle Camere del lavoro e alle Categorie sul territorio.

Accorpamenti

Per la CGIL i processi di accorpamento sono funzionali:

- 1) alla ricomposizione del mondo del lavoro, a partire dall'unità produttiva e dalla sua filiera;
- 2) a rafforzare il ruolo della rappresentanza sociale delle rinnovate strutture organizzative dei lavoratori e delle lavoratrici.

Al prossimo Congresso dovrà essere presentato un "Regolamento tipo" che definisca regole da seguire per i processi di accorpamento, con particolare riferimento alla determinazione dei tempi nei quali si apre e si conclude il percorso per l'eventuale scelta di costituzione di nuove categorie o di diverse aggregazioni territoriali.

Le ragioni che portano a scelte di accorpamento non possono essere solo di carattere organizzativo o finanziario ma devono basarsi su forti ragioni politico-sindacali.

La scelta di accorpamento Filcea-Fnl e successivamente, come deliberato dal XV° Congresso, di Filcem-Filtea risponde a questa strategia per le ragioni che stanno alla base del manifesto programmatico licenziato dai Direttivi congiunti Filcem-Filtea il 21 febbraio 2007.

Unificazione dei lavoratori che operano nella scrittura e nelle differenti forme artistiche e culturali nelle quali questa si articola

Il Comitato Direttivo delibera l'avvio del percorso di unificazione dei lavoratori e lavoratrici che hanno scelto di esercitare talento, creatività e professionalità nella scrittura, nelle differenti forme artistiche e culturali nelle quali queste si articolano.

Tale percorso si avvia con l'istituzione, a cura della Segreteria nazionale CGIL, del Coordinamento tra le varie modalità di rappresentanza nelle quali attualmente le differenti forme artistiche sono organizzate per:

- verificare disponibilità e convergenze;
- approntare programma e piattaforma politica e organizzativa;
- predisporre lo strumento organizzativo che il prossimo Congresso potrà formalizzare.

Il processo verrà avviato con il mese di gennaio 2009 ed avrà una sua prima verifica nell'aprile 2009.

Questo processo di riflessione/organizzazione di particolari tipologie lavorative o professionali potrà riguardare anche prestazioni diverse da quelle artistiche.

Comparto artigiani.

Va ripresa la discussione sul comparto artigiani, a partire dal ruolo del coordinamento.

Obiettivo della CGIL e delle Categorie è quello di organizzare la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso il coinvolgimento delle categorie della committenza e degli appalti realizzando l'intreccio tra RSU/RSA delle stesse categorie.

A tal fine è necessario dare avvio alle rappresentanze di bacino, anche intercategoriale, elette dalle lavoratrici e lavoratori interessati.

Riconfermando la titolarità del CCNL e della contrattazione di II° livello alle categorie, l'azione della CGIL deve escludere:

- la formazione di nuovi contenitori contrattuali che determinano condizioni di dumping per lavoratrici e lavoratori e contraddicono l'obiettivo della semplificazione dei contratti;
- titolarità contrattuali diverse tra I° e II° livello di contrattazione;
- la tendenza ad ampliamenti della sfera di applicazione dei contratti determinando sovrapposizioni con altri contratti.

Allo stesso tempo vanno salvaguardati l'occupazione e le condizioni di miglior favore in termini collettivi nei processi di internalizzazione di attività precedentemente terziarizzate, privilegiando, negli appalti dei servizi, il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, favorendo il riferimento ad un unico contratto degli appalti.

(Approvato. 2 astenuti)

DELIBERA ATTUATIVA n° 9

RSU, RLS, CAE

Il Comitato Direttivo nazionale ritiene necessario un riposizionamento complessivo dell'organizzazione nei posti di lavoro allo scopo di irrobustire dal basso la cultura complessiva di sindacato generale.

RSU

La CGIL ritiene che le RSU elette nelle proprie liste debbano assumere maggiormente anche una funzione confederale andando oltre i soli confini della contrattazione aziendale.

Il modello.

La CGIL conferma il modello delle RSU, titolari e agenti della contrattazione di II° livello, che ha prodotto importanti risultati.

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

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

La CGIL è impegnata a creare le condizioni affinché il modello si estenda il più possibile anche dove non è ancora realizzato compiutamente, con particolare attenzione ad alcune aziende a rete.

I tempi di elezione e rinnovo delle RSU devono diventare, senza eccezione alcuna, vincolanti ad ogni scadenza.

Un patto "solidaristico" con CISL e UIL

La CGIL è impegnata a proporre a CISL e UIL un patto "solidaristico" fra le Confederazioni che, senza sostituirsi ai reali rapporti di rappresentatività, attraverso un accordo di consultazione colga l'obiettivo di fermare la crescita del sindacalismo autonomo, in particolare in alcuni settori.

Per la CGIL il patto di consultazione dovrà definire anche il nodo controverso della "mancanza di proporzionalità" individuando soluzioni vere, come, ad esempio, l'innalzamento del numero delle RSU nelle piccole e medie imprese.

I coordinamenti

La CGIL ritiene utile sperimentare forme di coordinamento degli eletti CGIL nelle RSU (territoriali; di sito), con un intreccio categoria - livello confederale territoriale, allo scopo di definire obiettivi comuni sia in termini di contrattazione che di altre materie di competenza della contrattazione di II° livello (es.: salute, sicurezza e ambiente, formazione, ecc.), estendendo in questo modo vincoli di solidarietà, una rinnovata rappresentatività e una comune disponibilità a costruire luoghi di confronto.

Analogamente per le Categorie occorrerà procedere per le unità produttive organizzate in maniera interregionale, operando per attribuire unitariamente alla RSU la possibilità di organizzarsi in Esecutivi unitari capaci di contrattare l'organizzazione del lavoro e assistiti dalle strutture nazionali solo laddove se ne ravvisi l'esigenza.

Lavoratrici e lavoratori atipici

I lavoratori atipici devono essere inseriti nelle liste elettorali e negli accordi per le RSU.

L'attuazione di questa scelta consentirà:

- una maggiore rappresentanza della forza lavoro, quella giovanile in particolare;
- una maggiore attenzione ai temi del mercato del lavoro e della stabilizzazione occupazionale;
- una risposta concreta ad un vasto mondo di lavoratrici e lavoratori che tende ad organizzarsi autonomamente in associazioni.

Formazione delle liste

Nelle liste elettorali la CGIL è impegnata a garantire l'inserimento di giovani e di migranti, l'applicazione delle regole antidiscriminatorie, la rappresentanza di genere sulla base delle norme statutarie.

Andrà valutata l'opportunità di "elezioni primarie" tra gli iscritti per definire la lista dei possibili candidati e l'individuazione di modalità di rotazione nelle candidature per consentire a più lavoratori di misurarsi con l'attività di RSU.

Nelle grandi fabbriche il reparto dovrà essere individuato come il luogo per la costituzione delle liste.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente

(RLS -RLSA - RLST - RLS di sito)

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

La CGIL afferma l'impegno a coprire tutti i luoghi di lavoro con propri RLS, siano essi aziendali o territoriali o di comparto.

Per il raggiungimento di questo obiettivo risulterà importante:

- la scelta di procedere alla elezione (e non di nominare) gli RLS;
- ottenere la piena applicazione del Dlgs 81/08, in particolare per quanto riguarda la effettiva copertura di tutti i posti di lavoro, anche piccoli e micro, attraverso gli RLSTerritoriali;
- la modalità di attuazione praticata per l'"election day" previsto dal Dlgs 81/08.

La CGIL decide di valorizzare il ruolo degli RLS di sito, già previsti dalla normativa e oggetto di alcune importanti sperimentazioni che, connesso allo sviluppo della contrattazione, potrà dare un contributo determinante per la salute e sicurezza dei lavoratori, a partire dalle situazioni complesse (es.: porti; interporti; cantieri) ove coesistono pluralità di datori di lavoro.

La CGIL è pienamente impegnata a rafforzare la figura del RLS, mediante uno stringente rapporto con i soggetti con titolarità negoziale, per renderne più efficace il suo operato:

- in azienda, attraverso la contrattazione;
- nella RSU;
- fuori dall'azienda, nel rapporto con il territorio, i cittadini, le istituzioni e gli enti locali.

La CGIL decide di operare affinché il ruolo del RLS sia esteso all'ambiente (RLSA), per rafforzarne la possibilità di lavorare ad uno sviluppo sostenibile, mettendo contemporaneamente la sicurezza al centro delle attività lavorative, impegnando tutta la RSU ad una progressiva sensibilizzazione su un tema così decisivo per il futuro, superando ogni delega totale di fatto al RLS.

Gli obiettivi sono:

- estendere l'approccio preventivo all'ambiente;
- coinvolgere tutti i lavoratori in un modello partecipativo alla cui base si collocano la formazione e l'informazione;
- articolare la comunicazione con i contesti locali ed i territori.

Evidentemente questi obiettivi riguardano anche le aree degli appalti, delle manutenzioni, dei servizi: aree tuttora critiche nel garantire la sicurezza e ridurre i rischi ambientali.

Il Comitato Direttivo, considerato il rilievo dei temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel rispetto della titolarità contrattuale di ciascuna categoria e della direzione politica della confederazione, riconosce un ruolo di coordinamento nell'attuale Dipartimento Ambiente e Territorio che abbia anche il compito di:

- formare e coordinare le RSU e gli RLS, a livello locale, attraverso un progetto di natura confederale prevedendo anche la costituzione di una banca dati;
- interagire nello scambio di dati;
- realizzare un'analisi degli eventi e delle iniziative.

La CGIL impegna le proprie strutture a costituire il *"Coordinamento categoriale e confederale territoriale"*, in stretto raccordo con i soggetti titolari della contrattazione, per dare avvio ad un modello di gestione integrato della prevenzione per più settori.

Sempre più gli RLS devono farsi promotori nell'interlocuzione *"trilaterale"* (sindacati; imprese; istituzioni) al fine di stimolare le imprese a investire (compresi i contributi da riduzioni dei premi assicurativi INAIL) sul versante decisivo della prevenzione.

La CGIL conferma che buone pratiche e responsabilità sociale delle imprese hanno carattere aggiuntivo alle previsioni normative legislative e contrattuali.

Comitato aziendale europeo (CAE)

I CAE rappresentano un'interessante esperienza di base ed un luogo di incontro dove si acquisiscono informazioni e si scambiano esperienze anche sindacali.

Ciò, a fronte dei processi di globalizzazione in corso, non è sufficiente, a cominciare proprio dai diritti di informazione e di partecipazione che non hanno ancora una definizione soddisfacente.

La stessa esperienza di dialogo sociale non si è ancora accompagnata con il rafforzamento della capacità del sindacato europeo di negoziare accordi collettivi a livello confederale, settoriale, transnazionale: intese certe con un vero potere negoziale e con un bilancio dei risultati.

E' indubbio, però, che oggi siamo in grado di individuare alcuni grandi temi di intervento, e certamente la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sono tra questi.

Il Comitato Direttivo della CGIL ritiene necessario che:

- venga modificata la Direttiva Europea n.94/95 istitutiva dei CAE;
- la Commissione ed il Parlamento europeo si dotino di un intervento legislativo mirato alla contrattazione europea per i grandi gruppi;
- la nomina da parte delle organizzazioni sindacali sia sostituita con l'elezione da parte delle RSU,
- la CGIL, in assenza di un accordo unitario in questa direzione, comunque coinvolga i propri iscritti di quella impresa o multinazionale.

(Approvato. 2 astenuti)

COMITATO DEGLI ISCRITTI E LEGA

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

Il Comitato Direttivo ritiene necessario che i Centri regolatori procedano entro il mese di aprile 2009 ad una puntuale verifica circa l'effettiva costituzione dei Comitati degli Iscritti nei luoghi di lavoro e, nel caso, al coordinamento di un piano di interventi che ne realizzi il completamento con la celebrazione del XVI° Congresso.

Il Comitato Direttivo, nella convinzione che i compiti e le funzioni del Comitato degli Iscritti debbano essere ulteriormente rafforzati, decide di dotarsi di un apposito *"Regolamento quadro"* entro il mese di aprile 2009 al fine di:

- garantire in ogni luogo di lavoro e nel territorio le attività di proselitismo, tesseramento, promozione del Sistema dei Servizi, partecipazione;
- sottolineare che al Cdl non competono responsabilità contrattuali, qualora siano presenti le RSU, e che non è una struttura parallela o sostitutiva delle RSU;
- assicurare all'assemblea degli iscritti la discussione ed il diritto di proposta per le candidature della CGIL nelle liste per le elezioni delle RSU;
- rafforzare il ruolo del Comitato degli iscritti, inteso come prima istanza nella quale favorire la partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici con rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, degli atipici, dei migranti e dei giovani;
- prevedere la costituzione di *"Coordinamenti territoriali degli Iscritti"*, cui concorrano i Coordinatori ed i Comitati degli Iscritti per favorire che lavoratrici e lavoratori con esperienze professionali e contrattuali diverse si incontrino per condividere analisi, prospettive, progetti e strategie.

I lavori del Comitato Direttivo saranno preparati da un apposito gruppo di lavoro.

Nel caso in cui risultasse confermata una diffusa difficoltà alla generalizzazione dei Comitati degli Iscritti, oltre ad operare concretamente per la rimozione degli ostacoli che si sono frapposti alla costituzione dei Comitati degli Iscritti, il *"Regolamento quadro"* potrà riformare le regole per la costituzione dei Comitati degli Iscritti, sperimentando i seguenti criteri:

- prevedere che l'assemblea degli iscritti, nelle realtà con meno di quindici iscritti, a fronte dell'impossibilità di eleggere il Comitato nomini un *"Coordinatore"* al quale saranno affidate le responsabilità previste per il Comitato degli Iscritti;
- la possibilità che i Comitati degli Iscritti e/o il Coordinatore degli Iscritti possano essere scelti anche tra i componenti delle RSU/RSA.

Il Comitato Direttivo ribadisce la validità della Lega dei pensionati quale istanza congressuale ed impegna l'organizzazione ad operare per la sua diffusione territoriale e per favorirne l'integrazione confederale.

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

Le Leghe SPI nel territorio, nei piccoli comuni e nei quartieri delle città devono diventare sempre di più un punto di riferimento sia per il coinvolgimento di pensionati e pensionate

nella negoziazione sociale, sia per determinare un rapporto stretto fra attivi, cittadini e pensionati sul territorio e per accrescere la rappresentanza e rappresentatività sociale della CGIL.

Per conseguire un rafforzamento strategico dell'organizzazione nel territorio, è necessario che le istanze di base di tutta la CGIL (Comitati e Leghe) trovino luoghi di coordinamento e di integrazione delle rispettive politiche. In questa ottica è fondamentale garantire alle strutture di Lega un gruppo dirigente formato da pensionati e pensionate quale piena espressione della condizione sociale rappresentata.

(Approvato. 2 astenuti)

LA CGIL E I FONDI INTERPROFESSIONALI

A fronte del ruolo strategico che la formazione continua assume nello sviluppo sociale ed economico del nostro Paese, il Comitato Direttivo ritiene necessario un nuovo slancio ideale e programmatico fondato sulla qualità e sulla trasparenza dei percorsi di formazione finanziati e dei percorsi contrattuali.

La CGIL riafferma e sostiene con forza la centralità della contrattazione confederale e di categoria ai diversi livelli e quindi dei suoi contenuti nei percorsi di formazione continua.

L'analisi della situazione in corso offre molti elementi di giudizio negativo:

- gli attuali "accordi" sono spesso una generica presa d'atto da parte delle Organizzazioni e rappresentanze sindacali;
- i progetti formativi adottati sono generici;
- sono andati in formazione pochi lavoratori mentre le donne sono scarsamente coinvolte;
- sono praticamente assenti quelle categorie di lavoratori che più necessitano di formazione, come ad esempio gli stranieri;
- non è sempre rispettato il necessario equilibrio tra le figure professionali coinvolte nella formazione.

Questi elementi negativi rappresentano un fattore di forte esposizione per l'Organizzazione sindacale, sia sul versante gestionale che politico.

Il Comitato Direttivo impegna l'intera organizzazione a:

- monitorare costantemente l'attività svolta dai Fondi;
- costituire, a cura del Dipartimento organizzazione nazionale, entro gennaio 2009 l'anagrafe completa di quanti operano presso i Fondi a qualunque titolo;
- deliberare in un'apposita sessione del Comitato Direttivo, entro il mese di gennaio 2009, un quadro di regole vincolanti per ogni compagna e compagno a qualsiasi titolo in rapporto con i Fondi;
- dare vita entro il 20 dicembre 2008 al "*Coordinamento nazionale della presenza CGIL nei Fondi*" composto da CGIL nazionale e Categorie nazionali, Confederazioni regionali, Nidil quale luogo di elaborazione e direzione delle politiche della CGIL nei Fondi per la formazione continua – assieme al Dipartimento d'organizzazione nazionale .
- affidare al "*Coordinamento nazionale*" il compito di coordinare tutti coloro che sono designati nei Fondi interprofessionali, nonché di gestire, in collaborazione con l'ISF, corsi di formazione obbligatoria e ricorrente per quanti hanno incarichi, di qualunque natura, presso i Fondi;
- operare per rendere decisivo il rapporto tra la contrattazione dei piani formativi, nei luoghi di lavoro e sul territorio, e le procedure di approvazione dei progetti formativi ed il relativo finanziamento;
- operare per l'assunzione di un quadro di regole condivise da parte del sindacalismo confederale.

Per quanto riguarda la formazione continua il Comitato Direttivo ritiene che:

- sia di primaria importanza nell'azione della CGIL il tema della sua esigibilità (con progetti formativi condivisi, collegati all'organizzazione del lavoro, degli orari, della sicurezza, della salute e della tutela dell'ambiente, nonché della contrattazione dei premi di risultato);
- RSU ed i sindacati confederali debbano operare affinché le aziende possano chiedere all'INPS di trasferire il proprio contributo dello 0,30% a Fondi interprofessionali nel settore di appartenenza per ottenere il finanziamento di piani di aggiornamento e formazione – aziendali, settoriali, territoriali – rivolti ai propri quadri, impiegati, operai;
- vada confermata con forza la contrarietà ad ogni utilizzo dello 0,30% per coprire ciò che è formazione obbligatoria (per legge a carico delle imprese) con particolare riferimento a quella prevista dalla legislazione in materia di salute e sicurezza nel lavoro (Dlgs 81/08);
- debba diventare materia specifica di contrattazione a tutti i livelli in quanto parte fondamentale del diritto individuale all'apprendimento e alla formazione;
- la struttura confederale e le categorie nazionali, anche tramite l'ISF, debba mettere a disposizione delle strutture e categorie interessate piani formativi condivisi e coideterminati allo scopo di favorire l'autonoma azione delle categoria in materia di contrattazione della formazione continua.

(Approvato. 2 astenuti)

POLITICHE ORGANIZZATIVE PER PROMUOVERE E VALORIZZARE I QUADRI FEMMINILI

Il Comitato Direttivo è consapevole che caratterizzare il rinnovamento della CGIL, nel rispetto della rappresentanza di genere, significa favorire l'ingresso e la permanenza delle donne a tutti i livelli dell'organizzazione.

Per realizzare effettivamente questi obiettivi occorre operare su tre livelli:

- a) politiche di genere;
- b) rappresentanza delle donne;
- c) politica dei tempi nell'organizzazione del lavoro sindacale.

Politiche di genere

La CGIL nel suo complesso deve assumere politiche rivendicative in tutti i livelli di contrattazione capaci di misurarsi con la diversa condizione delle donne e con il riconoscimento del valore della differenza.

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

Politiche che sappiano incidere con efficacia anche, e soprattutto, sui divari salariali tra donne e uomini (a parità di competenze).

Rappresentanza delle donne

I responsabili d'organizzazione confederali e di categoria dovranno, ognuno per il proprio livello, comunicare al Dipartimento organizzazione nazionale entro il 30 gennaio 2009, mediante l'utilizzo di un apposito modulo informatizzato, lo stato di attuazione della norma antidiscriminatoria che è il criterio di valida costituzione degli organismi esecutivi.

La segreteria generale, e l'organismo esecutivo di cui fa parte, hanno una precisa responsabilità politica sul rispetto della norma antidiscriminatoria.

Organismi non in regola con lo Statuto

Al fine di applicare l'obbligo statutario circa la presenza di genere nei Comitati Direttivi, e nelle Segreterie nel procedere alle cooptazioni o alle sostituzioni dalla data di approvazione delle Delibere attuative della Conferenza d'Organizzazione al XVI° Congresso, si dovrà tassativamente prevedere l'ingresso di compagne in tutte le situazioni nelle quali non è rispettata la norma antidiscriminatoria fino al raggiungimento delle percentuali previste.

Il Segretario generale e l'organismo di cui fa parte hanno una precisa responsabilità politica sul rispetto della norma stessa il cui mancato rispetto è sanzionabile a termini di Statuto.

Terreni di intervento

Ai fini di costruire nuove leve di quadri femminili per raggiungere l'obiettivo del sindacato paritario è indispensabile:

- 1) adottare specifici progetti organizzativi mediante percorsi mirati;
- 2) considerare la formazione una risorsa fondamentale. Al riguardo si delibera l'effettuazione di uno specifico piano formativo per l'anno 2009 curato e coordinato dall'ISF;
- 3) proporre vincoli sulle liste elezioni RSU.

Politica dei tempi nell'organizzazione sindacale

La CGIL deve darsi un'attenta politica dei tempi che, utile per tutti, rappresenta uno strumento indispensabile per favorire l'ingresso e la permanenza di donne nel sindacato. Le strutture della CGIL a tutti i livelli – dopo un'attenta ricognizione ed analisi delle modalità concrete di lavoro – dovranno adottare una “*politica dei tempi*” che tenga conto, prioritariamente, delle necessità di genere: fissare e rispettare puntualmente gli orari di inizio e fine lavori; definire tempi massimi per gli interventi; operare per consentire una effettiva partecipazione al processo decisionale nel suo complesso.

I luoghi delle donne della CGIL

L'analisi della situazione organizzativa porta alla necessità di definire ai diversi livelli, laddove non sia già stato fatto, luoghi per lo sviluppo di politiche di genere, di confronto, e discussione, riconosciuti dall'organizzazione dal punto di vista politico, organizzativo e con disponibilità di risorse.

A livello nazionale confederale è necessario un ripensamento che conduca ad una nuova definizione che superi i limiti del Forum, individui una struttura di lavoro stabile ed organizzata che sia un luogo di elaborazione e proposta delle donne, un luogo aperto al contributo di tutte le compagne dell'organizzazione, capace di confrontare le esperienze che ci sono nel territorio fuori e dentro la CGIL.

Assemblea nazionale delle dirigenti e delle delegate

Almeno una volta, fra un Congresso e l'altro, va indetta l'“*Assemblea nazionale delle dirigenti e delle delegate della CGIL*”.

Il rapporto iscritte/delegate verrà stabilito da Comitato Direttivo della Confederazione.

La prima Assemblea nazionale è convocata per il giorno 26 novembre 2008.

(Approvato. No astenuti)

TESSERAMENTO E PROSELITISMO

Per rimodernare le politiche organizzative, rilanciare il proselitismo ed il reinsediamento, sperimentare modelli strutturati e flessibili è necessario che l'incremento delle adesioni e del tesseramento venga assunto da tutto il gruppo dirigente attraverso:

- l'affermazione di un nuovo impianto confederale strutturato, omogeneo ed uniforme su tutto il territorio nazionale;
- l'affermazione di una cultura di programmazione degli obiettivi;
- la verifica pubblica circa il loro effettivo raggiungimento.

Un deciso salto di qualità su tesseramento e proselitismo

Va superata una diffusa mentalità secondo la quale si affronta questi temi come un lavoro ordinario, un momento residuale nella funzione di direzione sindacale.

Bisogna realizzare ed estendere un forte insediamento e reinsediamento della CGIL nei posti di lavoro e, contestualmente, mettere in essere un'efficace azione di decentramento nel territorio di parte del gruppo dirigente verticale e orizzontale.

I temi del tesseramento e del proselitismo devono diventare prioritari anche per il Sistema servizi della CGIL e, in questo ambito, le "attività di sportello" relative alla tutela individuale devono diventare un più efficace strumento di proselitismo.

Soluzioni non più rinviabili

Il Comitato Direttivo impegna tutta l'organizzazione a:

- operare un controllo straordinario degli archivi relativi al tesseramento che porti, entro il dicembre 2011, a superare ogni eventuale incongruenza fra i dati organizzativi e la reale rappresentanza con il conseguente vincolo ad attivare un impegno straordinario sul tesseramento che consenta alla nostra organizzazione di continuare a crescere nei consensi;
- superare il divario fra il dato riferito alle tessere acquistate e quello riferito alle tessere consegnate eliminando, con decisione, ogni diversità fra valore dichiarato e valore reale della rappresentanza;
- generalizzare la "consegna della tessera" direttamente nelle mani di ogni iscritto per ridare valore ad un atto fortemente democratico e partecipativo.

Il Comitato Direttivo dà mandato al Dipartimento organizzazione di costituire un apposito gruppo di lavoro che elabori nuovi criteri, regole e modelli di certificazione degli iscritti, vincolanti per tutti i livelli dell'organizzazione, da deliberare entro marzo 2009.

Rinnovo delle deleghe

Il Comitato Direttivo delibera l'avvio di un graduale processo di sperimentazione relativo al "rinnovo delle deleghe sindacali".

Questo processo ha come obiettivo:

- il rafforzamento dell'adesione alla nostra organizzazione;

- l'attivazione di nuove deleghe mediante progetti mirati di reinsediamento e di espansione;
- l'oggettiva verifica organizzativa dello spessore quantitativo e qualitativo della nostra rappresentanza.

La sua attuazione dovrà:

- caratterizzarsi secondo criteri di periodicità;
- partire da alcuni territori e categorie da individuare di comune intesa fra i Centri regolatori in tempo utile per l'avvio della campagna di tesseramento per il 2009.

Generalizzare i progetti di reinsediamento

Tutta l'organizzazione deve dotarsi di progetti di *"reinsediamento organizzativo"* con il compito, pianificando i tempi e le indispensabili verifiche, di:

- produrre un incremento della sindacalizzazione;
- sviluppare una cultura organizzativa che riconsegni il primato di direzione e gestione alla Confederazione;
- determinare una capacità di sintesi e di organicità nel rapporto confederazione – categorie – servizi che li raccordi sul piano delle strategie di intervento e delle soluzioni organizzative;
- premiare la centralità del territorio, come punto di intreccio e motore della nostra rappresentanza.

I progetti di reinsediamento dovranno essere presentati in occasione dell'approvazione del bilancio preventivo.

Banche dati

Il Comitato Direttivo considera non ulteriormente rinviabile la necessità di disporre di dati certi relativamente agli iscritti.

Conseguentemente, al fine di deliberare entro marzo 2009 i criteri per realizzare l'anagrafe unica degli iscritti, il Comitato Direttivo dà mandato al Dipartimento d'organizzazione nazionale di definire un quadro di proposte circa le indicazioni, eventuali gradualità, conseguenti scelte organizzative che dovranno portare a compimento un unico e qualificato impianto di raccolta ed elaborazione dati e di attivare da subito - con i conseguenti investimenti in risorse economiche ed in competenze - l'utilizzo dell'applicativo *"Omnibus"* nel quale dovranno essere integrati i database provenienti dal Sistema servizi e dovranno essere raccolte le anagrafi degli iscritti regionali confederali e di categoria.

La realizzazione entro il dicembre 2009 dell'*"anagrafe unica degli iscritti"* risponde a questa esigenza.

Dalle categorie allo SPI

I passaggi fra *"iscritto attivo"* e nuova adesione allo SPI devono essere realizzati in modo continuativo e, conseguentemente, va rafforzato, ad ogni livello, il rapporto con lo SPI attraverso *"convenzioni finalizzate"*, caratterizzate da reciprocità di risorse e di uomini, e la definizione di puntuali progetti territoriali con cui dare continuità all'appartenenza ed alla militanza in CGIL.

Tesseramento e proselitismo, un impegno permanente

Al fine di rafforzare l'impegno del gruppo dirigente sui temi del proselitismo e del tesseramento, il Comitato Direttivo delibera l'istituzione entro il mese di giugno 2009 dell'"*Osservatorio nazionale della rappresentanza e rappresentatività*" assegnandogli, come primo compito, la definizione di criteri e di indicatori statistici interni ed esterni omogenei e condivisi fra le strutture.

Il Comitato Direttivo impegna, inoltre, tutte le strutture confederali e di categoria a convocare - entro il mese di marzo di ogni anno - il proprio Comitato Direttivo con all'ordine del giorno il tema delle dinamiche della rappresentanza, della rappresentatività e delle politiche del tesseramento.

(Approvato. 2 astenuti)

FORMAZIONE, CONOSCENZA E RICERCA PER UN'ADEGUATA POLITICA DEI QUADRI

Il Comitato Direttivo ritiene urgente che la formazione sindacale diventi effettivamente una risorsa fondamentale per il reinsediamento dell'organizzazione, per il suo rinnovamento, per i processi di costruzione dei gruppi dirigenti e dei percorsi interni all'organizzazione, con particolare attenzione per i percorsi di valorizzazione dei quadri femminili, per rafforzare la professionalità politica ed organizzativa del gruppo dirigente a tutti i livelli.

Obiettivi

L'attività formativa, superando frammentazione e casualità, deve raggiungere l'obiettivo di:

- a) costruire percorsi permanenti di formazione che accompagnino tutta la fase di attività sindacale;
- b) praticare il sistema integrato della formazione sindacale che, valorizzando anche le diverse esperienze confederali e di categoria, dia organicità agli interventi, continuità nel tempo, coerenza con il progetto politico complessivo e con le scelte organizzative;
- c) coniugare sempre l'attività di formazione ad una verifica degli esiti e ad una valutazione della sua efficacia per migliorarne costantemente qualità e fruibilità;
- d) applicare modalità e strumenti di certificazione degli apprendimenti individuali conseguiti;
- e) destinare nei bilanci risorse crescenti da utilizzare esclusivamente per la formazione.

Luoghi di lavoro

Per quanti operano nei luoghi di lavoro, il Comitato Direttivo ritiene necessario sperimentare modalità di comunicazione attraverso le quali l'informazione diventi un modello anche di auto-formazione.

Tale prassi diventa indispensabile per affermare il diritto delle RSU, RSA, RLS e Leghe ad essere informate in tempo utile ed in forma mirata rispetto agli argomenti di attualità o all'evolversi delle iniziative o elaborazioni tematiche che svolgono le strutture.

Formazione e dirigenti sindacali

I percorsi di formazione devono diventare strutturali ed essere rivolti a tutto il gruppo dirigente e, nello stesso tempo, a compagni/e che in prospettiva potranno ricoprire ruoli di responsabilità nella nostra organizzazione.

La formazione deve diventare un diritto e un dovere per il dirigente sindacale, a partire dal posto di lavoro.

Per chi assume ruoli di direzione e/o di rappresentanza della CGIL è necessario programmare percorsi formativi finalizzati a rendere forte l'identità, il senso di appartenenza e la conoscenza dell'organizzazione.

Al riguardo, l'ISF dovrà predisporre una serie di proposte per gestire – anche coinvolgendo le diverse esperienze presenti nei territori - iniziative di formazione rivolte a quanti, per la prima volta, assumono ruoli di direzione dell'organizzazione.

Dovranno essere sperimentate modalità per rendere la formazione sindacale uno dei criteri utili alla definizione dei processi di mobilità e di inquadramento ai vari livelli

dell'organizzazione. Ciò garantendo anche nuovi strumenti di formazione di natura sperimentale, quali i congedi formativi.

Banca dati della formazione e dei formatori

E' urgente mettere in coordinamento e in rete le varie esperienze maturate nelle categorie e a livello confederale, acquisire una valutazione dell'attività in itinere, organizzare approfondimenti, rilevare la domanda di formazione, offrire strumenti di valutazione e di verifica.

Per raggiungere questi obiettivi è costituita la *"Banca dati della formazione e dei formatori"* allo scopo di:

- rendere consultabili tutte le iniziative di formazione organizzate;
- costruire un albo di formatori al quale attingere per le diverse iniziative.

La costituzione della *"Banca dati della formazione e dei formatori"* sarà curata dall'ISF e dal Dipartimento organizzazione con il concorso di tutte le strutture interessate e dovrà concludersi entro il maggio 2009.

In questo quadro l'ISF dovrà operare in modo tale da garantire il coinvolgimento delle diverse esperienze maturate nel territorio e dalle categorie, fare rete nel campo della formazione, favorire un quadro progettuale coordinato e condiviso.

Coordinamento nazionale dei responsabili della formazione

Il Comitato Direttivo delibera la costituzione del *"Coordinamento nazionale dei responsabili della formazione"*, come luogo di confronto, di condivisione delle scelte di carattere strategico e progettuale tipiche dell'attività in questione, ferma restando l'autonomia delle esperienze delle strutture come valore aggiunto.

Il *"Coordinamento"* sarà insediato, a cura della Segreteria nazionale, nel mese di gennaio 2009 e dovrà essere convocato almeno quattro volte l'anno per dare continuità al confronto e allo scambio.

"Istituto di ricerca e formazione economico e sociale Bruno Trentin"

Il Comitato Direttivo delibera la costituzione del nuovo *"Istituto di ricerca-formazione economico-sociale Bruno Trentin"* con l'obiettivo di valorizzare la funzione di ricerca economico-sociale e della formazione sindacale nell'elaborazione progettuale della CGIL.

La reciprocità della relazione tra la CGIL e l'Istituto deve favorire una più efficace lettura dei fenomeni economici – politici – sociali - culturali, di breve medio e lungo periodo, consentendo contestualmente una crescita dei gruppi dirigenti e una mirata politica dei quadri adeguata alle sfide del cambiamento. A tal fine, è necessario costruire una relazione organica tra le funzioni di ricerca e di formazione.

L'Istituto Bruno Trentin – che avrà sede presso la nuova scuola di Ariccia - incorpora Ires nazionale e ISF.

La struttura del nuovo Istituto e le modalità dell'integrazione tra IRES e ISF dovranno essere definite entro il mese di aprile 2009.

Nelle more della definizione compiuta del progetto, fin da ora andranno praticate modalità di raccordo, intreccio ed economia di scala sul versante delle risorse.

(Approvato. 2 astenuti)

DELIBERA ATTUATIVA n° 15

LA CGIL ED I MIGRANTI

Il carattere epocale del fenomeno immigrazione rappresenta per il sindacato e per la CGIL un'occasione storica per ripensare se stessa.

La questione non si esaurisce nel riconoscimento di una quota di rappresentanza da assegnare ai vari livelli della vita dell'organizzazione. Si tratta, invece, di affermare l'idea, e di avviarne la concreta realizzazione, di un soggetto che assume la multiculturalità quale nuovo paradigma atto a ridefinire il valore, il contenuto e la composizione della propria rappresentanza.

Il Comitato Direttivo è consapevole dello scarto esistente tra l'impegno politico e sindacale della CGIL sui temi dell'immigrazione e la presenza dei migranti all'interno delle strutture.

Pertanto, entro la conclusione del XVI° Congresso:

- andranno verificati, con il coordinamento delle segreterie confederali ai vari livelli, gli impegni assunti per quanto riguarda la presenza dei migranti nei compiti di direzione sindacale generale;
- andrà messa in opera un'azione straordinaria in grado di realizzare in modo programmato un aumento significativo delle immigrate e degli immigrati chiamati a ricoprire incarichi di direzione sindacale, in considerazione della reale rappresentanza nelle strutture di riferimento;
- ogni categoria deve presentare al proprio Direttivo nazionale un progetto teso a riconoscere rappresentanza adeguata agli stranieri, comunque proporzionale al numero di quelli iscritti alla categoria stessa;
- le categorie nazionali e le CGIL regionali dovranno attuare progetti di sviluppo della rappresentanza dei lavoratori immigrati nei luoghi di lavoro e negli organismi dirigenti delle categorie stesse;
- a cura dei Centri regolatori, dovranno essere verificate – e attivate ove non costituite - le sedi e gli strumenti necessari, a partire dalla compiuta realizzazione dei Dipartimenti politiche dell'immigrazione, dalla costituzione dei Comitati immigrati/e, per arrivare alla definizione del ruolo e dei compiti dei Coordinamenti regionali e territoriali degli immigrati e della loro interazione con il resto della Confederazione.

Nello sforzo di inserimento dei migranti nell'organizzazione la CGIL dovrà:

- a) prestare molta attenzione alla pluralità delle identità nazionali di provenienza;
- b) valorizzare il ruolo centrale della formazione, anche mediante l'utilizzo dell'ISF;
- c) rafforzare ed estendere l'impegno nel favorire la partecipazione nei corsi di formazione, a partire da quelli realizzati con i Fondi interprofessionali, delle lavoratrici e dei lavoratori migranti;
- d) costruire corsi di formazione per tutti i delegati e i quadri sulla legislazione in materia di immigrazione.

Progetti di reinsediamento

Per creare le condizioni di un ricambio nei gruppi dirigenti, che veda la crescita degli immigrati in ruoli di direzione, dovranno essere predisposti e sostenuti, anche

finanziariamente, progetti di reinsediamento e progetti di inserimento nelle strutture territoriali e di categoria, di lavoratrici e lavoratori stranieri.

Tutela individuale

Il Comitato Direttivo considera superata la fase degli interventi di natura emergenziale e ritiene necessario dare nuovo impulso alle attività politico-sindacali e politico-organizzative mirate al radicamento della CGIL tra i migranti.

In questa direzione un forte investimento dovrà interessare lo sviluppo e l'integrazione di specifiche attività di tutela individuale rivolte agli immigrati con le attività già svolte dal Sistema dei servizi potenziando il lavoro dell'INCA su permessi e rinnovo permessi di soggiorno e ricongiungimento dei familiari, senza che ciò si trasformi in sostituzione dei compiti delle istituzioni.

Lavoratrici e lavoratori frontalieri

Il Comitato Direttivo ritiene necessaria la promozione di un'indagine che consenta di conoscere meglio la composizione della forza lavoro frontaliere, per governare realmente questo particolare settore del mercato del lavoro. L'azione conoscitiva è indispensabile per rispondere meglio alle esigenze di queste lavoratrici e lavoratori.

L'organizzazione dovrà, anche in relazione ai risultati dell'indagine:

- 1) ampliare la rete dei servizi e delle tutele, potenziando l'attività di patronato per l'assistenza su pratiche di pensione, malattia, infortunio;
- 2) organizzare nei maggiori centri di confine le assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori frontalieri sui diritti contrattuali, la disoccupazione ed il fisco;
- 3) favorire l'organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro, attraverso accordi di collaborazione con i sindacati dei Paesi in cui sono occupati.

(Approvato. No astenuti)

IL SISTEMA SERVIZI E LE POLITICHE DI INTEGRAZIONE

Il Comitato Direttivo ritiene necessario migliorare, estendere e qualificare la rete dei servizi allo scopo di:

- rafforzare il sindacato sia negli aspetti rivendicativi sia in quelli dell'adesione e del proselitismo;
- allargare l'offerta di servizi e l'esigibilità e promozione dei diritti e tutele individuali.

L'individuazione, la progettazione e la realizzazione dei temi e dei progetti che concorrono ad un diverso e migliore funzionamento dei servizi devono avere come elemento unificante il rapporto tra funzioni di rappresentanza ed attività di tutela e servizi.

Occorre quindi procedere nella direzione di una visione comune del ruolo dei servizi che veda coinvolte tutte le strutture confederali, dei servizi e di categoria in funzione della persona vista come portatrice di molteplicità di bisogni e di domande individuali e collettive.

Inoltre, è necessario assumere l'obiettivo di produrre significative economie di scala da reinvestire nell'attività, superare l'eccessiva frammentazione di strutture e unificare i prodotti informatici in uso (in particolare per i servizi fiscali), definire precise regole di comportamento e di gestione valide per l'intera organizzazione.

Tale percorso sarà concluso con una specifica sessione e delibera del Comitato Direttivo entro il marzo 2009.

Il Sistema servizi deve passare da una politica di gestione funzionale dell'attività alla realizzazione di un pacchetto integrato di servizi (risultato dell'analisi dei bisogni e della domanda anche differenti tra area e area del nostro Paese) e deve assumere una visione sistemica del servizio.

All'interno di questo salto di qualità va indagato ed approfondito specificatamente il rapporto fra Categorie e Sistema servizi, a partire da un'analisi delle esperienze concrete presenti nelle diverse regioni.

Direzione confederale ed integrazione con le categorie

La realizzazione di un compiuto ed integrato sistema CGIL esige una forte direzione confederale.

Pertanto, nella valorizzazione dell'attuale rete di collaborazione dello SPI, va costruita un'effettiva integrazione con l'insieme delle categorie.

L'intreccio tra vertenza individuale e ruolo delle categorie rappresenta una condizione essenziale per una politica organizzativa funzionale alle esigenze dei singoli lavoratori e della stessa confederazione.

Sistema servizi e territorio

Per il Sistema servizi la vicinanza al territorio deve significare la possibilità di essere presenti a ridosso dei luoghi di lavoro, per dare le risposte sindacali e di servizio, anche sperimentando forme nuove (ad es.: sedi mobili nelle aree industriali) e rimodulando gli orari per agevolare l'accesso a partire dalle specificità territoriali.

Scelte organizzative

- Va realizzata o completata a tutti i vari livelli, entro il dicembre 2008, la scelta di collocare la responsabilità della politica dei servizi nell'ambito dei Dipartimenti di organizzazione allo scopo di costruire effettivamente una direzione politica e di coordinamento dei servizi.
- È istituita la "Cabina di regia", in accordo con le categorie, a livello di Camere del Lavoro e di CGIL regionali, nella quale confluiranno tutti i responsabili dei servizi, oltre allo SPI e alle categorie degli attivi. La "Cabina di regia", sotto la direzione dei Dipartimenti organizzazione, assume le priorità di intervento e definisce le scelte del Sistema servizi per favorire l'integrazione del Sistema, il proselitismo, anche attraverso una politica di risorse provenienti dal Sistema stesso ed una politica delle tariffe che sostenga una vicinanza con i luoghi di lavoro.
La fase di istituzione delle "Cabine di regia" dovrà concludersi entro il febbraio 2009.
- Nel confermare la scelta strategica di costruire una vera politica dell'integrazione dei servizi, il rapporto tra il Sistema servizi e le categorie diventa essenziale e deve essere costruito con continuità. Per consolidare questa scelta bisognerà partire da una piena valorizzazione della attuale rete dello SPI che, attraverso donne e uomini e risorse, ha garantito l'estensione e la qualità dei servizi.
- Tutte le risorse a disposizione dei servizi devono essere impegnate per la qualità degli stessi e utilizzate per favorire la convenienza dell'iscrizione all'organizzazione definendo eventuali tariffe differenziate per le iscritte e gli iscritti a basso reddito.

L'intervento giuridico

Devono essere realizzate forme integrate di elaborazione giuridica, con un coordinamento di natura confederale, anche a livello territoriale a partire da quello regionale, per qualificare il sistema di rappresentanza del lavoro.

L'obiettivo è quello di costruire un sistema nazionale a rete che colleghi le esperienze giuridiche, vertenziali e legali, come:

- luogo di arricchimento della elaborazione della CGIL;
- coordinamento delle attività di assistenza del lavoro sia nazionale che territoriale.

Percorsi di integrazione, la comunicazione

CGIL e Sistema servizi investono un numero imponente di risorse e non sempre in modo efficace.

Proprio per l'importanza che l'organizzazione attribuisce alla comunicazione deve essere effettuata rapidamente una ricognizione e razionalizzazione, ai vari livelli, allo scopo di migliorare la capacità comunicativa esterna e interna e di razionalizzare l'uso delle risorse economiche.

Tutte le modalità di comunicazione vanno messe in relazione, sia politica che organizzativa, con le decisioni della CGIL nazionale e coordinate con le altre verticalità del sistema ai vari livelli dell'organizzazione.

Percorsi di integrazione, la formazione

Rilanciare il Sistema servizi rende necessario l'attivazione di percorsi di alta qualità per chi ha la responsabilità di dirigere le attività a livello locale.

Il Comitato Direttivo delibera l'organizzazione di due moduli formativi a livello nazionale:

- a) un master di indirizzo economico-sociale, in collaborazione con l'ISF, destinato a giovani quadri e dirigenti del Sistema servizi;
- b) la riattualizzazione del progetto formativo rivolto a tutti gli operatori del sistema sulla "identità".

Percorsi di integrazione, le reti informatiche

L'eccessiva diversificazione e varietà presente richiede che venga svolta rapidamente una verifica sulle funzionalità dei diversi sistemi per poi costruire le azioni di standardizzazione minima al fine di fornire il supporto necessario anche alle politiche della CGIL per il valore che possono avere alcuni dati.

L'obiettivo che si assume è quello dell'integrazione delle reti informatiche mediante la valorizzazione dei programmi informatici esistenti e la loro integrazione, costruendo così un sistema aperto al quale tutti possano accedere. Un sistema che consenta ad ogni struttura di entrare e, in una logica di sistema, elaborare i dati di cui necessita.

Funzionale allo sviluppo del modello relazionale tra l'azione di rappresentanza e quella della tutela individuale è la definizione di progetti di integrazione nel sistema servizi e la messa in campo di programmi di intervento con le categorie, per accrescere la rappresentanza, da un lato, e dall'altro per ampliare l'attività del sistema servizi.

Per questo è fondamentale operare nella direzione di una reale integrazione dei data base oggi esistenti ai vari livelli della CGIL.

La CGIL sceglie la valorizzazione dei programmi ed applicativi informatici, allo stato, esistenti, al fine di creare le proficue economie di scala e qualificate risposte ai bisogni delle strutture.

La CGIL si dota di un proprio applicativo nazionale, chiamato "Omnibus", nel quale, in modo graduale ma con tempi certi, verranno integrati i vari data base provenienti dal Sistema servizi, dagli applicativi fiscali, dagli Uffici vertenze e saranno convogliate le anagrafi degli iscritti regionali confederali e di categoria.

Il Comitato Direttivo delibera di integrare gli archivi informatici e le banche dati (escludendo ogni affidamento a soggetti terzi) per adeguare la propria strategia rivendicativa confederale e per potenziare le politiche organizzative e avendo come elemento unificante il rapporto tra il ruolo della tutela collettiva e la attività di tutela individuale e di servizio.

Con i criteri definiti dalla Segreteria nazionale è istituita la "*Commissione di indirizzo e di progetto*" che ha il compito di definire le linee guida del percorso di integrazione informatica e di definire i tempi di realizzazione.

Uffici Vertenze

Sedi e modalità di costante relazione tra Confederazione, Sistema dei servizi e Categorie per quanto riguarda l'indirizzo delle politiche devono essere individuate anche per quanto riguarda gli Uffici Vertenze.

La scelta di confederalizzazione degli Uffici Vertenze, anche in ragione della crescente domanda di vertenzialità individuale, richiede che il patrimonio di conoscenze ed attività maturata venga condiviso con le categorie, al fine di evitare separatezze e deleghe improprie, di determinare una sede di proselitismo, i rafforzare la contrattazione collettiva e la possibilità di organizzare nuove imprese.

Le politiche tariffarie vanno coordinate regionalmente ed unitariamente nel territorio.

In ogni luogo deve essere scelto di incentivare il tesseramento e non la pratica in sé: ciò permetterà di finalizzare le risorse dei servizi alla qualità degli stessi e alla convenienza degli iscritti.

Inoltre, con le categorie deve essere ridefinito l'utilizzo delle risorse che provengono dall'attività vertenziale.

Nell'ambito delle indicazioni della Conferenza di Organizzazione, il Comitato Direttivo della CGIL, al fine di rilanciare l'attività degli UVL confederali e di categoria per una maggiore efficacia e trasparenza nell'ambito della tutela individuale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori, ritiene necessario individuare modalità di gestione e di organizzazione dei medesimi uffici da applicarsi su tutto il territorio nazionale.

A tal fine, entro il mese di gennaio 2009, dovrà essere:

- 1) approvato dal Comitato Direttivo il Regolamento attuativo degli Uffici Vertenze che dovrà individuare regole di rapporto tra sindacato e lavoratori e regolare la relazione tra la CGIL ed i legali convenzionati;
- 2) definita la convenzione legale unica da applicarsi su tutto il territorio nazionale ivi compresa la definizione dei criteri relativi alla domiciliazione;
- 3) definita la condizione di reciproco rapporto economico-organizzativo fra Uffici Vertenze e lavoratore ricorrente per l'assistenza nelle controversie individuali e collettive relative all'applicazione dei CCNL e della legislazione sul lavoro;
- 4) esteso a tutto il territorio nazionale il programma di gestione, conteggi e statistica "Live-Link" della CGIL nazionale.

Anagrafe unica degli iscritti e degli utenti

Impegno prioritario deve essere il pieno utilizzo dell' "Anagrafica unica degli iscritti" e degli utenti per accompagnare gli iscritti nei loro spostamenti, tra lavori o alla pensione, senza disperdere conoscenze e proseliti.

L'"anagrafica unica" oltre che un mezzo di comunicazione nell'organizzazione può rappresentare un potente strumento di analisi sociale, di supporto alla contrattazione collettiva grazie ai dati statistici rappresentati dalla conoscenza di iscritti, CAAF, INCA ed Uffici Vertenze.

(Approvato. No astenuti)

DELIBERA ATTUATIVA n° 17

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il Comitato Direttivo delibera la costituzione a tutti i livelli, con un forte coordinamento regionale, degli *“Uffici per la previdenza complementare”*.

La costituzione degli *“Uffici”* è finalizzata a realizzare un sistema integrato di consulenza e informazione alle lavoratrici e ai lavoratori in materia di previdenza complementare quale attività ordinaria.

Questo processo dovrà terminare entro il mese di aprile 2009.

E' necessario riaffermare il ruolo centrale delle categorie e va realizzata un'integrazione stabile con il Sistema dei servizi (in particolare INCA e CAAF) a partire dal livello territoriale.

Il ruolo delle categorie quali parti istitutive dei Fondi, inoltre, è essenziale per:

- 1) consolidare ed estendere il diritto alla previdenza complementare a partire dal lavoro nelle piccole imprese artigiane;
- 2) avviare un processo di accorpamenti in grado di superare l'eccessiva frammentazione di alcuni Fondi negoziali.

Previdenza integrativa e modello organizzativo

La prospettiva aperta con il consolidamento e la progressiva generalizzazione della previdenza integrativa determinerà nel medio-lungo periodo inedite problematiche. Esse riguardano la tenuta ed il potenziamento della rappresentatività ma, soprattutto, pongono rilevanti problematiche organizzative per tutto il sindacato.

Per queste ragioni è necessario che le categorie sviluppino intese unitarie e definiscano accordi contrattuali che rendano praticabili - al contempo - l'attivazione delle deleghe di adesione allo SPI e meccanismi di coinvolgimento attivo dei medesimi nella gestione dei Fondi pensione.

In questo quadro l'attività contrattuale, di servizio e di coinvolgimento attivo dei fruitori delle rendite previdenziali integrative richiede misure di sostegno che dovranno essere oggetto di apposite decisioni da assumere fra la Confederazione, lo SPI e le categorie interessate.

(Approvato. 3 astenuti)

ENTI E ASSOCIAZIONI COLLATERALI, LE FONDAZIONI

Il Comitato Direttivo ritiene necessario sviluppare una riflessione sul rapporto con l'associazionismo in generale ed i nuovi soggetti della rappresentanza sui temi della sussidiarietà, del rapporto con il terzo settore e delle fonti di finanziamento chiarendo, nella reciproca autonomia, i compiti di rappresentanza e di tutela, definendo i confini di intervento. L'obiettivo è quello di arrivare ad un modello condiviso tra le diverse esperienze degli Enti e delle Associazioni di emanazione CGIL.

Sunia e Federconsumatori

Tenuto conto della loro autonomia statutaria e mettendo in campo un'analisi ed un bilancio delle esperienze realizzate nelle diverse realtà, occorre ripensare e di conseguenza riscrivere il progetto di convenzione politica con la CGIL.

L'obiettivo da raggiungere è quello di rendere sempre più sinergica l'azione di Sunia e Federconsumatori (definendo con chiarezza gli ambiti di intervento reciproco anche allo scopo di evitare sovrapposizioni) sul versante dei diritti dei cittadini con i diritti dei lavoratori, lavoratrici, pensionati e pensionate, punto centrale dell'azione della CGIL.

Riscrivere la convenzione politica è necessario a fronte della forte diversità dei risultati fin qui raggiunti ma anche in ragione di un più diretto impegno della CGIL su questi obiettivi.

AUSER

Occorre aggiornare e valorizzare i protocolli con lo SPI e con la CGIL a sostegno del suo essere *"Associazione per l'autogestione dei servizi e la solidarietà"*.

ALPA

Occorre rafforzare il fatto che l'ALPA, associazione di emanazione CGIL e ad essa affiliata, svolge il proprio ruolo ed opera con la propria autonomia nell'area CGIL del Sistema servizi.

Forum delle Associazioni

Con le scelte fatte dalla confederazione e dalle categorie ormai si è consolidato un alto numero di associazioni che fanno riferimento in modo strutturato al mondo della CGIL.

Ferme restando l'autonomia di ogni soggetto, il Comitato Direttivo ritiene necessario prevedere, a cura del Dipartimento organizzazione, la periodica convocazione (di norma quattro volte l'anno) di un *"Forum delle Associazioni"* che fanno riferimento alla CGIL allo scopo di scambiare esperienze, costruire eventuali sinergie, individuare comuni terreni di intervento, approfondire e mettere in rete conoscenze sul contesto di riferimento.

La prima riunione del Forum, convocata dalla Segreteria nazionale, si terrà entro il mese di gennaio 2009.

Fondazioni

E' istituito con decorrenza immediata il *"Coordinamento nazionale Fondazioni"* che fanno riferimento al sistema CGIL. Esso, composto dalla Segreteria nazionale della CGIL e da un rappresentante designato da ogni singola Fondazione, fa capo alla CGIL ed ha lo scopo di definire ambiti di ricerca congiunta e coordinata su tematiche comuni.

Archivi storici

Il Comitato Direttivo delibera il rilancio a tutti i livelli della costituzione, conservazione, cura, implementazione, utilizzo degli archivi confederali e di categoria quale straordinario ed unico strumento di conservazione della memoria, occasione per rendere visibile e utilizzata nella società la storia della CGIL, i suoi valori.

Rilanciare l'investimento sugli archivi significa anche dare continuità alla messa in sicurezza di tutto il nostro patrimonio: documenti, libri, manifesti, fotografie, filmati, dvd, bandiere, medaglie ed altri materiali, valorizzando al riguardo le esperienze maturate negli ultimi anni nelle categorie e/o nei territori.

In questo contesto:

- a) l'archivio storico nazionale della Confederazione dovrà essere oggetto di un progetto di rilancio complessivo relativo anche alla biblioteca "Luciano Lama" da deliberare entro il febbraio 2009 individuando anche riferimenti forti dal punto di vista delle competenze;
- b) è istituita la "*Rete nazionale degli archivi storici*" allo scopo di mettere a disposizione delle attività di ricerca e di formazione sindacale l'immenso patrimonio accumulato e per contribuire ad un innalzamento generalizzato degli interventi in materia archivistica. La segreteria nazionale della CGIL definirà un investimento qualificato ed autorevole a garanzia e governo del progetto di costruzione della rete degli archivi.

In tale contesto affida le funzioni di coordinamento in materia alla Fondazione Giuseppe Di Vittorio che si doterà di una specifica e autonoma sezione di lavoro.

CGIL e Agenquadri

Il Comitato Direttivo della CGIL delibera di rinnovare il patto di affiliazione con Agenquadri e di attivare quanto previsto dall'odg n° 4 approvato alla Conferenza d'Organizzazione della CGIL del 29/31 maggio 2008.

(Approvato. 2 astenuti)

DELIBERA ATTUATIVA n° 19

LA CGIL E LE POLITICHE EUROPEE ED INTERNAZIONALI

Il Comitato Direttivo ribadisce la decisione politica di passare da un'attività di *“relazioni internazionali”* alla costruzione di una *“politica internazionale ed europea”* della CGIL.

Per realizzare questa decisione politica è necessario un significativo investimento politico, culturale, formativo e di risorse per far sì che, nella consapevolezza della crescente interdipendenza, la dimensione internazionale - ed ancor più quella europea - da elemento di contesto diventi terreno di iniziativa politica, culturale e contrattuale della Confederazione.

Rapporti con CES e CIS

Il Comitato Direttivo esprime apprezzamento per la decisione della CES di convocare la propria prima Assemblea organizzativa nel 2009, accogliendo così una proposta dei sindacati italiani, e per la nascita della nuova Confederazione Unitaria Mondiale (CIS).

L'azione della CGIL dovrà:

- 1) contribuire al rafforzamento della CES e della CIS (e delle corrispondenti Federazioni di categoria) e alla loro evoluzione in effettive organizzazioni sindacali a livello mondiale ed europeo, con un costante impegno ad allargarne la rappresentatività al complesso del mondo del lavoro;
- 2) operare affinché vengano definite proposte mirate ad aumentare il grado di trasparenza e di rappresentatività dei processi decisionali delle organizzazioni sindacali internazionali e della CES per attribuire ad esse una sovranità contrattuale maggiore;
- 3) operare per il riconoscimento dell'organizzazione dei pensionati all'interno della CES e della CIS.

Europa

Sul versante europeo la CGIL opererà per:

- utilizzare le sedi e gli strumenti della formazione per migliorare e rafforzare conoscenze, informazione, formazione a tutti i livelli della nostra organizzazione sull'intreccio sempre più stretto tra le politiche nazionali e quelle europee;
- migliorare e qualificare ulteriormente le strutture e le sedi già operanti sulle politiche comunitarie ed i centri decisionali confederali, di categoria e unitari, al fine di potere intervenire efficacemente dalla fase di elaborazione fino al recepimento di tutta la normativa comunitaria.

Internazionale

Sul versante internazionale occorre che la nostra iniziativa:

- a) si basi su scelte assunte e condivise dall'insieme del gruppo dirigente; entri a pieno titolo nell'attività delle nostre strutture e nella formazione *“politico-culturale”* del gruppo dirigente; assuma un carattere più stabile; rafforzi il suo profilo di unitarietà

- e coerenza tra Confederazione, categorie, strutture regionali e territoriali e Sistema dei servizi;
- b) si radichi maggiormente nelle imprese, a partire da quelle multinazionali, valorizzando e riqualificando l'azione dei Comitati Aziendali Europei e di altre forme di coordinamento e di rete tra le rappresentanze sindacali all'interno delle multinazionali;
 - c) accentui la coerenza della nostra attività di cooperazione allo sviluppo con il progetto di sindacato dei diritti su scala globale;
 - d) sostenga la nascita ed il rafforzamento di sindacati organizzati e della contrattazione collettiva in generale nel mondo, a partire dai paesi dove la crescita e lo sviluppo sono più forti;
 - e) selezioni e finalizzi agli obiettivi strategici della nostra politica internazionale la rete CGIL e unitaria dei rapporti sindacali bilaterali, nazionali e non.

Allo scopo di realizzare gli obiettivi politici indicati, il Comitato Direttivo delibera:

- 1) la costituzione del *“Coordinamento permanente sulle politiche internazionali ed europee”* composto da Confederazione e categorie nazionali, strutture regionali e metropolitane, con l'obiettivo di realizzare un governo unico della nostra politica internazionale, valorizzare le esperienze in atto, produrre scelte impegnative;
- 2) l'avvio – mediante l'utilizzo dell'ISF - di un programma formativo ed informativo per i gruppi dirigenti di tutte le strutture anche allo scopo di dare la possibilità, ad un numero maggiore di quadri della nostra organizzazione, di assumere impegni e responsabilità di direzione operativa nelle organizzazioni sindacali europee e mondiali;
- 3) il rafforzamento del rapporto tra Dipartimento internazionale e *“Progetto Sviluppo”* per orientare maggiormente le attività di cooperazione verso la missione sindacale che caratterizza l'esistenza dell'Istituto;
- 4) l'impegno a riqualificare funzioni ed attività dei Comitati Aziendali Europei e dei Consigli Sindacali Interregionali;
- 5) il sostegno del coordinamento e dell'interazione di INCA e SPI con la Fondazione *“Di Vittorio”*, con particolare riferimento all'attività rivolta agli italiani all'estero;
- 6) lo sviluppo della collaborazione con il Dipartimento immigrazione per l'intervento e l'interazione con i paesi d'origine dei lavoratori migranti per quanto riguarda le dinamiche dell'integrazione ed il contributo dei migranti allo sviluppo dei loro stessi paesi d'origine.

(Approvato. No astenuti)

LA COMUNICAZIONE DELLA CGIL

Il Comitato Direttivo, considerata l'importanza crescente che rivestono i temi della comunicazione, delibera la predisposizione del *"Progetto comunicazione CGIL"* finalizzato alla definizione di una proposta operativa sull'insieme dei temi relativi alla comunicazione, all'utilizzo degli strumenti informatici, all'informazione e alla comunicazione interna ed esterna al sindacato.

Tale progetto, elaborato da un apposito gruppo di lavoro, dovrà essere presentato entro il marzo 2009.

Il *"Progetto comunicazione"* dovrà consentire di raggiungere questi obiettivi:

- a) mettere a disposizione dei lavoratori e dei militanti un'informazione tempestiva in merito alle posizioni e proposte della CGIL su tutto ciò che riguarda la situazione economica, politica e sociale;
- b) offrire una più ampia comunicazione sulle tematiche sindacali;
- c) fornire servizi ed informazione in tempo reale;
- d) sollecitare una partecipazione attiva, uno scambio di esperienze e di idee;
- e) divenire produttori di contenuti anche per organi di informazione esterni.

Le scelte da assumere sulla comunicazione dovranno essere condivise all'interno dell'intera organizzazione allo scopo di valorizzare le diverse autonomie evitando nel frattempo che si determinino situazioni di forte diversità che penalizzerebbero l'intera organizzazione.

Il *"Progetto comunicazione CGIL"* dovrà affrontare, fra gli altri, i seguenti temi:

- 1) rafforzare ed innovare un sistema di informazione e comunicazione con al centro le tematiche del lavoro, del suo valore, del Sindacato come soggetto moderno della trasformazione sociale, produttiva ed economica del Paese;
- 2) valorizzare la comunicazione via internet del Centro confederale mediante l'utilizzo e lo sviluppo del nuovo portale, la sua predisposizione alla comunicazione multimediale e l'interattività, la gestione di newsletter e di altre modalità di comunicazione;
- 3) razionalizzare, valorizzare e riorganizzare il sistema di informazione e di comunicazione nazionale, regionale e territoriale anche attraverso un coordinamento delle attività e l'uso delle diverse tecnologie, in una configurazione di rete che moltiplichi l'efficacia informativa della CGIL;
- 4) procedere rapidamente ad una completa riorganizzazione dell'Ufficio Stampa con l'obiettivo di potenziarne l'azione, integrarlo in modo più completo nel nuovo sistema di comunicazione CGIL, valorizzarne le professionalità giornalistiche presenti anche nella direzione di un ampliamento dei terreni di intervento;
- 5) sostenere il ruolo di Edit. Coop e di CISE. per quanto riguarda la fase di sviluppo editoriale legata alla carta stampata, l'informazione internet ed audio-visiva, la web radio;

6) prevedere riunioni periodiche di quanti operano ai diversi livelli sulla comunicazione.

(Approvato. 2 astenuti)