

[ ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA 2022 ]

CGIL 2030



CREA  CGIL  
il FUTURO 

***SINTESI DELLE PROPOSTE***

## SCHEDA 1

### TESSERAMENTO

#### PROPOSTE

- Il tesseramento è patrimonio e responsabilità di tutta l'Organizzazione a tutti i suoi livelli.<sup>1</sup>
- Occorre proseguire e rendere ancora più capillare la formazione per il tesseramento per delegate e delegati, funzionarie e funzionari, dirigenti di tutti i livelli dell'Organizzazione. Su questa base tale obiettivo dovrà trovare definizione nel Piano nazionale per la formazione di cui alla scheda 4.
- Individuare funzioni e responsabilità a tutti i livelli dell'organizzazione per finalizzare e potenziare l'azione di proselitismo, anche valorizzando le buone pratiche e le esperienze del delegato/a sociale e/o dell'operatore/trice polifunzionale;
- E' necessario prevedere verifiche intermedie sul tesseramento entro il primo semestre di ogni anno con apposita sessione delle Assemblee generali di tutte le categorie e Camere del Lavoro. Inoltre occorre sistematizzare il confronto interno all'Organizzazione sulle buone pratiche di tesseramento, a partire dalla costruzione di eventi condivisi quali ad esempio la settimana di iniziative sul tesseramento; festa annuale del tesseramento etc.
- Proseguire con la programmazione di medio-lungo periodo di campagne di comunicazione, utilizzando in modo ancora più ampio e mirato i canali anche digitali a nostra disposizione.
- Costruire/proseguire progetti per la continuità di iscrizione tra attivi/e e pensionati/e e tra categorie di attivi, con particolare attenzione ai giovani.
- Per favorire la continuità d'iscrizione delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi o dipendenti per i quali non è possibile attivare la delega, si prevede la possibilità di iscrizione attraverso lo strumento della delega bancaria.
- Nell'ottica di rendere più efficace la nostra azione con le giovani generazioni è necessario - oltre a mettere a disposizione spazi interni per attività culturali e di coworking e rendere più diffuso l'accesso a progetti del Servizio civile - prevedere una forte sinergia con le associazioni studentesche anche in termini di servizi offerti. Per far ciò occorre mettere in campo, oltre a convenzioni con le associazioni del territorio, sarà introdotta una Tessera Cgil Studenti che consenta l'accesso ai servizi della Cgil, agli studenti e le studentesse delle scuole secondarie di secondo grado e università, purché non lavoratori/trici. In questo senso occorre rafforzare il ruolo dei Sol in ogni struttura.
- Individuare una strategia univoca di presa in carico degli iscritti provenienti dai servizi e di valorizzazione di percorsi di agevolazione in particolare per i delegati oltre che degli iscritti. Rilanciare e valorizzare il lavoro fatto sulle correlazioni tra i servizi (cd "180 tutele").

---

1      **INSERIRE IN STATUTO ART. 24**

- Sperimentare formule organizzative e realizzare sinergie tra Federconsumatori-APS e Sunia-Apu e Auser, non solo su tematiche relative al diritto all'abitare e dei consumatori-utenti, culturali e tempo libero, ma più complessivamente per conciliare e integrare la contrattazione che già oggi, autonomamente, svolgono le associazioni affiliate con quella sociale e territoriale che pratica la CGIL, iniziando dalla reciproca consultazione e dal coinvolgimento nella definizione delle piattaforme rivendicative.
- Proseguire velocemente sulla strada dell'integrazione dei sistemi informatici esistenti (Argo/SinArgo, Gps3d, Anagrafe degli iscritti FLC, Fillea Office, Siinca3, Livelink e i vari applicativi utilizzati in particolar modo nella tutela individuale) sulla scorta del più generale progetto di digitalizzazione della Cgil, per raggiungere al più presto una unica banca dati integrata nazionale, di semplice utilizzo e trasparente; individuare progetti specifici per valorizzare la corretta gestione dei dati con particolare attenzione alla privacy e alla loro qualità.
- Finalizzare il progetto della tessera elettronica e dell'iscrizione online come aggiunta/sostituzione della modalità cartacea, con verifica di fattibilità entro settembre 2022.
- Permettere alle persone di registrarsi sui nostri sistemi con le identità alias per dare segno tangibile di rispetto delle diversità. Oltre all'identità "maschio" e "femmina", sulla delega occorre indicare l'identità "altro".
- Definire un regolamento per la gestione del tesseramento basato su regole organizzative condivise da tutti e tutte e trasferite in tutti gli applicativi integrati.
- È necessario che tutte le strutture territoriali, a livello di categoria o in forma intercategoriale, effettuino un costante monitoraggio sulle entrate da canalizzazione e si dotino di un sistema che garantisca tempestivamente il recupero crediti delle trattenute sindacali operate delle imprese e impropriamente non versate. Inoltre occorre rendere gli applicativi di controllo della canalizzazione dei contributi sindacali uno strumento utilizzato in modo capillare e omogeneo nell'Organizzazione.
- Prevedere, entro giugno 2022, nell'ambito del Fondo di Reinsediamento, risorse specifiche e aggiuntive da destinare al proselitismo e incremento del tesseramento.

## SCHEDA 2

### STRUTTURE ORGANIZZATIVE

#### PROPOSTE

- L'obiettivo da perseguire è una maggiore e più efficace sinergia tra strutture e territori, anche prevedendo una semplificazione e snellimento delle stesse, con una riduzione del numero di istanze congressuali, dando priorità al territorio – Camere del Lavoro e categorie territoriali – per qualificare l'azione contrattuale nei luoghi di lavoro e per meglio rispondere a maggiori e nuovi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, delle cittadine e dei cittadini.
- In coerenza con quanto previsto nella scheda 9 e 10 verrà definita una proposta complessiva da presentare entro l'avvio del Congresso 2022 sulla base del seguente perimetro e con criteri improntati alla flessibilità:
  - I processi di riorganizzazione devono tener conto dell'esigenza dei livelli di contrattazione - anche mettendo in campo tutte le verifiche già previste nella Conferenza di Organizzazione 2015 - della necessità di produrre modifiche, per rafforzare la centralità del territorio tra il livello di categoria e il livello confederale e del raggiungimento di livelli di efficienza maggiore nel rapporto con il territorio e con i luoghi di lavoro, ovviamente confermando il ruolo centrale delle Camere del Lavoro e delle categorie territoriali.
  - Prevedere una ricognizione sulla possibilità e sulle modalità di riduzione del numero dei codici fiscali, nonché una semplificazione nell'ambito di applicazione del dlgs n. 460/1997;
  - Verifica (crescita degli iscritti, rappresentanza, presidio) dei processi di accorpamento ed esperienze già praticate sui territori, previsti dalla Conferenza di Organizzazione del 2015 e già in atto, utilizzando le affinità di ciclo produttivo, gli insediamenti produttivi, la geografia istituzionale, contrattuale o comunque motivati dai centri regolatori;
  - I processi di accorpamento condivisi di più istanze congressuali non devono rappresentare il contestuale abbandono del territorio bensì, una maggiore razionalizzazione delle risorse sia umane che economiche e una maggiore presenza sul territorio e più efficace copertura delle specificità settoriali.
- Il primo Comitato Direttivo utile dopo l'assemblea organizzativa eleggerà un gruppo di lavoro ristretto per definire una proposta complessiva.

### SCHEDA 3

#### RAFFORZAMENTO TUTELA E DIRITTI

##### PROPOSTE

- Investire di più sull'integrazione del sistema della tutela individuale a partire dall'accoglienza nelle sedi, per arrivare alla presa in carico degli utenti (fisicamente, digitalmente, telefonicamente ed attraverso l'attività dei delegati sui luoghi di lavoro), potenziando la formazione continua degli operatori/trici sui temi tecnici e politici, privilegiando la polifunzionalità degli stessi.
- Avviare una campagna di formazione degli operatori/trici dei servizi sulle prestazioni previste nell'ambito della bilateralità, in particolare quella dell'artigianato, per consentire un'ulteriore opportunità di tutela e di proselitismo, così come sarebbe opportuno realizzare convenzioni tra il Patronato ed i Fondi di Previdenza Complementare.
- Adottare e potenziare, a tutti i livelli, gli applicativi informatici, per migliorare il processo di specializzazione delle prestazioni di tutela individuale. Prevedere tali prestazioni anche nei luoghi di lavoro, laddove possibile, dando così risposte adeguate alle specificità rappresentate dalle diverse condizioni lavorative ed evitando ritardi rispetto alle evoluzioni realizzate dalla P.A.
- Potenziare i servizi di tutela individuale rivolti alle fasce più vulnerabili della popolazione quali lavoratori e lavoratrici migranti attraverso servizi di mediazione culturale (organizzando corsi di italiano e curando maggiormente la diffusione di materiale divulgativo nelle principali lingue straniere), disabili, precari/e ed lavoratrici e lavoratori atipici ed attivando sportelli contro le discriminazioni di genere e quelli antimobbing, garantendo sempre l'inclusività dei nostri servizi tutelando concretamente tutte le soggettività (orientamento sessuale, genere, identità di genere) e sostegno delle famiglie omogenitoriali.
- Fare una ricognizione dei servizi e tutele avanzate messe a disposizione degli iscritti da categorie e confederazioni territoriali in modo da renderle, laddove utili, generalizzate sia al fine di rendere sempre più efficace la tutela che per realizzare economie di scala.
- L'attività di necessario coordinamento confederale del sistema dei servizi non dovrà prescindere da un più stretto e continuativo rapporto con le categorie, coinvolgendo le associazioni collaterali, per divenire sempre più un punto di riferimento nel territorio. A tal fine in ogni CdLT/M, si costituiranno entro il mese di maggio le Cabine di regia, tra le Segreterie Confederali – che le coordineranno – le Categorie e lo SPI e tutti i soggetti della Tutela individuale, compresi quelli impegnati in ambiti diversi, ove presenti, come il consumo, l'associazionismo e l'abitare. Compito delle stesse sarà la progettazione dell'accoglienza - in termini relazionali, logistici e tecnologici, attraverso la diffusione dell'utilizzo dei sistemi tecnologici esistenti (Sincgil e GPS 3D)- la progettazione e l'aggiornamento permanente dell'offerta di servizi e tutele nelle sedi e nei luoghi di lavoro, attraverso l'analisi della domanda territoriale, che dovrà basarsi sull'incrocio delle banche dati interne ed esterne al

sistema CGIL. Questa offerta integrata e proattiva, sarà supportata dalle correlazioni di attività e tutele tra le diverse verticalità del sistema delle Tutele individuali, già prodotte e messe a disposizione dalla Cgil Nazionale. Inoltre la progettazione integrata della Cabina di regia dovrà:

- Migliorare le relazioni con il mondo dell'associazionismo, decidendo convenzioni specifiche finalizzate ai servizi, con particolare riferimento agli studenti.
- Rilanciare l'attività degli UVL per fronteggiare la crescente richiesta di assistenza legale, attraverso l'adeguamento delle competenze nell'ambito dei settori pubblici, nonché sulle tematiche legali relative alla legge 199/2016, al Codice degli appalti ed alla legislazione vigente sull'immigrazione e ponendo una maggiore attenzione alla necessaria circolazione dei dati tra gli UVL e le categorie.
- Potenziare i SOL che, attraverso una più continua collaborazione con NidiL, Apiqa, categorie, servizi, anche in sinergia con gli enti bilaterali - ove tale attività di derivazione contrattuale è prevista - e le associazioni studentesche e giovanili, potrebbe assicurare un miglioramento del proselitismo delle stesse.
- Va completato entro dicembre 2022, il processo di piena aggregazione e regionalizzazione delle società fiscali, con la costituzione parallela di due Caaf interregionali che si convenzioneranno con esse, per permettere al sistema fiscale della Cgil una voce sola in termini di tariffe, organizzazione e comunicazione.

## SCHEDA 4

### FORMAZIONE

#### PROPOSTE

- Assumere la scelta di rilanciare la funzione strategica della formazione sindacale, come leva fondamentale per il cambiamento organizzativo e per la crescita di competenze del gruppo dirigente ad ogni livello, in particolare per formare la cultura politica e sindacale delle donne e degli uomini con incarichi di quadri e/o dei delegati sindacali.
- Per realizzare tali obiettivi, occorre considerare la formazione permanente e continua un diritto/dovere di ogni persona che lavora e rappresenta la Cgil ad ogni livello<sup>2</sup>, a partire dalla formazione per il tesseramento e sui diritti individuali e di cittadinanza, per l'alfabetizzazione informatica, politica e contrattuale, per la comunicazione, gestione amministrativa, dei bilanci e delle risorse, per la contrattazione sociale e territoriale, su salute e sicurezza etc..
- A tal fine la Segreteria Nazionale predisporrà, entro il mese di giugno p.v., un Piano Formativo nazionale pluriennale e di sistema, da discutere ed approvare in un'apposita seduta del Comitato direttivo nazionale. Il suddetto Piano, predisposto al termine di una ricognizione dell'esistente, compresa l'attività del Coordinamento nazionale formazione e delle esperienze in corso e dei risultati ottenuti, sarà orientato anche:
  - a recuperare lo spirito, le finalità e tutto ciò che ha rappresentato per la nostra organizzazione la scuola di Ariccia;
  - a fare sistema e valorizzare le varie esperienze formative già esistenti (Cgil nazionale, categorie, Camere del Lavoro, Cgil regionali e tutela individuale);
  - mettere in rete tutte le esperienze attive;
  - valorizzare il ruolo dei corsi Etui
  - creare una scuola nazionale di alta formazione della Cgil, in stretto rapporto con la FDV, le Università e gli enti di ricerca interni - la cui esperienza di ricerca va confermata, valorizzata e messa in rete- ed esterni;
  - potenziare la piattaforma formativa digitale;
  - Realizzare un libretto formativo sindacale per attestare i crediti formativi sindacali;
  - formare ed accrescere le competenze nel contrattare la formazione e i nuovi modelli organizzativi del lavoro e dei sistemi produttivi.

## SCHEDA 5

### DIGITALIZZAZIONE

#### PROPOSTE

- Accelerare il processo di transizione della CGIL verso il digitale attraverso un progetto complessivo che porti alla realizzazione di un ecosistema digitale totalmente interconnesso a partire dagli strumenti e sistemi strutturati nel corso degli ultimi due anni (progetto di omogeneizzazione del dato, App DIGITA, piattaforma di voto on-line, iscrizione on-line, realizzazione sito Nazionale, piattaforma FUTURALAB, banche dati, software), governato dalla Cgil Nazionale e con sistemi di sicurezza a standard elevati, tracciabilità dei dati e delle attività e nel rispetto delle norme in materia di trattamento dei dati.
- La scelta della trasformazione digitale e la predisposizione di un progetto di alfabetizzazione digitale con interventi mirati di formazione e ammodernamento dell'infrastrutturazione tecnologica di tutta la Cgil (Categorie, Regionali, Camere del Lavoro, Servizi) non può più aspettare perché:
  - raggiunge indirettamente nuove platee di riferimento;
  - favorisce meccanismi di condivisione delle informazioni tra strutture;
  - semplifica e velocizza i processi;
  - ottimizza le risorse nel medio e lungo periodo;
  - permette un dialogo diretto con il territorio e i luoghi di lavoro.
- La Segreteria Nazionale dovrà avviare nella primavera del 2022 tale percorso progettuale di trasformazione digitale che si sviluppa in 3 fasi:
  - ricostruzione/fotografia dell'attuale ecosistema digitale della CGIL attraverso l'ascolto di tutte le strutture in modo da prendere il meglio da ciascuno ed integrarlo con quanto di più utile e avanzato è disponibile sul mercato. Tale lavoro di analisi sarà svolto utilizzando una società specializzata.
  - Creazione contemporaneamente di una struttura interna alla CGIL che avrà il compito di gestire tutto il progetto e coordinare funzioni interne ed esterne (attraverso assunzione di adeguate professionalità informatiche, gestionali e specialistiche digitali).
  - Definizione del progetto di digitalizzazione generale della CGIL, da presentare al Comitato Direttivo, coinvolgendo le migliori progettualità individuate, definendo risorse, realizzazione gare, attivazione del progetto.



## SCHEDA 6

### DEMOCRAZIA E PARTECIPAZIONE

#### PROPOSTE

- Riunificare in un unico organismo direttivo, l'Assemblea Generale, le funzioni oggi in capo al Comitato Direttivo e alla Assemblea Generale. <sup>3</sup>Le assemblee generali devono essere composte almeno per il 50% da delegati e/o attivisti/e di lega. Saranno oggetto di apposita delibera del Comitato Direttivo, i limiti numerici e di rappresentanza di riferimento per tali assemblee nei diversi livelli.
- Istituire su iniziativa delle Camere del Lavoro, anche a livello di zona, l'assemblea delle delegate, dei delegati e delle attiviste e attivisti di luogo di lavoro e delle Leghe Spi,<sup>4</sup> per la socializzazione delle esperienze contrattuali e delle vertenze in corso e come strumento di più ampio coinvolgimento nella costruzione delle piattaforme rivendicative a livello territoriale, sulle linee di politica contrattuali, quelle della contrattazione territoriale sociale, della contrattazione per lo sviluppo nonché delle materie politico sindacali più generali, con l'obiettivo di sviluppare il ruolo politico delle Camere del Lavoro nel territorio.
- Aprire una grande stagione di impegno politico e organizzativo a tutti i livelli dell'organizzazione, ed in sede unitaria, per l'elezione delle RSU in tutte le aziende con più di 15 dipendenti con l'obiettivo di rilanciare il loro ruolo e la loro funzione contrattuale nei luoghi di lavoro. Praticare l'obiettivo di estendere il diritto al voto delle lavoratrici e dei lavoratori per validare le piattaforme da noi predisposte e i conseguenti accordi di secondo livello; tale voto, laddove esercitato, vincola delegati e organizzazione. Per la CGIL, in ogni caso, la nomina delle RSA dovrà avvenire attraverso la modalità elettiva.
- L'elezione di RLS e RLST, e l'istituzione di RLS di sito, saranno mirate alla valorizzazione del loro ruolo anche attraverso adeguati piani formativi. Definire la costituzione in ogni Camera del Lavoro del Coordinamento degli RLS e RLST.
- Rendere vincolanti in ogni azienda / sito / filiera, in presenza di più contratti, il coordinamento dei delegati e delle categorie coinvolte. La Confederazione avrà un ruolo di coordinamento congiuntamente alla categoria titolare della contrattazione dell'ente o dell'impresa committente. L'obiettivo sarà quello di qualificare la nostra azione contrattuale e di ricomposizione delle condizioni di lavoro, in particolare nel sistema degli appalti.
- Entro 3 mesi, in raccordo con le strutture, lavorare per definire linee guida da proporre anche a Cisl e Uil e da declinare anche nei CCNL, per definire regole comuni di azione nelle diverse condizioni in cui è necessario agire la contrattazione inclusiva e le tematiche che possono caratterizzarne i contenuti ( ad esempio: contrasto alla precarietà e inclusione per le differenti tipologie di rapporti di lavoro, diritti condivisi, salute e sicurezza, forme di

---

3 **MODIFICARE STATUTO ARTT. 14, 16, 17.**

4 **INSERIRE IN STATUTO E MODIFICARE DELIBERA STATUTARIA N. 9**

partecipazione, diritti e agibilità sindacali, orari di lavoro, politiche di conciliazione, welfare territoriale).

- Verifica costante dell'applicazione della norma antidiscriminatoria. Occorre investire per rafforzare la presenza di genere negli organismi e nei ruoli di direzione definendo percorsi, pratiche, luoghi e iniziative volte alla valorizzazione delle politiche e dei quadri, favorendo la diffusione di pratiche sindacali ed un cultura diffusa di attenzione all'inserimento, crescita e politiche di condivisione che consentano la promozione di compagne.
- Istituire, a partire dal livello nazionale, forme di confronto (come coordinamenti e forum) per agevolare la partecipazione dei migranti, dei giovani, alla vita dell'organizzazione ed arricchirne, in questo modo, lo spettro d'azione.
- I lavoratori autonomi devono avere a disposizione all'interno dell'organizzazione spazi e strumenti utili a partecipare alla vita dell'organizzazione, confermando esperienze già presenti e messe in campo e rafforzando il raccordo confederale al fine di integrare, nelle specificità, le loro istanze in tutti i livelli della organizzazione.

## SCHEDA 7

### RAPPRESENTANZA, CONTRATTI NAZIONALI, CONTRATTAZIONE INCLUSIVA

#### PROPOSTE

- Rafforzare la nostra rivendicazione a tutti i livelli per una legge sulla rappresentanza, decisiva per il contrasto alle diverse forme di dumping e per dare forza alla contrattazione. Rilanciare, con l'obiettivo di definirle nei prossimi mesi, le convenzioni attuative non ancora definite in attuazione dei testi Unici e estendere gli accordi sulla rappresentanza dove ancora non stipulati. Per le convenzioni già realizzate attivare i percorsi per la certificazione del dato di rappresentatività per ogni contratto. Richiedere un intervento legislativo per l'obbligo di indicazione sull'Uniemens dei dati degli iscritti, oggi volontario.
- Definire un gruppo di lavoro per avviare, in coerenza con le decisioni congressuali, una ricognizione dei perimetri contrattuali e delle sovrapposizioni esistenti con l'obiettivo di avere una prima analisi entro giugno 2022. L'obiettivo è quello di costruire delle proposte che mirino alla diminuzione dei contratti e al loro possibile accorpamento. Rendere comunque vincolante la modalità di un confronto fra le Categorie e la Confederazione in relazione all'ampliamento delle sfere di applicazione o nel caso di attribuzione di nuovi settori.
- Definire con la consultazione della contrattazione, in cui sono presenti tutte le categorie, linee guida per la contrattazione nazionale e di secondo livello in particolare riguardo ad alcuni temi "innovativi"; a titolo esemplificativo: digitalizzazione, innovazione e organizzazione del lavoro, mercato del lavoro, politiche sindacali europee ed internazionali, partecipazione, nuovi diritti. Il CCNL deve tornare ad essere fonte di regolazione e ricomposizione per riacquisire centralità, non solo nella sua funzione di autorità salariale ma anche nell'occuparsi di tutte le forme di lavoro, anche autonomo e nella definizione delle tutele e dei diritti di tutti i lavoratori. Definire forme di sostegno per iscritti/e e attivisti/e, autonomi o para subordinati, per favorirne la partecipazione alla attività sindacale.
- Per favorire lo sviluppo della contrattazione inclusiva, raccogliere le esperienze esistenti, tramite l'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello.
- Riprendere una riflessione coordinata sulla bilateralità, di emanazione contrattuale, a partire dalla necessità della sua promozione per ampliare tutele e favorire il proselitismo nei settori più frammentati.
- Favorire nelle Camere del Lavoro l'organizzazione della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori disoccupati/ inoccupati. Sul tema sarà avviata a partire dal mese di marzo 2022 una apposita riflessione.

## SCHEDA 8

### COMUNICAZIONE

#### PROPOSTE

- E' obiettivo strategico per la CGIL disporre di una comunicazione che guardi al futuro, più digitale, sempre più multilingue, elemento fondamentale di un nuovo processo organizzativo, che si fonda sull'ascolto, il dialogo, la condivisione e la partecipazione delle iscritte e degli iscritti, delle delegate e dei delegati e sul coinvolgimento e la valorizzazione dell'azione delle Categorie, delle Strutture Regionali e delle Camere del Lavoro. Va in questa direzione il progetto riorganizzativo iniziato nel 2019 che ha portato alla nascita di FUTURA, (società formata da Cgil, tutte le Categorie nazionali e Inca) che realizza le attività di comunicazione e promozione della Cgil.
- Per realizzare tale obiettivo è necessario potenziare la comunicazione esterna attraverso:
  - rafforzamento della Comunicazione strutturata, plurale, sinergica e coerente, come parte essenziale della conoscenza della Cgil;
  - perfezionamento e implementazione dello strumento FUTURA S.r.l., scelto da Cgil come polo della comunicazione per tutte le strutture, adattando maggiormente Collettiva e Futuralab alle esigenze di comunicazione regionale e locale e delle categorie
  - rafforzamento dell'utilizzo dei social e la comunicazione per i giovani;
  - costituzione del coordinamento nazionale dei "tecnici esperti della comunicazione" (social media manager, addetti stampa, responsabili territoriali della comunicazione);
  - utilizzo di un linguaggio univoco per la comunicazione esterna ed interna, un linguaggio corretto rispetto al genere, sia applicando regole comunicative sia realizzando un vademecum da far pervenire in tutti i territori e adeguare linguaggio per categorie di età e sociali;
  - organizzazione multilingue - comprendendo anche il linguaggio dei segni - del sito Cgil e della piattaforma Collettiva;
  - aggiornamento dei siti regionali; rafforzamento dei contributi dal territorio e dai luoghi di lavoro in materia di contenuti, temi, esperienze e valori del sindacato;
  - rafforzamento della comunicazione esterna rispetto alle novità ed ai servizi legati alla tutela individuale;
  - organizzazione di campagne mediatiche di solidarietà e informative.
- Contemporaneamente è importante qualificare e rafforzare anche lo sviluppo della comunicazione interna, per imprimere ancor di più una forza dal basso al progetto di rinnovamento della comunicazione ed organizzativo, attraverso:

- incontri territoriali per la diffusione dei contenuti e dei risultati della comunicazione;
  - attivazione di un Centro nazionale per il coordinamento formativo di tutte le strutture territoriali;
  - utilizzo della sezione Intranet del sito nazionale per la costituzione di una banca dati che conterrà accordi, contratti, materiale normativo, approfondimenti;
  - creazione di una redazione diffusa sul territorio;
  - allargamento all'ingresso delle strutture Regionali, delle Camere del Lavoro Metropolitane e delle Camere del Lavoro territoriali in FUTURA come nuovi soci.
- Tale progetto di comunicazione interna ed esterna sarà definito ed attuato entro il 2022 ed oggetto di una prima verifica entro il mese di aprile, oltre che di una specifica informativa all'Assemblea Generale.

## SCHEDA 9

### CENTRALITA' DELLE CAMERE DEL LAVORO E SINDACATO DI STRADA: ECOSISTEMA DEI DIRITTI E PRESENZA DIFFUSA SUL TERRITORIO

#### PROPOSTE

- La Cgil si pone come obiettivo organizzativo strategico e prioritario il presidio del territorio e dei luoghi di lavoro attraverso il rafforzamento delle Camere del Lavoro, baricentro politico e organizzativo, luogo di coordinamento e di sintesi. Le Camere del lavoro sono il nostro ecosistema dei diritti fatto dei presidi nei luoghi di lavoro, sedi sul territorio, rete dei servizi e leghe Spi e devono diventare più diffuse e aperte ai bisogni e alle esigenze di lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate, cittadini e cittadine.
- Rendere esigibile questo obiettivo e rendere effettivo lo strumento e il modello del Sindacato di strada significa procedere ad un profondo decentramento di risorse e ad una loro migliore allocazione verso le Camere del Lavoro, Categorie e SPI territoriali per estendere e qualificare la loro azione contrattuale e vertenziale. In coerenza con quanto definito nelle schede 3 e 10, verrà stabilita una proposta complessiva da presentare entro l'avvio del prossimo Congresso.
- La trasformazione del modello sociale e di sviluppo e il ruolo che a tutti i livelli che la nostra organizzazione vuole affermare, interpretando e innovando l'idea della confederalità, comporta un rapporto nuovo, stabile e più strutturato con le associazioni sociali e culturali, ambientaliste, studentesche, dei migranti, del volontariato etc. Le Camere del Lavoro che hanno un ruolo centrale nel processo di rappresentanza dei nuovi e vecchi bisogni nel territorio, possono rappresentare luoghi di aggregazione sociale, politica e culturale, rafforzando così i processi democratici nella società. Non è più quindi una opzione ma una necessità la costruzione di reti stabili o convenzioni di collaborazione anche attorno ad obiettivi specifici con questi soggetti, attribuendo la definizione delle modalità di rapporto ai territori. Inoltre, con tali soggetti - portatori di istanze, bisogni e cultura utili ad un progetto di cambiamento - si ritiene rilevante costruire un confronto strutturato fino ad arrivare a intese federative, per la definizione condivisa o per una forte interlocuzione nelle decisioni relative agli obiettivi comuni.
- In tale quadro va rilanciata l'iniziativa sul territorio e nei luoghi di lavoro tesa a valorizzare l'esperienza unitaria con Cisl e Uil in materia di tempo libero attraverso FITEL (Federazione Italiana Tempo Libero) quale strumento importante per la coesione sociale.
- Per favorire il presidio, il reinsediamento e il proselitismo occorre rafforzare il nostro decentramento diffuso, nei luoghi di lavoro - anche potenziando le "salette sindacali" anche come luogo di comunità -, nelle periferie e aree interne e montane, nei luoghi di aggregazione sociale, nei luoghi pubblici; occorre rafforzare la presenza di tutte le categorie e dei servizi nelle zone e nei comprensori, utilizzando anche presidi mobili e la strumentazione digitale e rideterminare gli orari di apertura delle sedi e dei servizi per ampliare la possibilità di accesso in particolare dei lavoratori e lavoratrici. Per queste ragioni, ogni struttura provinciale confederale, titolare della direzione politica e organizzativa, provvederà a definire, con il coinvolgimento di tutte le categorie e dello Spi, un progetto

congiunto sulla base dell'analisi dei bisogni del territorio, da presentare ogni anno all'Assemblea generale/Direttivo in occasione del bilancio preventivo.

- La Camera del lavoro assume il ruolo di coordinamento e di regia della dimensione contrattuale territoriale e dei temi di valenza generale tra cui salute e sicurezza, legalità, rigenerazione urbana e politiche dell'abitare, politiche ambientali e riconversione verde e su quanto attiene agli appalti come definito nella scheda 6.
- Rafforzare le sinergie con le associazioni affiliate alla Cgil (Federconsumatori- APS e Sunia-Apu e Auser) è rilevante sia sul versante politico che organizzativo. In questo senso si assume l'obiettivo di definire entro il Congresso una Convenzione generale finalizzata a individuare gli strumenti più idonei per rafforzare proselitismo e reinsediamento della nostra organizzazione e per garantire agli iscritti e alle iscritte all'organizzazione un ampliamento dei servizi.
- Il rafforzamento della presenza di genere nelle strutture di direzione e degli organismi si costruisce a partire da una massiccia partecipazione a livello territoriale. Ciò significa - oltre a comportamenti e linguaggi rispettosi del genere e orari idonei con la condivisione vita-lavoro - la necessità di avere un quadro aggiornato e preciso dell'applicazione della norma antidiscriminatoria e della presenza di genere nelle strutture e negli organismi. Per questo si prevede la predisposizione di un Rapporto, in occasione del bilancio preventivo a livello di ogni Camera del Lavoro che fotografi il numero degli incarichi e il rispetto della norma antidiscriminatoria ai sensi dell'art. 6 dello Statuto in ogni organismo. Tali Rapporti che avranno una prima verifica da parte degli Osservatori dei Centri regolatori regionale e nazionale di categoria come previsto dalla Delibera Statutaria n.2, confluiranno e saranno oggetto della Relazione nazionale da sottoporre all'Assemblea Generale nazionale confederale entro il mese di marzo di ogni anno. Nelle more dell'effettiva costituzione degli Osservatori presso i centri regolatori regionale e nazionale di categorie, tale funzione viene svolta dalle Segreterie nazionali e regionali di riferimento, inclusa la Segreteria nazionale confederale. La prima Relazione nazionale verrà presentata entro giugno 2022. <sup>5</sup>

## SCHEDA 10

### RISORSE, TRASPARENZA, CONFEDERALITA'

#### PROPOSTE

- In coerenza con l'obiettivo politico e organizzativo di rafforzare l'attività contrattuale e di tutela nel territorio e nei luoghi di lavoro, i Centri regolatori, tenendo conto degli attuali livelli di riparto delle risorse, delle specifiche caratteristiche territoriali e di categoria, dei diversi assetti delle strutture, delle eventuali scelte riorganizzative previste, delle condizioni economiche e finanziarie delle diverse strutture, valuteranno le modalità con cui favorire un incremento di risorse da canalizzazione rispettivamente a favore delle Camere del Lavoro e delle categorie territoriali.

Inoltre, considerando le differenze in essere nelle percentuali di canalizzazione all'interno delle singole regioni e categorie, particolarmente accentuate in alcune realtà, ogni Centro regolatore provvederà ad una verifica della specifica situazione apportando, se necessario, le eventuali modifiche nei riparti con l'obiettivo di renderli più omogenei e coerenti con le finalità di decentramento e con quelle solidaristiche e di riequilibrio.

Le risorse derivanti dalla bilateralità e le quote di servizio vanno utilizzate nel rispetto delle finalità per cui sono state istituite garantendo le rispettive titolarità. Nella programmazione dell'attività contrattuale e di tutela, esse dovranno essere concepite come parte integrante dell'azione generale dell'organizzazione. Le strutture interessate effettueranno una verifica finalizzata ad accertare le condizioni per un ulteriore rafforzamento dell'attività di tutela e delle prestazioni garantite alle lavoratrici e lavoratori nei territori.

Le ipotesi di modifica delle percentuali di canalizzazione, e gli altri interventi previsti in materia di riparto e decentramento delle risorse, verranno definite da ogni singolo Centro regolatore entro settembre 2022 e saranno oggetto di un esame congiunto preventivo con il Centro regolatore Confederale. Una verifica complessiva verrà promossa dal Centro confederale, ed effettuata congiuntamente dai Centri regolatori, entro il prossimo mese di settembre.

- Fermo restando le titolarità e le responsabilità attribuite normativamente e statutariamente ad ogni singola struttura e al suo Rappresentante legale, al fine di garantire una migliore efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa si prevede che, di norma, la contabilità e l'amministrazione vengano gestite in modo centralizzato dalle strutture confederali regionali e territoriali. Eventuali eccezioni potranno essere valutate congiuntamente ai rispettivi livelli come anche le modalità e i tempi per la realizzazione di tale assetto.
- Nel confermare il Fondo di reinsediamento previsto dalla delibera attuativa n. 3 del Comitato Direttivo del 11.11.2008, ad integrazione dell'attuale regolamentazione viene previsto che annualmente la Commissione per la gestione e verifica del Fondo, su proposta della Segreteria Nazionale Confederale, deciderà le priorità di interesse generale sulle quali concentrare, in tutto o in parte, gli interventi e la progettualità delle strutture. Fra le attività

del Fondo sarà ricompreso anche il sostegno ai Piani di risanamento e rilancio delle strutture, le politiche di genere e di rinnovamento generazionale.

- In considerazione dell'importanza crescente della funzione del Patronato Inca e del sistema dei servizi, a fronte dei ripetuti tagli intervenuti al fondo nazionale patronati, sulla base dell'esperienza condotta in questi anni e delle nuove sfide che coinvolgono il sistema, si conferma l'esigenza di riconoscere, anche finanziariamente, il contributo che l'attività del patronato determina sull'intero sistema, in particolare per quanto concerne le nuove iscrizioni realizzate attraverso le prestazioni temporanee e le domande di pensione. E' altrettanto importante poter disporre di risorse per gestire investimenti finalizzati all'innovazione, alla formazione ed ad una presenza più capillare dell'Inca nel territorio, in particolare nelle aree in cui siamo non adeguatamente presenti.

Pertanto si prevede da un lato di confermare il Fondo per il sostegno economico all'Inca con le stesse modalità operative previste dalla delibera del 2016 e di utilizzare le risorse del Fondo stesso, derivanti dal Fondo di reinsediamento, per la gestione di progetti finalizzati a sostenere l'innovazione del sistema, la qualità della tutela e il recupero di quote di mercato, in particolare nelle aree di maggiore difficoltà, in stretto raccordo con le risorse previste per gli investimenti ed il sostegno alle strutture derivanti dal bilancio Inca.

- I bilanci aggregati, il cui esame e la cui discussione sono già previste in capo agli organismi direttivi dei centri regolatori dalla delibera 5 del Comitato Direttivo del 17.12.2014 e dal punto c) dell'art.25 dello Statuto, dovranno essere sottoposti alla discussione anche dei Comitati Direttivi delle Camere del Lavoro.
- Verrà realizzata entro il 30 giugno 2022 la prevista pubblicazione dei bilanci consuntivi di tutte le strutture, di cui al punto h) dell'art. 25 dello Statuto, fermo restando i canali già utilizzati, verrà realizzata anche attraverso la pubblicazione dei bilanci di tutte le strutture sul sito della Cgil nazionale.
- Un apposito gruppo di lavoro nazionale, costituito dai centri regolatori analizzerà entro il 30 giugno 2022 l'attuale sistema di gestione del patrimonio finanziario dell'intero nostro sistema e definirà proposte finalizzate a favorirne una più efficiente gestione e una riduzione dell'accesso al credito.

## SCHEDA 11

### CONTRATTAZIONE SOCIALE E TERRITORIALE

#### PROPOSTE

- La contrattazione sociale e territoriale deve vedere il coinvolgimento di tutte le Strutture, confederali e di categoria, attraverso l'elaborazione di vere e proprie piattaforme che dovranno essere lo strumento di sintesi dei bisogni delle persone e dovranno riservare attenzione alla rappresentanza della parte più debole e precaria del mondo del lavoro.
- La Contrattazione Sociale e Territoriale, raccordandosi con la contrattazione aziendale, dovrà avere l'obiettivo di integrare i diritti del lavoro e di cittadinanza.
- Il responsabile della Segreteria Confederale territoriale, l'insieme dei segretari identificati da ogni categoria, il direttore dell'Inca ed il referente del Caaf, costituiranno, con delibera dell'Assemblea Generale, il Coordinamento per la Contrattazione Sociale e Territoriale. A Livello confederale regionale è costituito un coordinamento composto dai responsabili della contrattazione delle segreterie delle CDLT/M e delle segreterie di categoria regionali. La composizione nominale dei coordinamenti per la Contrattazione Sociale e Territoriale è deliberata dalla segreteria confederale di riferimento.
- I Coordinamenti per la Contrattazione Sociale e Territoriale hanno il compito di definire le linee di indirizzo generali per la stesura delle piattaforme, di identificare le modalità per effettuare l'analisi dei bisogni, coinvolgendo l'Assemblea delle delegate, dei delegati e delle attiviste e attivisti di luogo di lavoro e delle Leghe Spi e decidere le modalità di rapporto con le associazioni e le reti con cui la CGIL collabora ai fini della contrattazione. Una volta definite le linee di indirizzo generali ed analizzati i bisogni del territorio si procederà con la stesura della piattaforma, ove possibile con CISL e UIL.
- Le piattaforme elaborate dalla Confederazione sulla base delle linee di indirizzo e dell'analisi dei bisogni effettuata saranno validate in tutti i territori dall'assemblea delle delegate, dei delegati e delle attiviste e attivisti di luogo di lavoro e delle Leghe Spi, e discusse in apposite assemblee dei cittadini/e e dovranno essere votate dagli organismi dirigenti confederali.
- La Segreteria Confederale garantirà il costante coinvolgimento di tutti nelle fasi negoziali. I singoli accordi saranno validati dalle l'assemblea delle delegate, dei delegati e delle attiviste e attivisti di luogo di lavoro e delle Leghe Spi e dall'Assemblea Generale della CdLT/M.
- Ogni struttura si impegna alla massima valorizzazione dei risultati ottenuti oltre che a trasmettere le piattaforme e gli accordi all'Osservatorio Nazionale sulla Contrattazione Sociale e Territoriale, in quanto strumento di sostegno alla contrattazione e di diffusione della conoscenza sulle diverse esperienze negoziali, per l'archiviazione storica, l'analisi e la redazione del Rapporto Nazionale.
- Gli strumenti informatici dell'organizzazione verranno implementati in modo da fornire alle singole strutture l'insieme delle informazioni sul territorio collegando le diverse banche dati interne ed esterne a disposizione.