CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE 2015

contrattare per includere

partecipare per contare

CGIL

Cambia il lavoro, cambia la CGIL

anteprima.it

DOCUMENTO
PER LA CONFERENZA
DI ORGANIZZAZIONE

CGIL

Premessa
Gli obiettivi generali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Conferenza di Organizzazione è chiamata a decidere un cambiamento fondato sulla scelta di rafforzare la nostra democrazia rappresentativa e la partecipazione attiva e consapevole alla vita dell'Organizzazione, privilegiando ogni forma di collegialità di direzione a tutti i livelli, in alternativa alle pratiche personalistiche o plebiscitarie, spesso più rispondenti a bisogni mediatici che di reale coinvolgimento democratico delle iscritte, degli iscritti, delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

Cambiare per radicarci ancora di più nel territorio, dando più forza e centralità alle nostre Camere del Lavoro, intese come insieme tra Confederazione, Categorie e Sistema delle tutele individuali e quindi come luogo essenziale della confederalità, che è e rimane il tratto identitario che ci dà forza e credibilità.

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

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

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

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

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

Vogliamo decidere, insomma, un cambiamento profondo, duraturo, leggibile

e trasparente. Un cambiamento che rafforzi il tratto della nostra autonomia, che sempre deve sostanziarsi in un'originale capacità progettuale e propositiva.

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

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

- Contrattazione inclusiva
- Democrazia e partecipazione
- Territorio e Strutture
- Profilo Identitario e formazione sindacale

indicando per ciascuno di essi alcuni obiettivi specifici.

1. Per una contrattazione inclusiva

OBIETTIVI

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

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

1.1. Contratti nazionali

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

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

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

Le piattaforme per il rinnovo dei CCNL devono pertanto puntare ad acquisire la regolazione delle forme atipiche, introducendo norme su: lavoro a chiamata, voucher, equo compenso ed estensione di diritti fondamentali.

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

Non può essere immaginabile la sola riproposizione delle forme tradizionali di rappresentanza, soprattutto in quei settori ove non sono praticabili né l'elezione delle RSU, né la nomina delle RSA.

In questo quadro, l'estensione delle esperienze di coordinamento tra le diverse figure di precari, già in atto in alcuni settori, può favorire la partecipazione attiva alla definizione delle piattaforme.

1.2. Attribuzione dei settori merceologici

Immediatamente dopo la conclusione della Conferenza nazionale di Organizzazione, il Comitato Direttivo della CGIL – su proposta della Segreteria – nominerà un gruppo di lavoro che verifichi la possibilità di una diversa afferenza dei settori merceologici alle singole Federazioni di Categoria, al fine di garantire una maggiore efficienza organizzativa ed una più efficace ed inclusiva azione di rappresentanza nell'ottica dell'unificazione delle reti e della ricomposizione delle filiere produttive.

Il gruppo di lavoro avrà inoltre il compito di ridefinire le funzioni relative al lavoro atipico, alle alte professionalità, avendo anche l'obiettivo di semplificare e rendere più efficace l'azione di Nidil, Consulta delle Professioni e Agenquadri.

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

1.3. Contrattazione di secondo livello

Le piattaforme per la contrattazione di secondo livello dovranno:

- assumere come vincolo di rivendicare – laddove assenti – diritti di informazione sugli appalti e l'introduzione della clausola sociale;
- essere verificate con i lavoratori e le lavoratrici non subordinati che lavorano per l'impresa, realizzando forme di consultazione ed assumendo almeno l'obiettivo dell'equo compenso.

1.4. Contrattazione di sito

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

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

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

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

- istituzione di un coordinamento permanente di sito tra la Confederazione e le Categorie interessate;
- individuazione di un punto di aggregazione politica ed organizzativa permanente – nel o nei pressi del sito ove si svolge la sperimentazione – anche con l'obiettivo di promuovere la fruizione dei servizi offerti dalla CGIL. Tale riferimento politico-organizzativo avrà un carattere confederale e vedrà l'attivo coinvolgimento delle delegate e dei delegati della CGIL;
- le Categorie opereranno, attraverso un opportuno coordinamento confederale, per definire – nella reciproca autonomia – una parte rivendicativa comune in occasione della presentazione delle piattaforme per la contrattazione di secondo livello;
- potranno essere oggetto di rivendicazione comune alcune materie, tra le quali:
  - diritti d'informazione

- regole su appalti e clausole sociali
- politiche degli orari e dei tempi di lavoro
- prevenzione e sicurezza
- diritti sindacali per chi non ha una propria rappresentanza
- forme di welfare inclusivo
- formazione e riqualificazione
- lavoratori non subordinati

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

- le Categorie s'impegnano ad individuare nelle prossime piattaforme la figura del/la delegato/a di filiera e/o di sito, affinché divenga una prima figura globale che aiuti il processo di riunificazione della filiera.
  Il/la delegato/a di filiera e/o di sito dovrà essere individuato/a possibilmente avendo a riferimento l'azienda madre.
  Il/la delegato/a di filiera deve rappresentare il naturale raccordo di una politica confederale che ha bisogno di essere esercitata per governare il complesso processo di coordinamento tra le Categorie ed il punto di sintesi di istanze non direttamente contrattuali, ma altrettanto importanti per il rapporto tra impresa–lavoratori–territorio.
  Ciò per avviare e favorire un nuovo modo di vivere la dimensione confederale ed i bisogni dell'insieme dei/delle lavoratori/trici.

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

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

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

In questa fattispecie, la contrattazione inclusiva e solidale è necessaria ed indispensabile per evitare l'espulsione dal mondo del lavoro dei lavoratori coinvolti.

1.5. Appalti

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

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

In particolare il Coordinamento dovrà:

- monitorare lo svolgimento delle gare di appalto sotto il profilo della legalità, del rispetto delle clausole sociali, della continuità occupazionale e della correttezza dei rapporti di lavoro;
- promuovere atti negoziali comuni tra le Categorie interessate su materie quali:
  - diritti d'informazione
  - prevenzione e sicurezza
  - politiche degli orari
  - diritti sindacali per chi non ha una propria rappresentanza
  - forme di welfare contrattuale
  - formazione e riqualificazione
  - lavoratori non subordinati
  - verifica delle condizioni contrattuali e del rispetto di esse.

1.6. Dal piano del lavoro nuovi obiettivi di sviluppo

Contrattare al tempo della crisi comporta mettere in atto una forte iniziativa

sullo sviluppo del Paese, tema del tutto assente nel dibattito politico nazionale.

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

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

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

L'Italia, nel confermare la propria vocazione verso un manifatturiero fortemente innovativo, ad avanzato contenuto tecnologico, deve guardare ad un nuovo modello di sviluppo sostenibile che declini il valore aggiunto del made in Italy anche in settori legati alle produzioni della terra, con particolare riferimento alle ricadute sulle politiche dell'alimentazione; ai servizi alla persona, in un Paese che vede progressivamente aumentare l'aspettativa di vita; all'economia della cultura, collegata alle grandi potenzialità del turismo.

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

1.7. Bilateralità

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

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

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

Al riguardo occorre sperimentare, anche attraverso gli strumenti della bilateralità di derivazione contrattuale, l'estensione delle tutele ai/alle lavoratori/trici non subordinati/e, partite IVA, alte professionalità.

In ordine alla gestione si tratta di estendere i criteri della massima trasparenza e del massimo rigore nella gestione di enti e fondi, ivi compreso il problema della separazione delle funzioni e, conseguentemente, delle incompatibilità, così come già definito negli Accordi confederali e nei CCNL.

Per quanto riguarda le prestazioni, quelle erogate dagli enti bilaterali debbono sempre più essere coerenti con gli scopi costitutivi, qualificando gli interventi a sostegno dell'occupazione, della sua qualificazione e delle condizioni di sicurezza.

Relativamente al welfare contrattuale, diventa sempre più urgente attivare una riorganizzazione del sistema esistente, per favorire processi di razionalizzazione e semplificazione, sia in relazione ai necessari equilibri finanziari, che alla salvaguardia del principio universalistico nella tutela dei diritti sociali, a partire dal diritto alla tutela della salute.

1.8. Contrattazione sociale territoriale

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

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

In tale contesto, questo livello di contrattazione avrà come oggetto la condizione sociale delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e pensionati, delle giovani e dei giovani. Pertanto la piattaforma e di conseguenza le intese saranno lo

strumento di sintesi dei bisogni delle persone, delle loro diverse problematiche, del loro sentire.

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

1.8.1. Modalità: la contrattazione sociale territoriale deve vedere il coinvolgimento di tutte le Strutture, confederali e di categoria, attraverso l'elaborazione di vere e proprie piattaforme.

1.8.2. Materie: la contrattazione sociale territoriale dovrà trattare i molteplici aspetti dello sviluppo e dell'insieme della condizione sociale delle lavoratrici, dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, delle giovani e dei giovani.

Particolare attenzione dovrà essere posta agli ambiti dove incrociare l'attuazione del welfare contrattuale con politiche di difesa, rafforzamento e rilancio del welfare di cittadinanza.

1.8.3. Compiti degli Organismi e validazione democratica

- Il Comitato Direttivo regionale e quelli di ogni CdLT/M definiranno, ovunque possibile insieme a CISL e UIL, documenti d'indirizzo per la contrattazione sociale territoriale, che saranno discussi e votati ovunque possibile dalle assemblee dei luoghi di lavoro e delle Leghe dello SPI e comunque dal Comitato Direttivo della CdLT/M;
- i singoli accordi saranno discussi da specifiche assemblee degli iscritti e delle iscritte residenti nel comune o nell'ambito territoriale interessato.

1.8.4. Partecipazione di altri soggetti all'attività negoziale

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

2. Democrazia e partecipazione

OBIETTIVI

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

2.1. Assemblea degli iscritti

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

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

2.2. Comitati degli Iscritti

2.2.1. La Conferenza di Organizzazione chiede la modifica delle attuali previsioni statutarie in merito ai Comitati degli Iscritti, secondo le seguenti indicazioni. In ogni

luogo di lavoro l'assemblea degli iscritti alla CGIL decide, su proposta della segreteria di Categoria di concerto con la CdLT/M:

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

2.2.2. Il Comitato degli Iscritti o il/i Coordinatore/i degli Iscritti avranno il compito di:

- organizzare il proselitismo a favore della CGIL;
- promuovere ed organizzare i servizi che la CGIL offre ad iscritti/e e non iscritti/e;
- curare la diffusione di materiali sulle iniziative e le posizioni assunte dalla CGIL e/o dalla Categoria di riferimento;
- indire periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, di concerto tra la Categoria e la Confederazione, l'assemblea degli iscritti e delle iscritte alla CGIL;
- curare in modo particolare l'inclusione di tutti i soggetti, a partire dai lavoratori atipici, non subordinati, precari, giovani e migranti.

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

2.3. Assemblea generale

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

Per questo motivo, i Congressi eleggeranno:

- il Comitato Direttivo nei limiti dimensionali proposti al successivo punto 2.6;
- l'Assemblea generale, dimensionalmente non superiore al doppio dei componenti del Comitato Direttivo che ne è parte integrante.
  L'Assemblea generale dovrà essere composta in maggioranza da attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI, eletti con i medesimi criteri di rappresentanza e pluralismo adottati per l'elezione del Comitato Direttivo.
  Specifica attenzione dovrà essere posta al tema delle agibilità sindacali degli/delle attivisti/e componenti l'Assemblea generale, in particolare per garantire anche la presenza di attivisti/e di piccole/medie realtà produttive. L'Assemblea generale si riunisce di norma una volta l'anno per discutere e deliberare in ordine alle linee programmatiche e di indirizzo dell'attività.
  L'Assemblea generale elegge il Segretario generale, la Segreteria o uno o più componenti della stessa e, conseguentemente, delibera su eventuali mozioni di sfiducia riguardanti il Segretario generale e/o uno o più componenti della Segreteria.
  Norma transitoria: entro 90 giorni dalla conclusione della Conferenza nazionale e dalle conseguenti deliberazioni del Comitato Direttivo della CGIL, tutti i Comitati Direttivi di tutte le Strutture eleggeranno, con maggioranza qualificata dei 2/3 degli aventi diritto, la propria Assemblea generale.

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

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

2.4.2. Il/I Centro/i Regolatore/i effettua/no l'ascolto dei componenti dell'As-

semblea generale sui criteri per la scelta del Segretario generale, con facoltà dei singoli di avanzare proposte nominative.

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

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

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

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

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

2.5. Candidature

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

A parziale modifica della relativa Delibera regolamentare, la/le candidatura/e o autocandidatura/e non proposta/e dal Centro regolatore o dai Centri Regolatori, ma ammessa/e secondo i criteri qui sopra descritti, non comporta/no la decadenza dall'incarico in quel momento ricoperto.

2.6. Composizione dei Comitati Direttivi

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

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

2.7. Assemblee interregionali delle CdLT/M

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

2.8. Uso delle tecnologie

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

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

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

La Conferenza impegna altresì la Segreteria confederale ad approntare nel più breve tempo possibile altri strumenti offerti dalla tecnologia che possano facilitare il confronto e l'assunzione di decisioni in tempi rapidi (es. video conferenze, ecc.).

3. Territorio e strutture

OBIETTIVI

- **Meno burocratizzazione e più presidio del territorio**
- **Snellimento delle Strutture e più dirigenti e funzionari impegnati nelle Categorie territoriali, nella contrattazione sociale e territoriale, nel sistema delle tutele e dei servizi**
- **Fare sistema e creare maggiori sinergie per risparmiare e redistribuire le risorse**
- **Criteri flessibili ma omogenei per la presenza delle Strutture nel territorio**

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

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

L'obiettivo di razionalizzazione e snellimento riguarda tutte le Strutture, a tutti i livelli.

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

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

Pertanto:

3.1. Funzioni delle Strutture

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

È facoltà dei Centri Regolatori attribuire e/o delegare particolari funzioni alle Strutture sottoposte o a parte di esse, con delibera del Comitato Direttivo.

Ogni Struttura deve sottoporre alla discussione e all'approvazione del Comitato

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

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

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

Il personale politico e tecnico dovrà essere strettamente dimensionato per le funzioni assegnate e/o delegate; il personale eventualmente non rientrante in tali funzioni dovrà essere impiegato nelle strutture territoriali di categoria, e/o nelle attività di negoziazione sociale e territoriale, e/o nel Sistema delle Tutele e dei Servizi, favorendo la politica di rinnovamento dei quadri, ad invarianza di costi per la Struttura cedente e per quella ricevente e in coerenza con il vigente Regolamento del personale.

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

3.2. Processi d'integrazione

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

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

3.3. Sinergie tra Strutture

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

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

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

3.4. Camere del Lavoro Metropolitane

Sono esclusivamente quelle previste anche a livello istituzionale.

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

3.5. Regionali di Categoria

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

- ***Coordinamento:*** in presenza di funzioni negoziali non complesse. In tale fattispecie è prevista la figura di un Coordinatore, a totale o parziale carico della Struttura regionale, ed un Coordinamento composto da dirigenti delle Strutture territoriali. Conseguentemente, con decisione del Centro regolatore della Categoria, dovrà essere adeguata la quota di canalizzazione, con ristorno delle eventuali quote eccedenti alle Strutture territoriali di Categoria.
- ***Segreteria:*** in presenza di funzioni negoziali complesse. In tale fattispecie potrà essere previsto:

  a) un Segretario generale ed una Segreteria numericamente limitata all'assolvimento delle funzioni assegnate alla Struttura e comunque non eccedente un costo del personale equivalente a 3 tempi pieni, computando l'uti-

lizzo di uno o più distacchi retribuiti al pari del costo di uno o più assunti e/o in Legge 300; per le Strutture oggi al di sopra dei parametri qui indicati è prevista una fase di transizione sino al prossimo Congresso, anche con il fine di monitorare i casi di Strutture con compiti negoziali particolarmente complessi e gravosi;

b) un Segretario generale ed una Segreteria funzionalmente intrecciati con il comprensorio capoluogo di regione o col comprensorio più rappresentativo della Categoria.

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

3.6. Articolazione territoriale delle categorie

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

a) l'accorpamento funzionale con altro o altri comprensorio/i della medesima categoria, con apposito piano operativo gestionale convenuto tra il Centro Regolatore e le CdLT/M interessate, nel rispetto dei seguenti criteri a valere per tutto il territorio nazionale:

- mantenimento dell'istanza congressuale in tutti i territori e garanzia di un numero congruo di permanenze settimanali in tutti i comprensori
- mobilità degli apparati nell'ambito dei nuovi confini territoriali e, nel contempo, definizione di precise responsabilità a livello dei singoli ambiti territoriali per quanto riguarda la gestione della contrattazione in singole unità locali e/o comparti.

b) accorpamento funzionale con una sola altra categoria del medesimo territorio, secondo i seguenti criteri a valere per tutto il territorio nazionale:

- FIOM con: FILCTEM – SLC – FILT
- FILCTEM con: FIOM – FILLEA – FLAI
- FLAI con: FILCAMS – FILCTEM – FILT
- SLC con: FIOM – FISAC – FILCAMS – FLC – FILT
- FILLEA con: FILCTEM – FILT
- FILT con: FILLEA – FIOM – SLC – FLAI
- FISAC con: SLC – FP – FILCAMS
- FILCAMS con: FLAI – FISAC – SLC – FP – FLC
- FP con: FLC – FILCAMS – FISAC
- FLC con: FP – FILCAMS – SLC

❖ Eventuali accorpamenti funzionali qui non previsti potranno essere decisi dai due Centri Regolatori competenti, di concerto con la CdLT/M competente, previo parere del Centro Confederale;

❖ analogamente si procederà nel caso di accorpamenti funzionali tra una Categoria e Nidil.

- In entrambe le tipologie, deve essere vincolante il fatto che l'accorpamento porti ad un effettivo risparmio nei costi e/o una razionalizzazione nell'uso delle risorse, al fine di realizzare e consolidare nel tempo la sostenibilità della struttura.
- In entrambi i casi, nell'eventualità di parere difforme tra le Strutture interessate, varrà la decisione del Centro regolatore nazionale.

3.7. Sistema della tutela individuale e dei servizi

A fronte dei rilevanti cambiamenti normativi ed organizzativi in atto e in fieri, la

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

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

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

3.8. Integrazione sulla regola del doppio mandato

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

3.8.2. Nel caso di accorpamento funzionale tra due Categorie del medesimo comprensorio oppure tra più Comprensori della stessa Categoria nel medesimo ambito regionale, con l'elezione di un unico Segretario generale, qualora il mandato dello stesso Segretario generale relativo ad una delle Strutture interessate giunga al termine degli otto anni, esso si intende prorogato sino ad un massimo di 4 anni.

4. Profilo identitario e formazione sindacale

OBIETTIVI

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

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

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

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

Per questo la Conferenza di Organizzazione indica nell'attività di formazione sindacale di attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI e di aggiornamento de-

gli apparati a tempo pieno e dei gruppi dirigenti una scelta strategica che deve sempre più innervare la nostra politica organizzativa e dei quadri.

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

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

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

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

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

Per queste ragioni, la Conferenza di Organizzazione indica:

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

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

La formazione erogata sarà opportunamente certificata e potrà costituire ulteriore elemento di valutazione relativamente alla politica dei quadri attuata dalle diverse Strutture.

Il Comitato Direttivo nazionale della CGIL eleggerà, entro tre mesi dal termine del Congresso confederale, il Coordinamento nazionale della Formazione sindacale, che avrà anche il compito di essere punto di coordinamento e d'integrazione tra le attività formative confederali e quelle categoriali tra quelle nazionali e quelle territoriali.

4.2. Fondo nazionale per la formazione

Viene creato un Fondo nazionale atto a superare le disomogeneità territoriali e a garantire la fruibilità della formazione e dell'aggiornamento da parte di tutte le Strutture e di tutti i delegati/attivisti e/o dirigenti a tempo pieno e/o operatori del sistema della tutela individuale, superando così anche le disomogeneità territoriali.

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

Un'apposita Commissione garantirà un uso trasparente e condiviso di dette risorse. Compito dell'Area delle Politiche Organizzative del Centro Confederale sarà il monitoraggio e controllo delle opportunità formative finanziate attraverso i fondi europei e il coordinamento nella presentazione dei progetti.

4.3. Ruolo della Fondazione Di Vittorio

La Fondazione Di Vittorio, che ha unificato tutte le Associazioni di emanazione confederale nazionale, si occupa di sviluppare studi, ricerche e indagini in campo

storico, culturale, socio-economico e istituzionale, nonché di realizzare percorsi di formazione continua e sindacale.

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

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

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

4.4. Attività formative

Il "Piano della formazione e dell'aggiornamento" verrà elaborato dopo una ricognizione dei bisogni formativi e definirà corsi, la cui frequenza sarà obbligatoria per tutti coloro che entreranno a qualsiasi titolo a far parte dell'Apparato politico confederale e/o di categoria e/o del Sistema delle tutele individuali a qualsiasi livello, per dirigenti della CGIL con particolare attenzione alla formazione ed aggiornamento dei Segretari generali e dei componenti delle Segreterie delle CdLT, ivi compresa una specifica formazione sulle materie inerenti alla formazione e alla gestione dei bilanci.

Inoltre il piano dovrà prevedere corsi di base riservati a tutti i delegati/e ed attivisti/e di prima nomina, con attenzione alla dimensione e alle tematiche europee, nonché l'effettuazione – in forma sperimentale – di ulteriori moduli riservati ai/alle più giovani, prevedendo anche la possibilità di stage formativi e scambi territoriali.

Roma, 14 maggio 2015

CALENDARIO

DAL 3 AL 30 GIUGNO
CONFERENZE TERRITORIALI DI ORGANIZZAZIONE

◆

17 -18 SETTEMBRE
CONFERENZA NAZIONALE DI ORGANIZZAZIONE
Roma Auditorium Parco della Musica

REGOLAMENTO
PER LA CONFERENZA
DI ORGANIZZAZIONE

Premesso che:

- il XVII Congresso della CGIL ha deciso che la Conferenza di Organizzazione doveva svolgersi entro il 2015;
- il Comitato Direttivo della CGIL ha nominato un'apposita Commissione per la preparazione della Conferenza di Organizzazione;
- si è svolto un seminario del gruppo dirigente nazionale, in data 16 gennaio 2015, per una prima riflessione sui possibili temi della Conferenza di Organizzazione;
- la Commissione – riunitasi più volte, sia in forma plenaria, sia articolata in cinque gruppi di lavoro tematici – ha predisposto una "Bozza di lavoro" che è stata consegnata a tutte le Strutture, al fine di poter svolgere – nel corso del mese di aprile – percorsi di approfondimento e discussione;
- tutti i Centri Regolatori, sia confederali, sia di Categoria, oltre a numerose CdLT/M, hanno riunito una o più volte i propri organismi dirigenti, promuovendo in molti casi seminari o attivi di approfondimento;
- tutte le Categorie nazionali e molti Regionali confederali hanno fatto pervenire propri contributi scritti;
- si sono tenute riunioni di approfondimento con i Segretari generali delle CdLT/M;
- la Commissione si è riunita al termine di questo percorso per approntare la proposta di Documento e del presente Regolamento da sottoporre alla discussione ed alla approvazione del Comitato Direttivo della CGIL.

Tutto ciò premesso, ai sensi dell'art. 16 dello Statuto della CGIL, il Comitato Direttivo della CGIL, riunito a Bologna il 14 maggio 2015, convoca la Conferenza di Organizzazione ed approva il seguente Regolamento:

1. Poteri e titolarità

Le decisioni della Conferenza nazionale di Organizzazione avranno valore d'indirizzo politico vincolante per l'insieme dell'Organizzazione.

La Conferenza di Organizzazione delibera a maggioranza semplice, salvo che per le materie per le quali lo Statuto della CGIL preveda una maggioranza qualificata.

Il Comitato Direttivo della CGIL è convocato immediatamente al termine e nel medesimo luogo di svolgimento della Conferenza nazionale per deliberare, con le maggioranze richieste dallo Statuto, in coerenza con le decisioni della Conferenza di Organizzazione.

2. Periodo di svolgimento

La Conferenza di Organizzazione si terrà secondo il seguente calendario:

- dal 3 giugno al 30 giugno 2015 si svolgeranno tutte le Conferenze territoriali di Organizzazione;
- la Conferenza nazionale di Organizzazione della CGIL è convocata nei giorni 17 e 18 settembre a Roma, presso l'Auditorium della Musica.

3. Documento

Il Documento per la Conferenza di Organizzazione, così come approvato dal Comitato Direttivo della CGIL, dovrà essere posto in votazione al termine di tutte le Conferenze territoriali di Organizzazione e sarà ritenuto approvato se conseguirà la maggioranza dei voti favorevoli.

La Segreteria di ogni CdLT nominerà, di concerto con tutte le Strutture, una Commissione di lavoro per istruire e preparare la Conferenza territoriale.

4. Emendamenti

Ogni Conferenza territoriale di Organizzazione può emendare il Documento per la Conferenza di Organizzazione.

Gli emendamenti che abbiano conseguito il voto favorevole di almeno il 30% degli aventi diritto vengono sottoposti al vaglio ed al voto della Conferenza nazionale.

Alla Commissione per la Conferenza di Organizzazione viene assegnato il compito di ricevere, esaminare e classificare gli emendamenti approvati, in modo tale da produrre alla Conferenza nazionale una proposta di accorpamento e/o riscrittura di emendamenti tra loro simili, previa acquisizione del parere del primo firmatario tra i proponenti ciascun emendamento.

La Conferenza nazionale vota esclusivamente gli emendamenti approvati dalla Commissione e/o mantenuti dai proponenti territoriali.

Gli emendamenti si riterranno approvati dalla Conferenza nazionale nel caso che conseguano la maggioranza dei voti favorevoli.

5. Le Conferenze territoriali

Le Conferenze territoriali di Organizzazione hanno a riferimento il bacino territoriale di ogni CdLT che abbia esercitato le funzioni d'istanza congressuale nell'ultimo Congresso della CGIL.

La platea di ogni Conferenza territoriale sarà composta da:

- i componenti del Comitato Direttivo della CdLT;
- delegate e delegati avendo a riferimento il rapporto iscritti/delegati adottato dall'ultimo Congresso della CdLT/M; i/le delegati/e saranno eletti pro quota dai Comitati Direttivi delle Categorie, proporzionalmente al numero degli iscritti di ciascuna Categoria al 31 dicembre 2014;
- il Presidente del Collegio dei Sindaci revisori;
- il Direttore dell'INCA comprensoriale;
- il Responsabile dell'Ufficio Vertenze e legali;
- il responsabile del servizio fiscale;
- una delegazione di addetti/e del Sistema delle tutele e dei servizi, eletti dalle lavoratrici e lavoratori dei servizi secondo una proporzione che sarà indicata dalla CdLT di riferimento.

La platea sarà eventualmente integrata da una delegazione di attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI, in numero sufficiente a garantire:

- la rappresentanza dei generi così come prevista dallo Statuto della CGIL;
- i pluralismi congressualmente definiti;
- che la maggioranza assoluta della platea della Conferenza territoriale sia composta da attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI;
- l'eventuale riequilibrio necessario al fine che tutte le Strutture siano rappresentate in proporzione al numero degli iscritti al 31 dicembre 2014.

Ogni Conferenza territoriale provvederà ad eleggere almeno 2 delegati/e supplenti al fine dell'eventuale riequilibrio della platea della Conferenza nazionale.

Le Conferenze territoriali avranno cura di garantire, tra i/le delegati/e alla Conferenza nazionale, un'equilibrata rappresentanza di giovani e migranti.

Ai Centri Regolatori regionali spetta il compito di coordinare le CdLT/M affinché l'insieme dei/delle delegati/e alla Conferenza nazionale rappresenti in modo equilibrato i pluralismi congressuali e l'insieme delle Categorie.

6. La Conferenza nazionale

La platea della Conferenza nazionale di Organizzazione è composta da:

- i componenti del Comitato Direttivo nazionale della CGIL;
- i componenti della Commissione per la preparazione della Conferenza di Organizzazione;

- la Presidenza del Collegio Statutario nazionale;
- il Presidente del Comitato nazionale di Garanzia;
- la Presidenza nazionale dell'INCA;
- il Coordinatore nazionale del Sistema delle tutele e dei servizi;
- la Presidenza della Fondazione Di Vittorio;
- i Capi Area del Centro Confederale;
- i Segretari generali dei Centri Regolatori;
- i Segretari generali di tutte le CdLT;
- delegate e delegati eletti dalle Conferenze territoriali nella misura di 1 ogni 11.000 iscritti o frazione non inferiore a 5.500. Ogni CdLT avrà in ogni caso almeno n. 2 delegati/e. Ciò significa un totale di delegati/e eletti/e pari a 519.

Le Conferenze territoriali eleggeranno i propri delegati alla Conferenza nazionale secondo i seguenti criteri vincolanti:

- in caso di numero pari di delegati da eleggere, almeno il 50% dovranno essere attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI;
- in caso di numero dispari di delegati da eleggere, la maggioranza dovrà essere di attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI.

La platea della Conferenza nazionale dovrà in ogni caso essere composta nella sua maggioranza da attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI, garantendo altresì la rappresentanza dei generi così come statutariamente prevista ed i pluralismi congressualmente definiti.

Altresì, tra i/le delegati/e eletti/e dalle Conferenze territoriali dovrà essere garantita la presenza di tutte le Categorie in misura proporzionale agli iscritti al 31/12/2014.

A tal fine, la platea sarà eventualmente riequilibrata attingendo dai delegati supplenti eletti dalle Conferenze territoriali.

7. Clausola di solidarietà

Per quanto riguarda la rappresentanza dello SPI nelle Conferenze territoriali e alla Conferenza nazionale, si conferma il patto di solidarietà vigente all'ultimo Congresso. Pertanto, le platee delle Conferenze territoriali e della Conferenza nazionale dovranno prevedere una presenza di delegati/e pari al 25% del totale.

8. Adempimenti successivi

Entro il 30 novembre 2015 dovranno riunirsi i Comitati Direttivi dei Centri Regolatori per gli adempimenti derivanti dalle decisioni assunte dalla Conferenza nazionale di Organizzazione.

Bologna, 14 maggio 2015

CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE 2015

contrattare per includere
partecipare per contare

Cambia il lavoro, cambia la CGIL

CGIL

edit coop