

**CGIL**



**Documento conclusivo  
Conferenza di Organizzazione  
7 marzo 2008**

**Spostare il baricentro dell'organizzazione verso il territorio.**

Questo è l'impegno della CGIL. Per continuare a rendere effettive le decisioni assunte al Congresso: valorizzare il lavoro e difenderne i diritti. Il documento nazionale e quello approvato dal Comitato Direttivo regionale CGIL, che assumiamo, ci sollecitano a proseguire in questa direzione, da noi imboccata con convinzione nei due ultimi Congressi della Camera del lavoro. Abbiamo oggi l'opportunità di svolgere un esame approfondito sullo stato della CGIL nel nostro territorio, per compiere ulteriori passi avanti nella direzione intrapresa.

Nel dibattito in corso dentro la nostra organizzazione, infatti, grande attenzione viene rivolta ai diritti del lavoro, alla necessità di rappresentare lavoratrici e lavoratori che operano con diverse forme contrattuali e in luoghi diversi; al recupero del ruolo contrattuale del sindacato a partire dai luoghi di lavoro; al territorio e allo spostamento della nostra attività il più vicino possibile ai luoghi di lavoro e di vita.

Con la Conferenza di organizzazione adottiamo un modello organizzativo che ci permette di rilanciare la nostra presenza sul territorio, per dare gambe alla strategia decisa al Congresso, rivolta alla centralità e valorizzazione del lavoro.

Nei documenti nazionale e regionale troviamo conferma delle analisi ed anche delle proposte formulate al nostro Congresso provinciale.

In quella sede dicevamo: "Il lavoro si disperde in mille rivoli in un territorio sempre più ampio mentre contemporaneamente assistiamo ad una concentrazione finanziaria e dei centri di comando. Questo cambiamento rende più ardua la tutela dei lavoratori non solo perchè il lavoro è disperso nel territorio ma anche perchè all'interno dello stesso sito convivono lavoratori con contratti diversi".

E ancora: "Ricostruire una strategia di governo del salario, della prestazione e della condizione lavorativa nel quadro di una ricomposizione del ciclo produttivo integrato è il compito grande che abbiamo di fronte".

Quella che gli economisti chiamano la catena del valore, per noi frammentazione del lavoro, diventa il terreno fondamentale di iniziativa sindacale.

Da qui dobbiamo partire per delineare una strategia e individuare obiettivi concreti ed effettivamente praticabili su tre terreni fondamentali: la contrattazione, il territorio, i diritti, individuali e collettivi.

## **La contrattazione**

Il primo elemento che sta di fronte a noi riguarda la necessità di riappropriarci del nostro ruolo contrattuale nei luoghi di lavoro, per rafforzare ed innovare la contrattazione.

Per contrattare, oltre al salario, condizioni di lavoro, ritmi, orari, politiche di conciliazione tra orari e i tempi di vita, pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, formazione.

Per riprendere il controllo del ciclo produttivo, dentro l'azienda e seguendo la filiera di produzione. Filiera che si estende al territorio circostante e, spesso, ad aree diverse, del Paese e del mondo.

Per contrastare condizioni di discriminazione, mobbing e molestie, nuove forme persecutorie nei luoghi di lavoro.

Il nostro obiettivo immediato, da realizzare attraverso la contrattazione aziendale, dovrà essere quello di controllare il ciclo produttivo interno all'azienda e ricostruirne la filiera produttiva esterna. Rivendicando, nella contrattazione aziendale, le necessarie conoscenze e informazioni; costruendo un rapporto con lavoratrici e lavoratori che operano in aziende della filiera dislocate sullo stesso territorio dell'azienda madre, o su territori limitrofi. Partire da qui per allargare successivamente all'intera filiera di produzione, al fine di riappropriarci di conoscenze che ci permettano di attuare una contrattazione più corrispondente ai problemi e ai bisogni di tutti coloro che operano per un'unica impresa.

Per la "ricostruzione" della realtà produttiva, a partire dal punto di vista di chi ci lavora, è opportuno supportare le R.S.U., rilanciando la costituzione dei Comitati degli iscritti con l'attenzione ad avere un componente il C.d.I. presente in ogni ufficio o reparto. La conoscenza della realtà, il giudizio sul lavoro e sul suo svolgimento da parte di costoro saranno preziose al fine di costruire piattaforme aderenti alle reali condizioni di lavoro ed agli effettivi bisogni.

Dobbiamo riprendere attenzione e riattivare rivendicazioni su temi che riguardano settori particolari del mondo del lavoro, a partire dalle domande espresse dalle donne e dai migranti.

## **La contrattazione di sito**

L'obiettivo della valorizzazione del lavoro e dell'affermazione dei diritti parte dalla rivendicazione della loro applicazione in ogni luogo di lavoro.

Sono sempre maggiori le realtà, pubbliche e private, dove operano diverse imprese e sono presenti diverse tipologie contrattuali con la conseguenza che, nello stesso luogo di lavoro, alle lavoratrici e ai lavoratori vengono applicati contratti e riconosciuti diritti del tutto diversi sia sul piano salariale che normativo.

Il nostro obiettivo è riunificare ciò che l'impresa frammenta per assicurare a ciascuno pari diritti, insieme alla dignità nel proprio lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, da qui al congresso verranno individuate alcune realtà (pubbliche e private) particolarmente significative, in ogni zona, nelle quali esercitare la contrattazione di sito, che veda partecipi della costruzione, elaborazione,

approvazione della piattaforma, e della successiva fase negoziale fino ai possibili accordi tutte/i coloro che in quelle realtà lavorano, siano essi occupati a tempo indeterminato o determinato, con contratto a progetto, di collaborazione, o altre forme contrattuali. Saranno individuati obiettivi comuni e condivisi, consapevoli che si parte da contratti diversi.

Saranno coinvolte le categorie con il coordinamento della confederazione.

### **La contrattazione sociale territoriale**

La dispersione sul territorio, e anche oltre, della produzione e dei servizi, richiede uno sforzo per collegare la contrattazione aziendale alla contrattazione sociale territoriale, al fine di realizzare la saldatura tra diritti del lavoro e diritti sociali e di cittadinanza.

Significa individuare e condividere rivendicazioni da avanzare alle istituzioni locali (Comuni e Ulss in primo luogo) per sostenere le richieste aziendali.

Pensiamo, ad esempio, alla necessità di rafforzare gli Spisal per assicurare maggiore sicurezza nei luoghi di lavoro. O alla volontà di migliorare condizioni di reddito e di vivibilità del territorio. Dalle politiche fiscali dei Comuni a quelle per la casa; dalle politiche per la salute a quelle per i trasporti pubblici e la viabilità; dall'integrazione dei migranti alle politiche per l'infanzia e l'adolescenza; dalla qualità dei servizi alla loro accessibilità con costi e orari compatibili.

Una contrattazione sociale, quindi, che sostenga e ampli ciò che il sindacato pensionati ha fatto in questi anni nei confronti con i Comuni.

In questo modo possiamo, inoltre, fornire il nostro contributo, in piena autonomia, allo sviluppo della partecipazione alla vita sociale e politica e, quindi, allo sviluppo della democrazia, come affermato con forza nei documenti congressuali.

Il Consiglio di zona è la sede nella quale elaborare e approvare le piattaforme e verificare l'andamento e gli esiti delle vertenze.

La contrattazione sociale territoriale, con il suo intreccio con la contrattazione aziendale e di sito, dovrà diventare patrimonio comune del sindacato confederale CGIL, CISL, UIL in provincia di Vicenza. In questo senso ci attiveremo, confortati dal recente documento regionale unitario in tema di sviluppo locale.

### **Il Consiglio di zona**

Al Congresso della Camera del lavoro, seguendo le indicazioni contenute nelle tesi congressuali e quanto sollecitato dal documento conclusivo della conferenza di progetto della CGIL regionale Veneto, avevamo segnalato la necessità di spostare il baricentro dell'organizzazione sul territorio.

Questa esigenza nasceva dal fatto che il modello organizzativo in atto consentiva l'incontro tra le categorie e la confederazione unicamente sul piano verticale, a livello provinciale. Spostare il baricentro significa rompere la divisione dei compiti oggi presente: alle categorie la contrattazione; alla confederazione il sociale. Nei Consigli di zona saranno le categorie a decidere, con la confederazione, le politiche da adottare e le iniziative più adeguate per portarle avanti. Praticando una confederalità che connetta la contrattazione in azienda con quella sociale.

Per noi questo indirizzo si traduce nello sviluppo e rilancio della nostra attività nelle zone, che rappresentano il territorio, per un sindacato che opera in una provincia policentrica.

Il dibattito e le scelte di queste settimane, nelle zone e a livello provinciale, rappresentano l'occasione per consolidare il lavoro di questi anni e assegnare un ruolo dirigente ai Consigli di Zona.

Consiglio di zona come luogo della partecipazione, dell'esercizio democratico, dell'elaborazione delle politiche e delle piattaforme di zona, della verifica degli avanzamenti e dei risultati.

Consiglio di zona come luogo d'incontro dei delegati delle diverse realtà produttive e dei servizi, pubblici e privati. Luogo d'incontro tra lavoratrici, lavoratori e pensionati, giovani, immigrati. Come occasione per familiarizzare con i nostri servizi e conoscerne caratteristiche e potenzialità.

Ancora: Consiglio di zona come luogo aperto, che si riunisce non solo grazie ai permessi sindacali retribuiti, ma anche in orari che rendono possibile la partecipazione di coloro che con noi vogliono impegnarsi e non hanno permessi a disposizione. Quindi luogo di apertura e confronto con le associazioni che vivono e operano in un territorio.

Ripartire quindi dalle zone anche per riattivare militanza e volontariato. Superando il rischio di una eccessiva burocratizzazione e "professionalizzazione" del nostro lavoro.

E quindi anche Consiglio di zona come sede di confronto politico, per sollecitare la partecipazione alla vita del sindacato e alla vita della società così come si esprime sul territorio, dove possiamo incontrare lavoratrici, lavoratori, pensionati, associazioni e movimenti.

Il documento regionale, a questo proposito, fornisce un'indicazione utile, rispondendo ad un'esigenza che anche noi, più volte, abbiamo sottolineato, quando invita ad attivare in ogni sede sindacale luoghi di incontro per delegati, lavoratori, pensionati. Giovani, donne e immigrati.

Al termine delle assemblee organizzative di zona, perciò, abbiamo eletto il Consiglio di Zona, composto da delegate/i dei luoghi di lavoro, pubblici e privati, da pensionati, dai funzionari sindacali delle categorie che operano in zona, da compagne e compagni dei servizi.

Il Consiglio di zona sarà coordinato da un responsabile di zona, nominato su proposta della Segreteria provinciale in concorso e condivisione con il Consiglio stesso. Esso sarà coadiuvato da compagne e compagni che operano in zona.

Per mantenere viva l'attività delle zone sindacali, l'assemblea organizzativa provinciale si impegna a:

- convocare l'Assemblea dei delegati di zona (direttivi di categoria per zona più delegati Rsu e RIs) almeno 1 volta l'anno;
- convocare il C.d.Z. almeno ogni due mesi.

## **La formazione e l'informazione**

Lo sforzo teso a riappropriarci del nostro ruolo contrattuale e la volontà di esercitare una estesa contrattazione sociale richiedono sforzo e capacità di e laborazione.

Il Consiglio di zona è il luogo del confronto e dell'elaborazione collettiva, ma è necessaria una crescita di conoscenze e competenze di ciascuno/a.

Il compito di assicurare l'aumento di conoscenze e competenze è affidato alla formazione continua, che può inoltre stimolare lo sviluppo di curiosità e ricerche individuali.

L'esperienza formativa di questi anni, nella nostra Camera del lavoro, ha assicurato un'estesa formazione di base, dedicata a delegate e delegati eletti da poco o desiderosi di occasioni di confronto e scambio di conoscenze. L'organizzazione dei corsi si è via via affinata grazie al contributo del dipartimento formazione della CGIL regionale. Questa formazione è tuttora in corso e continuerà, per assicurare le conoscenze fondamentali ai/alle giovani delegate/i.

In collaborazione con il dipartimento regionale verranno programmati e proposti corsi di formazione (anche con il contributo delle Università di Padova e Venezia) che permettano di affinare e migliorare le nostre competenze in materia di politica generale, contrattazione aziendale, sul salario, sulle condizioni di lavoro, sulla sicurezza.

La formazione sarà rivolta specificatamente a Rappresentanti sindacali unitari, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e a funzionari e dirigenti della CGIL e deve diventare un diritto-dovere di ciascuno.

L'informazione della Camera del Lavoro vicentina si effettua prevalentemente attraverso il sito internet e la pubblicazione on-line "Vicenza lavoro". Questi due importanti strumenti sono stati utilizzati in modo difforme, tra categorie e Camera del Lavoro, non riuscendo così a valorizzare appieno le potenzialità comunicative espresse: in particolare per l'opportunità che offrono nel rapporto con i delegati. La recente formazione sull'utilizzo del sito potrà consentire, già dai prossimi mesi, un uso maggiore dello stesso da parte delle categorie. Anche "Vicenza lavoro" dovrà trovare adeguato utilizzo da parte dell'insieme dell'organizzazione.

## **I servizi della/nella CGIL**

La frammentazione della realtà produttiva e dei servizi e la conseguente frammentazione del lavoro hanno comportato un aumento della domanda di tutela individuale.

Parte di questa domanda dovrà trovare risposta attraverso il rilancio, quantitativo e qualitativo, della contrattazione collettiva, secondo le linee indicate. Resta comunque grande il campo di intervento dei servizi della nostra organizzazione, che sono interessati a nuove responsabilità a fronte dei cambiamenti nella composizione sociale del mondo del lavoro.

L'obiettivo che ci eravamo proposti, in linea con i documenti congressuali, riguardante l'integrazione dei servizi tra di loro, e di questi con le categorie ed in particolare con il sindacato pensionati, non è stato completamente raggiunto.

Abbiamo fatto importanti passi avanti, anche grazie alla costituzione della Direzione servizi che ha contribuito a trovare un luogo nel quale avviare il confronto sul ruolo e il rapporto dei servizi con il resto dell'organizzazione. E' necessario continuare il proficuo lavoro svolto affinando il rapporto con il Sindacato pensionati, per il ruolo prezioso che compagne/i dello Spi già offrono e possono offrire ad un miglior funzionamento dell'attività dei servizi, Inca e Caaf in particolare, a partire dall'accoglienza.

Dovremo studiare e predisporre progetti di intervento che migliorino e rafforzino l'intreccio tra Patronato e Spi; tra categorie, Inca e Spi, a partire da occasioni di formazione comuni, per affermare nei fatti l'appartenenza comune ad un'unica organizzazione. Categorie e Camera del Lavoro, servizi e delegate/i, tutti insieme siamo la CGIL.

Le competenze maturate con l'esperienza di E-Labor Orientamento lavoro non vanno disperse ma ripensate secondo le linee guida della CGIL nazionale che ha inserito il SOL (Servizio di Orientamento Lavorativo) nel sistema di tutela individuale della CGIL.

Anche sul terreno dei servizi un ruolo importante può essere svolto dai delegati, a partire da coloro che hanno predisposizione verso l'attività di servizio. Questo è un altro modo per riattivare militanza basata sul volontariato, come stimolo a riaprire un dibattito in tutta l'organizzazione sul ruolo fondamentale e insostituibile di volontariato e militanza. Su queste basi è nata la nostra organizzazione e da qui è necessario ripartire per non correre il rischio di cadere nell'autoreferenzialità burocratica.

Questa è una delle strade per assicurare a lavoratrici e lavoratori miglior servizio e rilanciare il proselitismo, aumentando il numero di coloro che si iscrivono alla CGIL, attraverso le categorie degli attivi e dei pensionati. Grazie al contributo di delegate/i, funzionari di categoria e servizi, pensionati/e nelle sedi e sul territorio.

Per organizzare meglio l'attività integrata tra le diverse strutture della CGIL vicentina sarà fondamentale la banca dati e l'anagrafe degli iscritti che è stata recentemente realizzata. I dati a disposizione di tutta l'organizzazione ci permetteranno di effettuare analisi e comparazioni utili all'attività sindacale, finalizzati a migliorare la nostra presenza sul territorio e ad assicurare maggiori opportunità di intervento e sindacalizzazione.

### **Rinnovare l'organizzazione. Valorizzare le differenze**

I documenti preparatori la Conferenza di organizzazione, nazionale e regionale, sottolineano la necessità di rinnovare l'organizzazione CGIL al fine di sapere e poter rappresentare meglio il mondo del lavoro che cambia attraverso la presenza dei nuovi soggetti del lavoro ad ogni livello dell'organizzazione.

Dovremo, tutti, essere impegnati a promuovere la presenza, l'impegno, la militanza di donne, migranti, giovani, a partire dalla loro attività nei luoghi di lavoro, nelle Rappresentanze sindacali unitarie e, via via, ai vari livelli delle nostre strutture.

Dai luoghi di lavoro e dalle zone può e deve ripartire questo lavoro di coinvolgimento e crescita di una nuova leva di delegati e dirigenti sindacali.

La nostra attività nelle zone, la contrattazione aziendale, quella territoriale e sociale, la presenza sui temi che riguardano territori e popolazioni, la partecipazione e l'attività di delegate e delegati, giovani e immigrati a partire dal territorio, dalle zone, saranno una palestra nella quale molte/i si potranno esercitare.

Su questo terreno, i nostri impegni, da qui al Congresso, dovranno riguardare:

- il pieno rispetto della norma antidiscriminatoria, che prevede la presenza di almeno il 40% di ognuno dei due generi in tutti gli organismi dirigenti, puntando, laddove ci sono le condizioni, ad arrivare alla rappresentanza paritaria (50%), a partire dalle R.S.U. e dai Comitati direttivi di categoria. Per giungere, via via, in ogni struttura, ad una presenza delle compagne non solo formale, ma sostanziale. Ricercando formule organizzative ed un uso della 'risorsa tempo', che favoriscano ingresso e permanenza delle donne nelle nostre strutture.
- l'ingresso nell'organizzazione di giovani quadri. Aderiamo perciò alla proposta regionale di realizzare un patto generazionale che preveda uno sforzo comune di tutta l'organizzazione, con un particolare impegno dello Spi, per favorire questo processo. Con il contributo del regionale, saremo nelle condizioni di inserire nelle nostre strutture alcune/i giovani delegate e delegati.

Particolarmente forte dovrà essere l'impegno all'inserimento di lavoratori immigrati ad ogni livello dell'organizzazione, a partire, anche in questo caso, dai luoghi di lavoro, nelle R.S.U. per giungere, da qui al Congresso, alla presenza nelle segreterie di categoria più significative, di almeno un/una lavoratore/trice immigrato/a. Recentemente abbiamo avviato questo percorso, con l'ingresso di un compagno immigrato a tempo pieno in segreteria Flai.

Dovremo inoltre rilanciare l'attività del Dipartimento, con l'individuazione del/della nuovo/a responsabile, e del Coordinamento. Il primo come strumento per la promozione di attività a favore dei migranti sul territorio e organizzatore di occasioni di sensibilizzazione e mobilitazione, oltre che per il sostegno e l'assistenza nello svolgimento delle pratiche; il secondo come occasione e luogo di incontro, conoscenza, scambio tra i nostri iscritti e delegati migranti, le comunità e l'insieme dell'organizzazione. Ciò implica l'impegno di tutte le nostre strutture ad assicurare un'adeguata presenza.

Resta confermato l'impegno a mantenere uno stretto rapporto, nel rispetto delle reciproche autonomie, con Reds, la rete degli studenti, che ospitiamo nella nostra sede provinciale.

### **Le ipotesi di lavoro, gli impegni da attivare entro fine anno**

- 1- Progetto Inca/Spi  
Si tratta di un intervento finalizzato al recupero di valore delle pensioni, penalizzate da errori di calcolo, nella direzione dell'integrazione e della collaborazione tra strutture, in particolare tra Patronato, Spi e Camera del lavoro, importante per i riflessi che potrà avere sul piano del tesseramento.
- 2- Progetto Piccola impresa-artigianato  
Si tratta di individuare, in accordo con le categorie, una zona nella quale attivare, in un arco di tempo definito, un'attività comune verso lavoratrici e lavoratori dipendenti di piccole aziende e imprese artigianali. L'attività dovrà essere coordinata dal responsabile di zona, con il supporto di un/una componente la segreteria provinciale, e vedrà coinvolti funzionari di categoria e dei servizi, pensionati e delegati. Si opererà con campagne informative, diffusione di materiale, assemblee in orari idonei a consentire la partecipazione del maggior numero di lavoratrici e lavoratori.

### 3- Verifica risultati contrattazione aziendale

Prevediamo un appuntamento, da convocar e entro fine anno (riunione Comitato Direttivo, assemblea delegati) nel corso del quale verificare i passi avanti compiuti, in particolare nella contrattazione aziendale, sugli obiettivi in precedenza indicati.

## Le risorse

Le ipotesi di lavoro, i progetti indicati possono vedere possibilità di concretizzazione se effettivamente la Conferenza di organizzazione sarà l'occasione per fornire indicazioni concrete su razionalizzazioni contrattuali e spostamento di risorse dai livelli nazionale e regionale ai territori.

In questa direzione consideriamo ancora insufficienti le indicazioni fornite dal documento nazionale e dallo stesso documento regionale, pur valutando positivamente la volontà del regionale di ridurre e razionalizzare i dipartimenti per recuperare risorse.

Ci sentiamo perciò impegnati a sostenere questa posizione nel corso della discussione ai vari livelli.

