

## Contributo Comitato Direttivo SLC alla “Bozza di lavoro” preparatoria per la Conferenza di Organizzazione

L'ultimo congresso della CGIL, tra i vari temi affrontati, ha assunto l'impegno di avviare il percorso della Conferenza di Organizzazione.

In CGIL è aperta già dall'autunno 2014 una discussione importante relativa al ruolo dell'Organizzazione, a partire dalla garanzia della propria autonomia politica e di una sempre maggiore rappresentanza sociale.

Il Congresso ed i lavori preparatori alla Conferenza di Organizzazione sono intervenuti in una stagione di grave crisi economica iniziata a fine 2007 che, sommata ad una assenza di politiche industriali ed economiche nazionali dei Governi negli ultimi vent'anni ed alla mancata individuazione di politiche nazionali sui settori strategici del paese, ha precarizzato il lavoro, ha peggiorato le condizioni sociali (per alcuni versi simili oggi a quelle degli anni cinquanta), colpendo in modo importante le fasce più deboli della società, diminuendo diritti e tutele nel mondo del lavoro e nella società. Possiamo dire con semplicità che la classe politica del Paese ha utilizzato la crisi per alterare i valori fondanti della nostra Costituzione ed ha reso strutturale il divario sociale. Sono stati i Valori sottesi alla Carta Costituzionale che, negli anni a cavallo tra il 1960 e il 1980, hanno strutturato e migliorato la coesione della società e del mondo del lavoro.

Spesso anche la nostra Organizzazione non è stata in grado di cogliere le trasformazioni ed i cambiamenti che avvenivano nel mondo del lavoro e nella società. Troppi “se”, troppi “ma” e molti ripensamenti non ci hanno consentito di sostanziare le giuste intuizioni che in questi anni abbiamo avuto.

Finalmente siamo approdati all'idea di un nuovo statuto dei lavoratori, tema sul quale la SLC sarà impegnata a dare il proprio contributo sulla scorta di una esperienza sindacale pluriennale.

Oggi che la legge 300/70 è stata destrutturata noi tentiamo giustamente di sollecitare l'emanazione di nuove norme contro le iniquità create dalle recenti misure adottate dal Governo in continuità con i Governi precedenti. In questo scenario dovremo misurarci con la crisi della rappresentanza determinata dalla nuova articolazione del mercato del lavoro, strutturato in eguale misura tra lavoro standard e nuova occupazione con meno diritti e meno salario.

La crisi della rappresentanza, che ha attraversato principalmente la forma partito, sta comportando una autoreferenzialità della politica che determina il disconoscimento ed il conseguente superamento dei corpi intermedi

Su questo e tanto altro ci misureremo nel percorso e nei lavori della Conferenza di Organizzazione. Dobbiamo avere la capacità di trovare le soluzioni utili per la CGIL ed il suo futuro, ed anche la capacità di comunicare all'esterno il nostro cambiamento facendolo in modo semplice e riscontrabile anche dai più ostici.

Dobbiamo evitare di parlare a noi stessi.

Democrazia e partecipazione: le scelte fatte dal SLC nella passata C. O. sono andate nell'indirizzo di valorizzare il territorio ed i luoghi di lavoro; ci siamo strutturati attraverso i Cdl.

Laddove non eravamo in grado di farlo (vista la frammentazione delle aziende industriali o nel settore dello spettacolo abbiamo individuato i Coordinamenti con i Coordinatori) abbiamo sperimentato soluzioni funzionali a noi stessi senza perdere mai di vista il valore fondante della CGIL; la confederalità. Per noi queste scelte erano, sono e forse saranno necessarie per rappresentare il mondo del lavoro afferente ai settori merceologici che rappresentiamo. Un lavoro soprattutto atipico che si intreccia al mondo del lavoro classico (quello strutturato) tipico industriale o delle grandi aziende.

Gli indirizzi e i compiti delle strutture di base che abbiamo realizzato rispondono già all'indicazione della "bozza di lavoro".

La novità introdotta è quella dell'Assemblea Generale che merita una attenta riflessione. La Bozza di lavoro allarga la platea di coloro che eleggono i segretari generali e le segreterie dei centri regolatori e delle CdLT/M; ecc..

A modifica della Bozza di lavoro proponiamo che l'A.G. debba indicare le linee prospettiche e d'indirizzo per la politica della Confederazione e delle Categorie per il mandato congressuale, ivi comprese le linee di indirizzo inerenti il quadro degli assetti delle strutture sul territorio.

Relativamente alla deliberazione a maggioranza delle linee di indirizzo relative agli assetti territoriali, queste verranno licenziate anche sentito il parere dei centri regolatori regionali.

L'AG è convocata entro il 30 aprile in occasione del bilancio consuntivo per verificare l'attuazione delle linee d'indirizzo.

Il ruolo e le competenze dell'A.G. non si debbono sovrapporre al ruolo e le competenze del Comitato Direttivo.

Nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso nazionale e nel rispetto delle linee prospettiche indicate dall'AG, al CD è affidato il compito di direzione della Categoria.

La proposta di una sua composizione in misura non superiore al doppio dei componenti del Direttivo appare congrua.

Nel nostro caso, se dovessimo utilizzare la tabella di 85 componenti, la platea complessiva potrebbe essere di circa 170. Dato che l'obiettivo è quello di avere una partecipazione vera dal basso (posti di lavoro) si può prevedere

una presenza pari al n° del direttivo e comunque con un rispetto della % complessiva dei delegati non inferiore al 50% .  
In ogni caso il Comitato Direttivo è parte integrante dell'Assemblea Generale.

### Territorio e strutture:

ai fini del necessario equilibrio economico, il criterio proposto dalla Bozza di documento consente di avere una migliore coerenza nella funzionalità delle strutture.

Questa C. O. individua nelle CdLT/M il baricentro delle politiche sindacali territoriali; riteniamo questa scelta giusta. Come sempre dobbiamo perseguire, nell'individuare una scelta percorribile, una coerenza. Le Categorie indicano, nel rispetto della scelta proposta dalla Bozza di lavoro, il proprio modello organizzativo.

SLC non ha le caratteristiche della riproducibilità del medesimo modello in ogni territorio o nelle sue regioni. SLC ha la necessità di modellare la propria articolazione in relazione alle proprie specificità, nel rispetto del rapporto con i livelli congressuali confederali territoriali .

In coerenza con le deliberazioni della Conferenza di organizzazione del 2008, già dall'aprile 2013 sperimentiamo diverse articolazioni di noi stessi, ottenendo spesso risultati apprezzabili ( vedi documento conclusivo 6-7-8 Maggio 2008 e 10-11 Aprile 2013).

La contrattazione Territoriale è già coordinata con le strutture confederali presenti sul territorio.

Alcuni esempi: il settore dello spettacolo dal vivo e le fondazioni, i call center, gli uffici postali. Quindi anche l'indirizzo politico ed organizzativo viene assunto di concerto con il Territorio nel rispetto delle prerogative della Categoria, che si articola con tali indirizzi in un sistema più ampio.

Pertanto anche le Funzioni più o meno complesse sono identificate in relazione alle caratteristiche dei territori Regionali che SLC ha, con un modello flessibile, d'istanza congressuale Regionale o di Coordinamento regionale.

In questa ottica va vista anche l'articolazione della categoria sul territorio; la possibilità di scegliere gli accorpamenti funzionali con altro o altri comprensori della categoria o di fare accorpamenti funzionali con altra categoria non possono valere a livello nazionale come impostazione generale, ma come strumento attagliato alle diverse specificità territoriali.

Attribuzione dei settori merceologici: la proposta di costituire un gruppo di lavoro che ragioni in tempi certi è sicuramente positiva ma deve essere legata ai perimetri contrattuali. Dobbiamo affrontare i due temi perché ciò consente "... maggiore efficienza organizzativa ed una più efficace ed inclusiva azione di rappresentanza nell'ottica dell'unificazione delle reti e

della ricomposizione delle filiere produttive ..." e, aggiungiamo, della razionalizzazione dei CCNL.

Se puntiamo ad includere forme di lavoro atipiche che si articolano trasversalmente in vari settori è opportuno riflettere, laddove possibile, sui contratti di filiera oppure pensare a regole interconfederali che regolamentino gli appalti e/o alcuni diritti fondamentali.

Formazione:

L'impostazione della Bozza di lavoro, che prevede una formazione continua come elemento qualificante e necessario, è assolutamente condivisibile.

Slc ritiene che la formazione debba coinvolgere tutto il corpo della CGIL, secondo due moduli generali specifici.

Uno inerente l'identità della nostra organizzazione, l'altro che abbia specificità legate alla funzione svolta dalla persona soggetto di formazione. Pertanto SLC contribuirà al piano formativo generale che si integrerà al piano formativo nazionale, laddove necessario, e territoriale della categoria.

Contrattazione:

SLC, riconoscendo il valore e l'ineludibilità di una contrattazione inclusiva, negli ultimi anni ha posto in essere iniziative volte ad effettuare una mappatura delle diverse professionalità e dei molteplici regimi contrattuali afferenti ai settori merceologici di pertinenza.

Questo lavoro ha consentito alla categoria di praticare l'inclusività con accordi che hanno permesso di dare diritti e rappresentanza a figure di lavoro atipiche, saltuarie, discontinue.

Ricordiamo in tal senso tutto il lavoro svolto rispetto alle figure professionali dell'editoria, agli operatori dei call center, alle cooperative dello spettacolo, al settore delle agenzie di recapito.

L'accordo del 2013 relativo ai Lavoratori a Progetto (LAP) ha consentito di regolamentare queste figure atipiche all'interno del perimetro contrattuale di riferimento e di aumentare gli iscritti alla SLC.

Particolare attenzione SLC ha rivolto all'estensione del Welfare contrattuale, laddove praticabile, come si evince dalla modifica dei criteri di accesso al Fondo di previdenza contrattuale complementare Byblos, unico fondo in Italia aperto anche alle figure atipiche.

Slc sta operando per ottenere analoga inclusione nel Fondo Sanitario contrattuale Salute Sempre.

Il Comitato Direttivo ritiene, infine, che le piattaforme per il rinnovo dei CCNL debbano prevedere norme specifiche per il sistema degli appalti ove presenti in forma strutturale.