

Premessa

Ad alcuni anni dalla Conferenza di Organizzazione è necessaria una riflessione, che porti a scelte operative, tenuto conto delle mutate condizioni ed esigenze del mondo del lavoro che portano a dover riconsiderare il nostro assetto organizzativo, per poter diffondere il nostro intervento nei luoghi di lavoro, al fine di migliorare le condizioni del lavoro e di quelle sociali.

Questo processo dovrà necessariamente essere rapportato alle caratteristiche delle strutture e dei territori in cui esse operano. Da qui la necessità di sperimentare modelli flessibili che, coerentemente con gli obiettivi, vedranno coinvolte le Segreterie regionali confederali interessate, in qualità di Centro regolatore. Interconnesse a queste scelte vanno meglio strutturate quelle relative alla tutela individuale, garantite dal Sistema Servizi.

Va prestata attenzione, ai processi di riorganizzazione Istituzionale e degli altri soggetti della rappresentanza sociale sia nella valutazione dell'azione politica, sia in rapporto ai servizi erogati che si rivolgono allo stesso bacino di persone.

Bisogna rilanciare con forza il tema del proselitismo e del nostro insediamento territoriale per ampliare la nostra rappresentanza anche in relazione alla sua misurazione e certificazione anche nei settori privati. L'accordo storico del 31 maggio 2013 in tema di rappresentanza e democrazia sindacale, produce ulteriori effetti sull'intero sistema di relazioni sindacali ed impone una riflessione e conseguenti decisioni rispetto al nostro modello organizzativo. Certificazione della rappresentanza e verifica del consenso da parte delle lavoratrici e dei lavoratori unitamente alla fisiologica spinta verso un'azione unitaria con le altre organizzazioni sindacali che deriva dall'accordo, producendo un'unità competitiva, impone a tutti noi un'attenzione straordinaria nel sostenere questo processo mettendolo in relazione con la nostra presenza organizzata.

Per fare questo bisogna investire, liberando risorse economiche e valorizzare le esperienze maturate a favore dei luoghi di lavoro e del territorio, razionalizzando strutture ed organi esecutivi ai vari livelli dell'Organizzazione.

Per questa ragione dobbiamo agire una vera e propria riforma organizzativa che sia coerente con le scelte politiche.

Per raggiungere risultati significativi ed adeguati alla nostra ambizione di avere una FP-CGIL sempre più forte ed insediata, è fondamentale avere ed esigere una coerenza nei comportamenti individuali e collettivi.

1. I comitati degli Iscritti

Con il già richiamato importante Accordo del 31 maggio 2013 si conferma la necessità di potenziare le strutture dei luoghi di lavoro attraverso una attenta dislocazione delle risorse.

Gli interventi di riordino e di riorganizzazione saranno tanto più efficaci laddove si proceda con decisione e coerenza sulla strada della razionalizzazione.

Il comitato degli iscritti è la prima istanza Cgil nella quale favorire la partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici, a cominciare da quelli che, operando con tipologie di lavoro atipiche in contesti dove è sostanzialmente strutturato la tipologia a tempo indeterminato, faticano ad entrare in contatto con l'organizzazione.

Le delibere attuative dell'ultima conferenza di organizzazione hanno già indicato chiaramente attorno a quali snodi strategici si sarebbe dovuto sviluppare il percorso di reinsediamento dei comitati degli iscritti nella più complessiva e generale struttura organizzativa della Cgil:

1. garantire in ogni luogo di lavoro le attività di proselitismo, di tesseramento, di promozione del sistema dei servizi
2. assicurare all'assemblea degli iscritti discussione e diritto di proposta per la formazione delle candidature della Cgil nelle liste per le elezioni delle RSU
3. favorire processi di inclusione, politico/contrattuale e di valorizzazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare attenzione alle cosiddette forme atipiche di lavoro, ai migranti e ai giovani
4. agevolare il ruolo politico del comitato degli iscritti anche attraverso la costituzione di comitati degli iscritti a valenza territoriale nei quali mettere a valore la condivisione di esperienze professionali/contrattuali diverse, nell'obiettivo di una sempre più intenso processo di integrazione e di elaborazione politica complessiva.

Quelle scelte, dai profili d'attualità più che mai evidenti, possono essere ancora assunti, pur con le necessarie integrazioni, come veri e propri snodi: il processo di autoriforma della Fp, che andrà necessariamente integrato con la discussione più generale sull'organizzazione della Cgil, deve poter misura le sue ambizioni soprattutto in relazione a questa opzione.

Il primo punto di questa operazione generale di reinsediamento di questa "rinnovata" struttura di base della Cgil non può che essere il rinnovo di tutti i comitati degli iscritti, la loro costituzione generalizzata.

1.1 Costituzione/rinnovo dei comitati degli iscritti

a) Cronoprogramma per rinnovo/conferme Cdl

L'anno 2015 è il termine entro il quale le strutture comprensoriali, in completo raccordo con i rispettivi centri regolatori e con i livelli regionali di categoria, *(la definizione di un programma concordato con centri regolatori e livelli regionali di categoria darebbe all'attività un fondamento strutturato e di interesse generale dell'insieme della Cgil. ndr)*, procedono alla formale ricostituzione/rinnovo dei Comitati degli Iscritti in tutti i luoghi di lavoro.

Tale attività deve essere parte di un piano di lavoro complessivo, da elaborare per ogni singolo territorio, entro il quale si definiscono a monte forme e tempi per la costituzione di eventuali coordinamenti territoriali dei comitati degli iscritti.

Il piano di lavoro territoriale per la costituzione/rinnovo dei comitati degli iscritti, deve essere elaborato, discusso ed assunto in stretto coordinamento con le strutture regionali di categoria

b) individuazione dei componenti dei Comitati degli iscritti responsabili:

I comitati degli iscritti, oltre alle normali attività che definiscono quest'istanza congressuale, devono individuare:

- ❖ una responsabilità per il loro coordinamento
- ❖ una responsabilità per proselitismo e tesseramento
- ❖ una responsabilità per il rapporto con il sistema dei servizi Cgil e delle attività ad esso collegate
- ❖ una responsabilità per la sicurezza sul luogo di lavoro
- ❖ una responsabilità per la contrattazione sociale/territoriale

b) censimento comitati degli iscritti

Entro il termine ultimo del 31.12.2015 deve essere portata a compimento l'attività di rilevazione/censimento dei comitati degli iscritti così come rinnovati/ricostituiti.

Le strutture, nazionale e regionali, si dotano di un omogeneo programma

informatizzato di acquisizione e gestione dei dati, anagrafici, geografici, professionali dei componenti dei comitati degli iscritti, con l'obiettivo di offrire all'azione della federazione uno strumento di rilevamento costante da usare per:

- ❖ il rilancio di una adeguata politica di formazione dei quadri dirigenti della categoria,
- ❖ per piani di intervento sempre più stringenti e attagliati alle specifiche esigenze sul proselitismo e sul tesseramento,
- ❖ per strutturare sempre più e sempre meglio il sistema di relazioni che lega la tutela collettiva a quella individuale
- ❖ per un potenziamento strutturale della nostra azione sul tema della sicurezza e della salubrità degli ambienti di lavoro.

1.2 Regolamento dei comitati degli iscritti Fp Cgil

Le delibere attuative dell'ultima conferenza di organizzazione della Cgil già prevedevano l'assunzione di un regolamento quadro attraverso il quale rafforzare compiti e funzioni dei comitati degli iscritti.

La particolarità dei settori pubblici, dove già esiste una legge sulla rappresentanza sindacale e dove, in ragione di ciò, il soggetto contrattuale della rappresentanza sindacale unitaria è già punto consolidato del sistema delle relazioni contrattuali (punto di rappresentanza, oltretutto da potenziare alla luce dell'accordo interconfederale del gennaio 2013), impone l'immediata assunzione di un sistema di regole che definiscano le linee di intervento e funzionamento degli stessi comitati.

La Categoria, oltretutto, assumendo come decisiva anche la scelta della CGIL di costituire i Coordinamenti dei Responsabili dei Comitati degli Iscritti, delle leghe SPI Cgil e di altre esperienze aggregative, a livello di Camere del Lavoro non congressuali, anche al fine di conseguire il rafforzamento strategico dell'organizzazione nel territorio, giudica quindi indispensabile dotarsi di un proprio regolamento per il funzionamento dei Comitati; ciò per meglio definire la qualità e gli ambiti dei loro rapporti con le rappresentanze sindacali unitarie dei posti di lavoro e per orientare, anche attraverso precise scelte di natura organizzativa, il sistema di relazioni che esiste fra quell'istanza congressuale e l'insieme dei livelli di responsabilità dell'organizzazione (compensatori/Camere del lavoro/sistema dei servizi)

In questo senso il dipartimento degli organizzatori Fp (nazionale/regionale/aree metropolitane) si fa carico di offrire un punto di proposta per tale regolamento da offrire alla discussione della segreteria nazionale secondo queste direttrici:

- 1) Al fine di avere una visione d'insieme ad un'azione integrata di coloro che agiscono in nome e per conto della CGIL, gli eletti nelle RSU sono parte integrante del Comitato degli iscritti.
- 2) Il Comitato degli Iscritti è e deve essere sempre più il punto massimo della rappresentanza delle varie tipologie di lavoro presenti nel sito.
- 3) Oltre alla responsabilità di chi lo rappresenta, al suo interno il Cdl deve prevedere un/una responsabile per il Proselitismo e per il Tesseramento, un riferimento per la Tutela Individuale in rapporto con i Servizi, un responsabile delle politiche per la sicurezza sui luoghi di lavoro
- 4) In relazione alla realtà, tali responsabilità potranno coincidere con chi opera anche all'interno delle RSU.
- 5) ai rappresentanti della CGIL nei luoghi di lavoro, attraverso le diverse funzioni individuate nell'ambito del comitato degli iscritti, è affidata la cura e lo scambio di informazioni tra l'Organizzazione (nelle sue diverse articolazioni verticali, orizzontali, di servizio) e gli iscritti, favorendo e facilitando anche il loro accesso al sistema delle tutele individuali con modalità organizzative che assicurino la presa in carico delle loro esigenze e l'organizzazione più efficace delle diverse azioni.

- 6) Vanno previste precise e vincolanti offerte formative per ogni componente dei comitati degli iscritti (formazione generale su valori, identità e ruolo del sindacato, formazione specifica per ciò che attiene l'organizzazione e le modalità di funzionamento della Cgil, formazione orientata alla pratica contrattuale)
- 7) vanno costruiti percorsi di accrescimento del sistema di relazioni (oltre che con la categoria di appartenenza) con i servizi di tutela dei diritti individuali e con gli organismi di rappresentanza confederale in sede locale.
- 8) La previsione che, laddove l'entità del posto di lavoro non consentisse tale modello di articolazione organizzativa, si possa procedere ad accorpamenti tra più posti di lavoro.
- 9) una espressa previsione che renda esplicita l'inopportunità di una sovrapposizione (una coincidenza nelle stesse persone) fra le responsabilità politiche delle segreterie territoriali e le rappresentanze sindacali unitarie.
- 10) La previsione che, subito dopo la costituzione/rinnovo dei comitati degli iscritti, si apra un percorso di progressiva, ma al tempo stesso evidente, cessione, **sempre per delega**, della titolarità della contrattazione aziendale dalle strutture territoriali Fp ai comitati degli iscritti stessi

1.3 Coordinamenti territoriali dei comitati degli iscritti Fp

I coordinamenti territoriali, così come in parte le stesse delibere attuative hanno già indicato, possono e devono poter rappresentare un livello di partecipazione e coinvolgimento sulle tematiche che di volta in volta interessano sia il territorio sia le politiche più generali della categoria.

A questi coordinamenti vanno affidati i compiti di definire le piattaforme o linee guida per la contrattazione territoriale e sociale in forte relazione con le CdL congressuali, ferma restando la titolarità della Categoria nella fase negoziale.

La Categoria concorderà con le strutture confederali i sistemi e/o progetti pluriennali per il decentramento funzionale e l'insediamento nel territorio delle Camere del Lavoro di livello non congressuale.

In questo ambito, oltre che prevedere procedure vincolanti per la loro costituzione, va concordato con i centri regolatori e le Cdl la costituzione di organismi confederali analoghi entro i quali designare i responsabili dei comitati degli iscritti dei luoghi di lavoro della Fp

E' necessario individuare, infine, una precisa tempistica, sia a livello nazionale che territoriale (regionale e di area vasta) per una discussione generale di verifica delle attività

I coordinamenti territoriali (comprensoriali/regionali) dei comitati degli iscritti sono, in ragione di ciò, luoghi e livelli di discussione che vanno valorizzati e sui quali c'è necessità di un investimento costante, sia politico che organizzativo, da parte dell'insieme delle strutture di Funzione Pubblica.

I coordinamenti (territoriali/regionali) diventano parte importante e fondamentale di una filiera di partecipazione e coinvolgimento dei quadri/delegati

1.4 Le RSU

In tema di rappresentatività e di organismi di rappresentanza, l'esperienza fatta in questi anni nel pubblico impiego attraverso la costruzione di un complesso di norme legislative e contrattuali, costituisce il primo parziale esempio di attuazione dell'art. 39 della Costituzione.

Ciò, come ripetutamente affermato, assume particolare importanza nella definizione di regole certe in ordine:

- alla individuazione dei soggetti sindacali ammessi al tavolo delle trattative;
- alla validazione dei contratti sottoscritti;
- all'applicazione dei contratti stessi a tutti i lavoratori dei comparti interessati (validità erga omnes);
- alla titolarità delle prerogative e libertà sindacali.

Gli elementi essenziali delle RSU sono: l'unicità, in quanto il modello è unico in ogni settore ed in ogni unità lavorativa, sia pubblica che privata; l'elettività, in quanto la RSU nasce ed è legittimata dal voto diretto di tutti i lavoratori del posto di lavoro, iscritti e non ai sindacati; la rappresentanza generale di tutti i lavoratori, che deriva dall'elezione a suffragio universale dei componenti; il pluralismo, in quanto tutti, purché in possesso dei requisiti previsti, possono concorrere per essere eletti.

Sia rispetto a tali premesse generali che al preciso ed insostituibile valore "politico" che tali terminali di rappresentanza hanno ormai assunto inequivocabilmente, deve essere avviata una fase di intervento organizzativo che tenda a definire sempre meglio il rapporto fra la rappresentanza generale a carattere elettivo (RSU) e quella lo Statuto della Cgil definisce come "prima istanza" congressuale (i comitati degli iscritti).

E' necessario, quindi, individuare forme organizzate che mettano strutturalmente in relazione i due sistemi di rappresentanza anche nel sistema delle relazioni e delle forme organizzate che legano i luoghi di lavoro al territorio e alle strutture di Funzione Pubblica. (anche perché, spesso e nella pratica, le due forme ricadono sugli stessi soggetti)

1.5 "Assemblee territoriali/regionali dei quadri/delegati/Rsu Fp Cgil. L'Assemblea nazionale dei Quadri, dei delegati e delle RSU Fp Cgil"

L'assemblea territoriale

Subito dopo il rinnovo dei comitati degli iscritti, così come definiti e strutturati con le modalità dei punti 1.1 e 1.2, le federazioni territoriali, con il coordinamento di quelle regionali di categoria, costituiscono e formalizzano le assemblee territoriali dei quadri/delegati/RSU Fp Cgil.

In ragione della loro composizione, le assemblee territoriali sono il luogo e lo strumento dove e attraverso il quale si sostanzia il confronto sulle piattaforme generali per la contrattazione integrativa nei luoghi di lavoro del territorio e dove si realizza il primo punto di discussione sulle proposte generali di azione sindacale della categoria.

La loro composizione deve tendere all' equilibrio fra delegati Fp Cgil e componenti RSU Fp Cgil e deve rispettare il principio della rappresentanza fra settori pubblici e quelli privati, quello che afferisce alle attività/professioni dei settori della Funzione Pubblica.

L'assemblea territoriale dei quadri/delegati/Rsu Fp Cgil è convocata almeno una volta l'anno.

L'assemblea territoriale è ulteriore occasione di rilancio delle politiche attive sul tema dei giovani e, proprio in ragione di ciò, deve garantire azioni di coinvolgimento diretto.

“L’assemblea regionale dei quadri/delegati/Rsu della Fp Cgil”

Sono costituite le assemblee regionali dei quadri/ delegati/Rsu Fp Cgil.

Tali assemblee rappresentano l’insieme delle assemblee territoriali e sono composte garantendo la rappresentanza territoriale, quella di genere.

E’ garantito, inoltre, nella composizione delle assemblee regionali, il principio della rappresentanza della generalità delle attività/professioni, assicurando altresì l’equilibrio fra i nostri settori del lavoro pubblico e quelli dei settori privati.

Le assemblee regionali, di norma, sono convocate almeno una volta l’anno.

“L’assemblea nazionale dei quadri/delegati/Rsu della Fp Cgil”

E’ costituita l’assemblea nazionale dei quadri/delegati/Rsu Fp Cgil.

E’ garantito, attraverso il principio della rappresentanza (così come individuato per i coordinamenti territoriali e regionali) e l’equilibrio nella composizione (genere, delegati Fp Cgil ed eletti Rsu Fp Cgil, settori contrattuali, pubblico/privato)

L’assemblea nazionale è convocata almeno una volta l’anno

L’assemblea nazionale, in ragione di ciò, è il luogo dove si propongono e si discutono le linee generali della politica sindacale della categoria e le piattaforme contrattuali e dove, in una sempre più stretta relazione fra la Federazione e i suoi terminali della rappresentanza Cgil nei luoghi di lavoro (delegati e RSU), si propongono linee di intervento per il reinsediamento della Fp Cgil nei luoghi di lavoro.

******n.b. rimangono come punti di riflessione le modalità di composizione delle Assemblee e le percentuali da garantire a quadri/delegati/Rsu***

1.6. Politiche di rinnovamento

La ricostituzione/rinnovo dei comitati degli iscritti, il loro censimento, la formazione di un anagrafe dei componenti, anche in relazione alle funzioni attribuite al comitato degli iscritti deve essere vissuta come una straordinaria occasione di rilancio delle politiche attive della categoria sul tema dei giovani, della loro partecipazione alla vita della nostra organizzazione, sul loro inserimento nelle attività di direzione politica della categoria.

Analogo approccio va assicurato anche per l’intera partita delle RSU (censimento, formazione di un’anagrafe) in quell’inevitabile intreccio fra le due articolazioni della più generale rappresentanza della Cgil

L’opportunità di una vera e propria rete dei delegati ed eletti RSU, censiti, raggiungibili, coordinabili, va colta anche e soprattutto dispiegando azioni di coinvolgimento diretto e concreto che abbiano fra gli obiettivi primari il rinnovamento dei gruppi dirigenti della Fp Cgil.

In questo senso vanno istituiti momenti di confronto/partecipazione che abbiano caratteristiche strutturali (assemblee permanenti ?).

Una discussione complessiva che, così formata, diventa, attraverso il confronto con i livelli di responsabilità politica della Fp Cgil, concreta proposta di azione politica, sia rispetto al tema dei diritti del lavoro, sia rispetto alla vita sindacale della categoria e alle opportunità di crescita che essa stessa deve saper offrire a tutti i giovani delegati della Fp Cgil.

E’ all’interno delle decisioni che attengono al rilancio di nuove politiche di rinnovamento dei gruppi dirigenti che vanno affrontate e risolte anche le questioni legate alla qualità dei rapporti che legano la categoria (a tutti i suoi livelli) ai dirigenti sindacali che, o per limiti di età o per maturazione dei diritti, risolvono il loro rapporto di lavoro (o con la P.A. o con la Cgil) e entrano in un regime di quiescenza.

Il limite entro il quale devono muoversi le possibili soluzioni di ulteriori collaborazioni

a vario titolo con le strutture Fp è la loro volontarietà e gratuità.

2. Politiche di insediamento/tesseramento

Le politiche di insediamento, con il relativo proselitismo, sono strettamente collegate ai processi riorganizzativi.

Alcuni fattori ormai evidenti da alcuni anni, obbligano tutta la categoria a intervenire per rafforzare il tesseramento.

A mero titolo esemplificativo, fra quei fattori possono riscontrarsi:

- la continua diminuzione del numero dei dipendenti dei settori pubblici a causa dei pensionamenti non reintegrati;
- la diversa propensione alla sindacalizzazione dei lavoratori inseriti nel mondo del lavoro fino alla metà degli anni '80 rispetto a quelli entrati successivamente;
- le difficoltà nella contrattazione nazionale e i relativi blocchi dei settori pubblici;
- le difficoltà nella contrattazione nazionale e i relativi blocchi dei settori pubblici e privati
- la maggiore volatilità delle iscrizioni, soprattutto nei settori privati che ormai rappresentano oltre un quarto del totale degli iscritti della Categoria;
- le differenti richieste che vengono avanzate nel confronto del sindacato rispetto sia ai settori di provenienza (pubblici, pubblici non contrattualizzati, privati) che alle peculiarità di particolari settori professionali
- un diverso rapporto tra la tutela collettiva e la tutela individuale.

Quindi è necessario un intervento dal profilo altamente organizzativo che sia anche in grado di intervenire con progetti mirati che rispondano tanto alle esigenze di nuove adesioni quanto nella maggiore fidelizzazione di quelli già associati.

La Funzione Pubblica Cgil, nelle forme e nei modi attraverso i quali si definiscono normalmente le linee di intervento politico della categoria (direttivo/segreteria) decide di assumere ad ogni inizio anno un proprio piano di lavoro per il proselitismo ed il tesseramento.

All'interno di tale piano di lavoro sul proselitismo agisce l'insieme della strumentazione a disposizione della categoria: dalle politiche di reinsediamento ai progetti finalizzati, dalla formazione alle politiche organizzative, dal finanziamento alla costante verifica delle scelte assunte, dalle politiche comunicative a quelle che attengono alle agibilità sindacali.

Da tale piano dovranno essere ricavati la definizione di programmi di intervento territoriali.

Tutta la Categoria deve essere resa consapevole e coinvolta delle questioni riguardante il tesseramento.

A tutti i livelli e almeno una volta l'anno, deve essere svolta una discussione centrata sul tema, anche sottolineando il nesso tra tesseramento, agibilità finanziarie e agibilità sindacali.

3. Struttura della Federazione

3.1 Accorpamenti dei Territori e autosufficienza finanziaria

Le dimensioni di alcune categorie territoriali e l'esigenza di spostare il più possibile

risorse verso i luoghi di lavoro, quest'ultima come scelta strategica per esercitare nel miglior modo possibile la tutela individuale e collettiva, impongono una attenta riflessione sulla possibilità di realizzare accorpamenti, di livello congressuale, delle attuali strutture.

Qualunque decisione e ridisegno della presenza territoriale, di natura congressuale, deve fare i conti con la necessità di creare condizioni di autosufficienza finanziaria, indispensabile per poter svolgere attività politica.

Le possibili aggregazioni di strutture, dunque, devono essere finalizzate al decentramento delle risorse, producendo effetti concreti tali da essere configurati come investimenti sostanziali e verificabili a favore dei posti di lavoro.

Le sperimentazioni di accorpamenti delle strutture territoriali della Categoria, quindi, devono realizzare le condizioni predette, in un rapporto di condivisione e collaborazione con le strutture regionali confederali di riferimento, in quanto Centri Regolatori.

Tra i parametri che devono essere utilizzati per promuovere la sperimentazione sugli accorpamenti, integrandoli tra loro e con altri che il territorio individuerà, ci sono i flussi finanziari e il numero degli iscritti.

Altri possono essere utili; come il numero dei posti di lavoro e le caratteristiche orografiche, alla luce – però – di un'organizzazione del lavoro, in Categoria, che veda la rete dei delegati e non i componenti la segreteria o i funzionari l'elemento che presidia i posti di lavoro e i territori.

In sostanza, non ha senso l'accorpamento delle strutture territoriali se riproduciamo l'attuale modello organizzativo. Naturalmente dovremo mettere in conto una fase transitoria, che dovrà anche prevedere massivi percorsi formativi tesi a riqualificare l'approccio delle segreterie comprensoriali verso direttrici che, come detto, provano a spostare il baricentro del nostro agire a favore dei posti di lavoro.

Difficilmente una struttura con meno di 1500 iscritti ha risorse per svolgere appieno un'attività politica significativa per l'Organizzazione e, naturalmente, per le lavoratrici e i lavoratori che vogliamo rappresentare e tutelare.

Analoga situazione si determina laddove i flussi finanziari di una struttura sono assorbiti per oltre il 60% dalle spese del personale; pur essendo noi un'Organizzazione ad altissimo capitale umano che non può affrontare il tema delle spese per le compagne e i compagni che vi operano solo come un costo e non anche come un investimento, il giusto equilibrio nel rapporto spese complessive/spese per il personale va sempre garantito.

3.2 Regionalizzazioni e Integrazioni

Tra le sperimentazioni possibili, vanno favoriti processi unificanti a partire dalla creazione di un'unica struttura, di livello regionale, nelle regioni di piccole dimensioni.

Così come va favorita (anche attraverso specifici piani di investimento) la possibilità di un'integrazione funzionale tra struttura regionale e strutture territoriali, anche mediante l'individuazione di responsabilità di contrattazione e organizzative unificate e/o semplificate, di livello sovraterritoriale o regionale, per aziende/enti presenti con propri siti produttivi/organizzativi su più territori, ovvero evitando la duplicazione di funzioni di coordinamento e di direzione altrimenti individuabili in un'unica struttura.

Favorendo, almeno nella fase sperimentale, anche modelli diversi di accorpamenti e integrazioni, ivi compreso quello eventualmente realizzabile tra struttura regionale e struttura del capoluogo di regione, a cominciare da quei territori ove le dimensioni della struttura di capoluogo regionale, in rapporto all'insieme della categoria regionale, siano compatibili con la realizzazione di una sperimentazione dagli esiti equilibrati e rispettosi delle dimensioni e dei rapporti esistenti fra gli stessi comprensori.

3.3 Funzionalità delle Segreterie

Il processo riorganizzativo in atto, deve consentirci di affrontare anche la questione

del compimento del processo di integrazione dei comparti che dettero vita alla Funzione Pubblica, nonché i cambiamenti che nella stessa Categoria sono intervenuti, in primo luogo in termini di composizione della rappresentanza.

La riduzione dei componenti le segreterie è una buona occasione per fare un passo in avanti nella costruzione di una categoria che non si muove più nella logica della sommatoria dei settori ma affronta complessivamente i problemi e che si mette in sintonia, da un punto di vista organizzativo, con le scelte di unificazione contrattuale patrimonio dell'elaborazione politica collettiva.

Non più, quindi, la Categoria con il sottotitolo: Stato, Parastato, Enti Locali e Sanità – in qualche caso con l'aggiunta di altri settori – ma solamente Funzione Pubblica.

La segreteria deve diventare il luogo, anche fisico, in cui oltre alla figura e alle relative funzioni del Segretario Generale, si affianchi la responsabilità delle Politiche Contrattuali unificate, la responsabilità dell'Organizzazione.

Il passaggio nodale, quello cioè, delle responsabilità contrattuali unificate da affiancare alle attività del segretario generale, deve prevedere di per sé una corrispondente cessione delle funzioni “contrattuali” (tradizionalmente di tipo verticale e per questo oggi in capo a singoli componenti delle segreterie), alla rete dei delegati (nel caso di strutture comprensoriali) e/o ad un **potenziamento e ad una valorizzazione degli apparati politici** (soprattutto nelle strutture più grandi e nei livelli regionali e nazionale).

3.4 Composizione delle Segreterie (Regionali, aree metropolitane, comprensori)

Nell'ambito della discussione confederale sulla composizione delle Segreterie, che si è orientata per l'individuazione di tre componenti per gli Organi Esecutivi territoriali.

Si ritiene utile confermare questo orientamento.

Per quanto riguarda le aree metropolitane detto limite viene elevato a quattro componenti

Per quanto riguarda le Segreterie regionali il riferimento numerico dei componenti, fissato nel numero massimo di cinque, potrebbe riguardare le dimensioni con oltre 30.000 iscritti, limite al di sotto del quale le segreterie regionali sono fissate nel numero massimo di quattro.

Nella composizione delle segreterie, nei processi di formazione dei quadri e nelle politiche attive per la individuazione degli organi elettivi prioritaria è l'attenzione che deve essere prestata al tema dei giovani e delle donne.

In attesa che la conferenza di organizzazione della Cgil definisca una precisa cornice di riferimento all'interno della quale muovere l'insieme degli interventi, va individuata nella categoria, quindi, una modalità di composizione delle segreterie che soddisfi il bisogno di ringiovanire i gruppi dirigenti, a tutti i livelli.

E' confermata la decisione che, in caso di Segreterie con numero pari dei componenti, sia vincolante l'assoluta parità di genere.

Nelle politiche di direzione del territorio da parte delle segreterie regionali, ovviamente in stretto raccordo con i centri regolatori, va garantita, sempre e comunque, nell'individuazione dei segretari generali dei comprensori di riferimento, il progressivo riequilibrio, all'interno della regione, sia rispetto al genere sia rispetto all'età.

3.5 Composizione della Segreteria Nazionale

La Segreteria Nazionale struttura la sua azione in linea con l'orientamento complessivo che riguarda l'insieme delle politiche assunte dalla categoria.

Alla responsabilità complessiva del Segretario Generale è affiancata una responsabilità unificata per tutte le politiche contrattuali **(alla quale,, in attesa di portare gradatamente a compimento –comunque entro il mandato congressuale - il percorso di riduzione del numero dei componenti possono corrispondere uno o più**

segretari nazionali), una responsabilità per le politiche dell'organizzazione, una responsabilità precisa per il mercato del lavoro e le politiche di inserimento nel mondo del lavoro dei servizi pubblici e una responsabilità dell'insieme delle politiche orizzontali (politiche di genere, politiche giovanili, politiche per l'immigrazione, per la sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza e legalità, previdenza ecc. ecc.)

La Segreteria nazionale vede fissato in 6 il numero massimo dei suoi componenti, fermo restando il vincolo della parità di genere (nel caso di numero pari dei componenti).

La realizzazione degli obiettivi sopra citati deve avere come orizzonte temporale l'attuale mandato congressuale, termine entro il quale, sia rispetto al numero che alla definizione delle responsabilità, devono realizzarsi i sopradescritti cambiamenti.

All'apertura della prossima stagione congressuale (fine 2017) il limite della composizione numerica della Segreteria Nazionale, così come oggi definito, deve tornare ad essere tema di discussione e verifica sia sulla congruità delle scelte assunte, sia rispetto alla soddisfazione di un obiettivo di ulteriore riduzione a 5 del numero massimo di componenti.

La struttura nazionale, in relazione all'obiettivo sopra citato, orienta le sue politiche in maniera adeguata sia alle scelte di riduzione numerica della segreteria sia per ciò che attiene la natura delle nuove responsabilità, dispiegando, in tal senso, azioni coerenti con l'esigenza di valorizzare sempre più il ruolo dell'apparato politico, a cominciare da quella parte direttamente impegnata nelle politiche contrattuali.

Il processo di riorganizzazione delle attività della segreteria e della sua composizione

3.6 Composizione dei Comitati Direttivi

Sono i Comitati Direttivi, avendo natura deliberativa, gli organismi che assicurano la rappresentanza del pluralismo dell'Organizzazione e dell'insieme della Categoria su quel territorio.

Sempre nel solco della completa e definitiva unificazione dei settori di cui è rappresentativa la Categoria, occorre gradualmente uscire dalla logica della stretta rappresentanza dei singoli settori che ingessa e fa lievitare i Comitati Direttivi.

Per evitare che siano pletorici, poco funzionali e dispersivi, unitamente al problema della riduzione costante del monte ore e dei distacchi sindacali, è bene prendere a riferimento le dimensioni della struttura per il numero dei componenti.

Per quanto riguarda i Comitati Direttivi l'obiettivo a cui **rispondere (tenendo comunque in considerazione che la decisione sulla composizione numerica dei direttivi è oggetto di decisione congressuale)** è il seguente:

per quelli di comprensorio

- fino a 2000 iscritti, si potrebbe introdurre un limite massimo di **venticinque** componenti;
- fino a 4000 iscritti, limite massimo di **trenta** componenti;
- oltre i 4000 iscritti, limite massimo di **quarantacinque** componenti.
- per le Aree Metropolitane, oltre 10000 iscritti, si potrebbe introdurre un limite massimo di **sessanta** componenti.

Per quelli regionali:

- fino a 30.000 iscritti, può essere utile un limite massimo di **settanta** componenti;
- oltre i 30.000 iscritti, limite massimo di **ottanta** componenti.

Per quello nazionale:

- al massimo - **centotrenta** componenti.

La Categoria conferma l'obiettivo di realizzare, sempre e comunque, la parità di genere nella composizione dei Comitati Direttivi, a partire da quello nazionale.

4. Risorse

4.1 applicazione dei regolamenti

E' necessario che in tutte le strutture della Categoria si applichino il Regolamento del Personale ed il Regolamento Amministrativo che costituiscono strumenti fondamentali per la trasparenza e la buona amministrazione a cui fare riferimento.

Non sono ammesse deroghe all'applicazione dei regolamenti.

Laddove l'Amministrazione sia unificata nella struttura confederale, occorre sostenere questo processo di adeguamento. Tutto ciò, sia al fine di rendere equo, trasparente e omogeneo il trattamento di tutte le compagne e i compagni che operano nell'Organizzazione, sia a tutela stessa dell'Organizzazione che potrebbe essere coinvolta in contenziosi.

La gestione delle risorse deve essere finalizzata alla capacità di razionalizzarne l'utilizzo per migliorare la nostra azione politica ed ampliare la nostra rappresentanza. I piani su cui bisogna agire sono diversi: organizzativi, gestionali, strutturali.

Bisogna, quindi tendere a costruire, nell'ambito delle strutture confederali di riferimento, economie sugli acquisti e all'unificazione delle gestioni contabili delle amministrazioni da attuare considerando anche le diverse esperienze oggi in campo, e le diverse autonome responsabilità delle strutture.

Al fine di procedere ad ulteriori razionalizzazioni nell'uso delle risorse economiche, soprattutto nel rapporto fra la struttura nazionale e le strutture regionali, va favorita l'assunzione della strumentazione informatica (Videoconferenza, ecc) per tutte quelle riunioni per le quali non è prevista la certificazione del voto.

La struttura nazionale è impegnata affinché l'anno 2015 sia quello nel quale si porti a compiutezza una modalità di lavoro e di confronto che, se razionalizzata in questo senso, favorirebbe un risparmio considerevole sia in termini economici che di tempo.

4.2 i bilanci

Per quanto riguarda i bilanci, il rispetto dei principi di omogeneità e uniformità indicati nei Regolamenti Amministrativo e del Personale e nel "Piano dei Conti", costituiscono la condizione indispensabile per avere strumenti in cui si riconosce tutta l'organizzazione e con essi coerentemente ci si rapporta.

Sempre in tema di bilanci, proprio in virtù di quanto fin qui sostenuto circa la trasparenza e la razionalizzazione nella gestione delle risorse, la Categoria si impegna a sostenere procedure gestionali/finanziarie per arrivare ad un "Aggregato del sistema CGIL", orizzontale e verticale, entro il 2016.

In questo quadro di verifica delle modalità gestionali dei bilanci, la Categoria nazionale, in raccordo con la confederazione regionale, nel rispetto delle prerogative delle strutture territoriali, ne sostiene l'aggregazione a cui rapportare le responsabilità derivanti dall'applicazione della L. 460/97.

Tutte le strutture devono mettere in campo azioni al fine di garantire la migliore capacità gestionale delle risorse finanziarie.

Per sostenere questi sforzi sarà fondamentale mettere in campo azioni formative permanenti sull'organizzazione e sull'amministrazione, sia per chi riveste incarichi di direzione politica, sia per chi svolge funzioni di revisione dei conti, sia per chi svolge compiti di amministrazione, sia per chi ricopre ruoli ispettivi.

Così come sarà importante disciplinare, attraverso l'adeguamento statutario e regolamentare, le norme e le sanzioni individuali e collettive, nel caso vengano a verificarsi nelle strutture comportamenti non rispondenti al pieno rispetto delle regole e delle norme

che presiedono il buon governo dell'Organizzazione.

Sarà altrettanto importante fornire ai Centri Regolatori strumenti per intervenire nei casi in cui i bilanci delle strutture presentano chiusure in negative per periodi prolungati.

A supporto dell'applicazione delle regole amministrative e degli indirizzi per una buona gestione finanziaria ed economica, gli Ispettori nazionali della Categoria, elaboreranno periodicamente un programma di ispezioni che riguardi tutto il territorio nazionale – in raccordo con le ispezioni regionali, da affiancare alle ispezioni che si effettuano quando si eleggono i Segretari Generali.

In particolare viene introdotto l'obbligo di procedere ad ispezioni in tutte quelle strutture territoriali il cui segretario generale termina il mandato entro i sei mesi successivi; ciò al fine di verificare lo stato patrimoniale e dei bilanci, l'applicazione dei regolamenti nella strutture interessate dal cambio di direzione politica.

Nell'attenzione sull'applicazione delle regole, deve trovare posto e particolare attenzione, la normativa sulla sicurezza e salute sul posto di lavoro.

4.2 La canalizzazione delle risorse

Al fine di rendere efficace il processo di razionalizzazione organizzativa, è indispensabile affermare in tutti i territori il sistema della canalizzazione.

Si conferma che le risorse devono essere acquisite dalle categorie territoriali e canalizzate, tramite i conti di transito – con le modalità già individuate dal Regolamento di Amministrazione – verso le strutture confederali territoriali e regionali, nonché verso le strutture di Categoria regionali e nazionale.

Alla canalizzazione, si applicano esclusivamente le percentuali previste dalla Conferenza di Organizzazione o dal Congresso CGIL.

Ogni modifica dei rapporti percentuali sui meccanismi di canalizzazione può essere decisa solo con il concorso dei Centri Regolatori: la confederazione regionale e la struttura nazionale di Categoria.

Qualunque altra esigenza economica deve essere soddisfatta tramite versamenti al di fuori dei conti di transito.

4.3 solidità economica delle strutture

La solidità economica delle strutture è condizione imprescindibile per l'autonomia politica, non semplicemente della struttura stessa ma dell'intera CGIL.

Per questo le difficoltà economiche devono essere affrontate in quella logica di solidarietà, gestita dalla Camera del Lavoro, che abbia come presupposto indispensabile un progetto chiaro e condiviso di risanamento strutturale con il relativo piano di rientro.

E' quindi fondamentale che i rapporti economici tra le diverse strutture dell'Organizzazione, siano basate sui principi della certezza e applicazione delle regole, della trasparenza e della solidarietà.

Bisogna evitare che possano esserci situazioni dove sia la negoziazione tra i responsabili a definirli.

Questo consente di rafforzare i legami organizzativi che, insieme ai fondamentali legami politici, consente di perpetuare il sistema a matrice – incrociando la struttura confederale orizzontale con le strutture verticali di categoria - della CGIL: caratteristica che la rende peculiare e anche per questo un soggetto fondamentale per la democrazia e lo sviluppo sociale del nostro Paese.

4.4. il Bilancio della Struttura Nazionale

In quest'ottica di forte razionalizzazione delle risorse a disposizione, condizione indispensabile non solo per accompagnare il grande processo di investimento sui luoghi di lavoro che intendiamo mettere in campo, ma anche per perseguire sempre meglio l'obiettivo di rendere autosufficienti e solide sotto il profilo finanziario le strutture, la

Funzione Pubblica Cgil Nazionale avvia un processo di verifica e di riequilibrio dei meccanismi di ripartizione degli appostamenti del proprio bilancio il cui fine ultimo è, non già la sola semplificazione del proprio sistema di finanziamento, ma anche e soprattutto la razionalizzazione nell'uso delle proprie risorse, con ciò rispondendo al costante obiettivo di liberare investimenti per le attività sui luoghi di lavoro.

Le tappe di tale processo di riequilibrio e razionalizzazione attraversano, innanzitutto:

- ❖ il tema delle cd. “quote aggiuntive” (iscritte a bilancio alla voce “altri proventi”) (“contributo di solidarietà”, “servizi e pubblicazioni varie”) per le quali deve essere chiaro, sin dal bilancio preventivo 2015, l'avvio di una operazione di progressiva riduzione di tali voci
- ❖ il tema dei cd. finanziamenti per i progetti di reinsediamento
- ❖ il tema della canalizzazione, per la quale, dentro una discussione più generale che riguarda l'intera categoria, deve essere chiaro l'obiettivo di riallineamento dei sistemi di finanziamento territoriali all'interno di un omogeneo quadro nazionale, ciò a maggior ragione se si intraprende un percorso complessivo di profonda riorganizzazione di tutti i livelli della categoria

La verifica sulla congruità dell'azione della Fp Cgil nazionale rispetto agli obiettivi declinati, comunque già definita dallo Statuto (verifica e controllo da parte del Comitato direttivo), è anche parte di un più ampio processo di confronto e di condivisione costante, sia in seno al Dipartimento degli organizzatori regionali e di area metropolitana, sia nell'ambito del sistema di relazione fra Segretari Generali Regionali e il Segretario Generale Nazionale.

5. Servizi

La qualità e la quantità dei servizi finalizzati alla tutela individuale costituiscono un patrimonio fondamentale della CGIL nel rapporto con i propri iscritti e con le persone in generale, che si rivolgono al sindacato per essere assistiti nei diversi bisogni che vengono a manifestarsi nell'arco dell'intera vita.

Si tratta di un'attività decisiva non solo per il sostegno offerto a persone in difficoltà, ma anche per la CGIL che deve trarre dalla concreta conoscenza dei problemi delle persone le informazioni fondamentali per la propria attività di rappresentanza contrattuale oltre che di un canale di comunicazione decisivo affinché le persone che il sindacato rappresenta ne comprendano la funzione e la natura, contribuendo così a favorire contemporaneamente sia la funzione di rappresentanza collettiva, che come sindacato esercitiamo tramite la contrattazione, che la partecipazione e l'iscrizione alla CGIL.

La Categoria partecipa con determinazione alla costruzione delle Cabine di regia in tutti i territori e nelle strutture regionali confederali al fine di realizzare l'integrazione delle attività dei servizi.

Dobbiamo, inoltre, impegnarci alla realizzazione di specifici progetti sul territorio, che prevedano percorsi formativi che mettano la Categoria in condizione di far parte del Sistema Servizi della CGIL.

D'altronde, se è vero che, storicamente, i dipendenti pubblici risolvevano all'interno delle Amministrazioni la maggior parte dei problemi affrontati dal Sistema Servizi, questo, oggi, non è più così anche per la mutata composizione della rappresentanza (gli iscritti dei settori privati sono aumentati considerevolmente nel tempo).

Infine, va abbattuta la resistenza (a volte inconsapevole, a volte anche esplicita) ad assumere l'argomento “servizi” come uno dei temi fondamentali del nostro sistema di informazione/comunicazione da e verso i posti di lavoro.

6. Formazione

La Formazione deve essere sentita e utilizzata come fattore strategico della vita quotidiana dell'Organizzazione. Da essa dipende il futuro della CGIL.

Tutti i soggetti che ricoprono ruoli di responsabilità, comprendendo le RSU, a qualsiasi livello e di qualsiasi natura, devono poter fruire della formazione. I processi formativi devono ripetersi nel tempo, sia in relazione ai soggetti sia in relazione alle funzioni che si svolgono.

Devono essere certificati all'interno dell'Organizzazione e utilizzati come uno degli strumenti per la politica dei quadri. Non solo in termini di selezione ma, piuttosto, per assicurare capacità, competenze e aderenza ai valori fondativi.

Non da ultimo va considerata la formazione come strumento importante per la coesione dei gruppi dirigenti.

E' dovere dell'Organizzazione assicurare la formazione per tutto il gruppo dirigente, ovviamente con contenuti e obiettivi diversi a seconda delle funzioni che si svolgono.

Quindi occorre predisporre progetti formativi per i delegati, per i componenti le segreterie territoriali e regionali compresi i funzionari, per i componenti la segreteria nazionale compresi i funzionari.

Questo vuol dire che in tutte le strutture deve essere assegnata, in segreteria, la delega alla formazione, nonché appostare in bilancio le somme necessarie alla realizzazione di detti processi, somme che non dovrebbero essere inferiori al 1%.

La struttura nazionale si impegna a costruire un'offerta formativa fruibile da tutti i territori, anche mettendo in rete tutte le esperienze e le risorse regionali e territoriali.

Vanno inoltre verificate costantemente tutte le possibilità di accesso ai finanziamenti, nazionali e soprattutto europei, per particolari attività formative legate alla sfera dei servizi nel rapporto con i diritti, sia del lavoro che di cittadinanza.

7. Il rapporto con università e le strutture formative scolastiche

Il tema del rapporto con i giovani, entro e attraverso il quale si articolano e sviluppano anche le politiche di rinnovamento dei quadri dirigenti è, per sua natura "orizzontale" alla categoria e, in tal senso, vanno dispiegate azioni generali tese a favorire il più possibile una costante relazione con le nuove generazioni.

Ciò si può realizzare attraverso un primario investimento culturale ed organizzativo nel rapporto con le strutture formative universitarie e scolastiche.

E' necessario attivare, incrementare e consolidare a tutti i livelli organizzativi i rapporti con le università.

L'attivazione di apposite convenzioni con la rete degli atenei presenti nei singoli territori per la realizzazione di progetti costanti e duraturi che definiscano modalità e tempistica dei tirocini curriculari e post-laurea e degli stage.

A tale fine la convenzione nazionale sottoscritta tra Fp Cgil e UDU è strumento fondamentale non solo per l'attivazione dei rapporti con gli atenei, ma anche nel rapporto con le forme organizzate degli studenti universitari.

8. La comunicazione

8.1 La strategia

La Fp Cgil, così come per altro l'insieme delle organizzazioni di rappresentanza, è nel mezzo di un processo di un inevitabile trasformazione: uno dei rischi maggiore di questo passaggio è proprio la mancanza di una precisa consapevolezza del cambiamento che l'attraversa.

Non siamo già più dentro il modello tradizionale nel quale l'informazione, l'orientamento del pensiero, la discussione e la fase decisionale fanno parte di un ben

determinato processo consequenziale, ma non siamo nemmeno pienamente dentro quel modello 2.0 nel quale la comunicazione sindacale si adatta, plasmandola, a quella reticolare ed orizzontale tipica di internet e dei social network.

Intercettare, comunicativamente, lavoratrici e lavoratori sempre più stretti fra questo prepotente concetto di decentramento/allontanamento e i cambiamenti che il distorto significato di flessibilità ha loro imposto, è l'obiettivo che la comunicazione sindacale deve porsi.

Lo sviluppo delle tecnologie ci impone di adeguare il nostro standard comunicativo innanzitutto trasferendo la rappresentazione delle nostre attività e delle funzioni di rappresentanza sulla rete, ma evitando in tutti i modi che questo trasferimento sia fatto sostanzialmente a costo zero: che venga fatto, cioè, non mettendo in discussione modalità di linguaggio e logiche tipiche del pur recente passato.

Ciò che dobbiamo insieme realizzare in questa fase di cambiamento organizzativo è ricercare una strategia che si ponga l'obiettivo di coinvolgere e reclutare le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo.

Studi e letterature, in tal senso, affidano alla rete, nel caso di organizzazioni di rappresentanza di massa, ben precisi obiettivi, tutti rispondenti ad un'unica esigenza: creare una dimensione collettiva nuova, nella quale l'estensione della copertura sindacale è il primo bisogno da soddisfare.

Una comunità che, in questo senso, provi a ripetere ciò che nella nostra azione quotidiana avviene: lavoratrici e lavoratori insieme ai loro rappresentanti.

L'individualizzazione dei servizi agli iscritti, l'incremento del dibattito e delle forme di partecipazione democratica interna al sindacato, dare spazio e voce ai non rappresentati e costruire una rete di rapporti con altre organizzazioni sindacali transnazionali sono solo alcune delle necessità che la rete può soddisfare se adeguatamente utilizzata.

8.2 Le responsabilità

Il primo passo da fare in questo senso è semplice, per quanto rivoluzionario: assumere il tema della comunicazione come uno dei punti principali del nostro agire organizzativo.

Non è più il tempo di logiche organizzative che pongono la comunicazione fra le scelte che operiamo "sui resti": se ho disponibilità, agibilità e risorse bene, altrimenti sarà per la prossima volta, per il prossimo bilancio, per la prossima riorganizzazione.

La comunicazione deve essere considerata al pari di tutte le altre irrinunciabili esigenze: al pari di ogni altro presidio, politico/organizzativo sul quale investiamo, tempo, intelligenze, risorse.

L'individuazione di una precisa responsabilità sulla comunicazione a tutti i livelli della categoria è ormai improcrastinabile.

Ogni segreteria deve vedere attribuita formalmente una delega di responsabilità a riguardo e ogni struttura deve, in questo senso, individuare una precisa attribuzione di funzioni a sostegno dell'esercizio di quella delega (comunicatori e/o uffici stampa).

La Funzione Pubblica Cgil deve dotarsi, nella sua dimensione nazionale/regionale/territoriale, di una linea di coordinamento e di azione di un gruppo di responsabili della comunicazione che sappia essere di supporto agli organi esecutivi della categoria.

8.3 Le strumentazioni.

Una veloce rilevazione offre lo spaccato di una organizzazione sindacale che ha, più o meno consapevolmente, deciso di non investire nella strumentazione tipica del web 2.0

Più o meno la metà delle federazioni regionali non hanno un proprio sito internet mentre oltrepassano il 60% quelle che non registrano alcuna presenza sui maggiori social network (facebook e twitter)

Il dato peggiora sensibilmente se scendiamo al livello comprensoriale: sull'insieme dei comprensori censiti sono solo 26 le strutture che utilizzano in proprio lo strumento del sito

Diventa quindi irrinunciabile che la Funzione Pubblica Cgil assuma immediatamente e senza tentennamento alcuno l'insieme della strumentazione che il web mette a disposizione.

Ogni struttura di funzione pubblica deve dotarsi di un sito internet, rafforzando e mettendo in rete anche la sua presenza sui social network in una prospettiva di coordinamento, sinergia e relazione con l'intero sistema internet della categoria.

Ciò deve rappresentare la priorità dei prossimi mesi, tanto il terreno che dobbiamo provare a recuperare in tal senso.