



GUIDIAMO il CAMBIAMENTO

Assemblea Nazionale Organizzativa 2023

TRACCE DI DISCUSSIONE

- ▶ *#identità*
- ▶ *#partecipazione*
- ▶ *#innovazione*

www.cisl.it



TRACCE DI DISCUSSIONE

Premessa

Le linee di politica sindacale deliberate dal recente XIX Congresso confederale tracciano il percorso che ci porterà all'Assemblea organizzativa di fine anno, occasione per una riflessione sullo stato e sulle prospettive della nostra organizzazione. Per affrontare da protagonisti il cambio d'epoca in cui siamo coinvolti è necessario verificare la corrispondenza del nostro ordinamento democratico e dell'assetto organizzativo con gli ideali che ci sorreggono, con gli obiettivi che intendiamo raggiungere e con le realistiche disponibilità di risorse umane e dotazioni strumentali.

Se teniamo conto di quello che è accaduto da un paio di decenni a questa parte nei contesti in cui operiamo (locali, nazionali, sovranazionali) non possiamo esimerci dal riflettere realisticamente sui processi organizzativi per come li intendiamo. I parametri di efficacia e di efficienza dell'azione di tutela e di rappresentanza, accentuati dalle applicazioni informatiche, rappresentano una debole guida se non vengono costantemente raccordati agli obiettivi organizzativi da perseguire nell'interazione tra fini, regole di funzionamento e risorse.

Sono i valori e gli obiettivi della vita associativa a determinare le scelte organizzative e l'impiego delle risorse. Sono però queste ultime che consentono di distinguere una strategia razionale da un insieme di meri desideri. Tra l'ambito politico strategico (dove andare) e quello organizzativo (come andarci) ci sono forti legami tessuti dalla rappresentanza degli iscritti, dal reclutamento, dalla contrattazione collettiva, dall'intera gamma di tutele che eroghiamo.

A fronte di una materia così strutturata è opportuno procedere a una ricognizione generale delle questioni aperte per poi individuare alcuni snodi operativi prioritari che siano funzionali alla messa a terra della linea politico-programmatica. Un limitato numero di campi di intervento selezionati per importanza, urgenza e fattibilità, che possano incidere sulla quotidianità della vita organizzativa e dare il segno di un'aspirazione collettiva orientata al futuro.

Il nostro futuro è quello di un'organizzazione che si regge su relazioni associative disciplinate da regole autodeterminate, condivise e formalizzate. Uno dei problemi attuali della nostra società è che, a fronte di una perdita complessiva di equilibrio del sistema, si tende a privilegiare le normative e la verticalizzazione dei centri di comando. Per noi regole e procedure sono funzionali alla vita associativa e da essa traggono senso e valore organizzativo.

Questa impostazione è espressione di un'"etica pratica" che fa prevalere le esigenze dei rappresentati sulle esigenze dei rappresentanti. Tanto è richiesto dalla presa in carico integrale della persona con azioni integrate tra strutture sindacali e sistema dei servizi.

Questo presupposto attribuisce valore alla democrazia sindacale e consente di dare senso alle regole formali e alle relazioni di responsabilità interpersonali, per loro natura fluide e informali. Consente inoltre di rovesciare la narrazione che identifica il sindacato come una mera struttura burocratica. Gli apparati si sono costituiti in ragione delle esigenze di tutela dei lavoratori e delle loro famiglie. Una domanda progressivamente più estesa e articolata ha richiesto una struttura complessa e ha indotto inevitabilmente un processo di centralizzazione per assolvere le esigenze di coordinamento.

Il realismo etico consente di procedere "a mani nude" nella valutazione e nell'affinamento dei processi organizzativi sia in termini di pianificazione (come si prefigurano le azioni future per raggiungere gli obiettivi strategici) e di controllo (come verificare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti), sia riguardo il governo delle risorse umane (come vengono reclutati gli operatori e i dirigenti, come vengono incentivati, come vengono formati ecc.).

Il Congresso ha ribadito che la Cisl continuerà ad affondare le radici nell'eredità profetica del pensiero di Pastore e di Romani, assumendo la sfida del Segretario Generale Luigi Sbarra di «un'Organizzazione proiettata a "guidare e non seguire", protesa a realizzare con coraggio il progetto del cambiamento per i prossimi anni, improntato a una spinta ideale e organizzativa tesa a rafforzare ulteriormente il valore dell'unità, del lavoro, delle persone, dell'inclusione sociale» (dalla mozione finale del XIX Congresso).

Le cinque macro aree di lavoro qui proposte sono legate da un filo comune che attraversa idealmente le diverse dimensioni organizzative, intrecciando le sfide sulle quali saremo impegnati nel prossimo futuro.

Macro Area 1

Prossimità, Proselitismo, Servizi

A fronte delle sfide della neo globalizzazione e delle drammatiche tensioni geopolitiche, la nostra azione di rappresentanza promuove coesione, omogeneità, valori chiari e condivisi da milioni di lavoratori che si riconoscono nella solidarietà e nel senso di responsabilità per il bene comune.

Da almeno tre decenni le trasformazioni del tessuto produttivo nazionale hanno reso difficile il radicamento associativo sindacale fuori dai segmenti di rappresentanza più consolidati. Per ampliare la base associativa abbiamo realizzato campagne promozionali anche nei contesti più sfavorevoli caratterizzati da frammentazione, individualismo e utilitarismo. Le competenze organizzative hanno contribuito a questa azione di re-intermediazione con successo lì dove si è puntato sulle relazioni, sulla presenza nel territorio e nelle imprese, sulla capacità di ascolto e su un'offerta di tutela integrata tra sindacato e servizi capace di dare risposte idonee a istanze sempre più complesse ed eterogenee.

Ove sono state sperimentate sul campo, queste buone pratiche hanno messo a frutto il potenziale di un'azione organizzativa che tiene in massima considerazione i rapporti tra gli iscritti, i delegati, gli operatori, i dirigenti; che ha saputo trarre vitalità dai rapporti tra le generazioni e tra le diverse culture agendo in segmenti del mercato del lavoro tanto dinamici quanto estremamente flessibili, instabili, difficili da definire sia dal punto di vista economico che dal punto di vista sociale.

Quelle stesse buone pratiche testimoniano le positive ricadute organizzative delle soluzioni cooperative quando si tratta di definire la titolarità della rappresentanza nei contesti lavorativi intersettoriali.

Quali che siano i contesti, è sempre possibile identificare i margini di miglioramento organizzativo per corrispondere alle esigenze di tutela dei lavoratori che operano nei segmenti di lavoro più eterogenei e instabili, fuori dai parametri minimi di dignità, sovente giovani e donne. Così come nelle situazioni in cui l'adozione delle applicazioni digitali aumenta la polarizzazione tra i lavoratori a diversa soglia di competenze.

Si pone il tema della sempre maggiore capacità di rappresentare le persone disabili, valorizzando attitudini e professionalità e aggiornando strumenti in grado di corrispondere alle attese delle molteplici fragilità.

Non meno sfidante è la sindacalizzazione dei lavoratori immigrati in un quadro di eterogeneità crescenti. La protezione sindacale transnazionale dei lavoratori è indispensabile per un mercato del lavoro sempre più europeo a partire dai giovani e dagli immigrati. Nonostante le miopi resistenze nazionalistiche, non ci sono alternative a una riforma radicale della politica migratoria fondata su una visione lungimirante basata sull'accoglienza e sulla valorizzazione dell'interculturalismo.

Per rendere effettive queste istanze occorre un impegno coordinato della Confederazione, delle Federazioni di categoria, dell'Inas, dello Ial, dell'Anolf e dell'IscoS.

Queste considerazioni orientative pongono a tema, in una materia così delicata come la sindacalizzazione, il rapporto dei comportamenti organizzativi e delle soluzioni tecniche con questioni sostanziali come il tesseramento e l'andamento delle iscrizioni.

Accanto alle risposte organizzative si pongono, con altrettanto rilievo, gli atteggiamenti individuali e collettivi di coloro che sono a diretto contatto con i lavoratori e con gli iscritti. Il senso di appartenenza e la militanza sono doti umane inesauribili ma richiedono il supporto di un'organizzazione interprete delle istanze di rappresentanza emergenti. La vicinanza fisica alle persone e ai contesti di lavoro per tradursi in azioni di rappresentanza richiede di essere supportata in modo adeguato da strumenti di contatto, da risorse opportunamente orientate, da competenze qualificate e consolidate, da una solida pratica della prossimità.

I finanziamenti erogati dai fondi del Next Generation Eu per il rilancio economico del nostro paese dopo la pandemia hanno attivato a livello europeo il nostro ruolo di sentinella della legalità. Nelle nostre intenzioni, l'importanza delle riforme e la consistenza degli investimenti erogati dall'Unione presuppongono un percorso partecipato a garanzia della certezza delle regole, della trasparenza e della legalità. Una responsabilità cui ci accostiamo sulla base del nostro consolidato e crescente impegno per affermare la legalità nei luoghi di lavoro e nei territori infiltrati dalla mafia e, in generale, dal malaffare.

In Europa, così come nel nostro paese, un progresso umanamente sostenibile, il contrasto delle crescenti disegualianze e la promozione della dignità del lavoro richiedono un patto sociale fondato sul binomio libertà/legalità.

Di particolare valore, in tal senso, può essere l'avvio di una promozione più sistematica dei contenuti del Manifesto "Siamo Capaci!" sottoscritto con la Fondazione Falcone, con iniziative territoriali mirate e rivolte sia ai nostri giovani quadri e operatori – tutti – sia ai ragazzi delle scuole e dei nostri centri di formazione professionale Ial. Va inoltre verificata la praticabilità di allargare il perimetro di questa collaborazione coinvolgendo quei soggetti dell'organizzazione che, per caratteristiche giuridiche e di missione, possono congiuntamente alla Fondazione realizzare sia iniziative ulteriori nel campo della ricerca, della divulgazione, della formazione, sia della progettazione di riutilizzo sociale e culturale dei beni confiscati accedendo agli appositi finanziamenti pubblici.

Abitare in modo efficace gli ambienti di vita e di lavoro, essere più vicini alle esigenze delle persone, valorizzare l'apporto dei giovani, delle donne, degli immigrati e dei pensionati: questi obiettivi presuppongono scelte organizzative prioritarie lavorando per la continuità della capacità di presa in carico dal luogo di lavoro (contrattazione – salario, organizzazione, progressione di carriera, welfare, sicurezza, formazione...) al mercato del lavoro (orientamento, formazione, governo delle transizioni), alla tutela individuale/familiare del bisogno di assistenza e servizi (welfare, previdenza, fisco, casa, consumo...). Significa "essere rete", praticare cioè la confederalità, nelle economie di scala, nella ricerca, emersione e condivisione di buone pratiche, nella ricerca di margini di flessibilità, adattabilità del disegno organizzativo alle specifiche realtà, e "fare rete", stringendo alleanze con i mondi del volontariato, dell'associazionismo, delle fondazioni, del Terzo Settore con i quali condividiamo principi, valori, fondamenti di missione da rendere concreti anche sperimentando cammini comuni per obiettivi mirati.

Possiamo trarre frutto dalle conoscenze e dalle esperienze acquisite operando negli anelli deboli del nostro tessuto sociale: i problemi del lavoro, i bisogni dei lavoratori più vulnerabili, le questioni irrisolte (la legalità, il Mezzogiorno...), lo spopolamento delle aree interne che avanza in Italia.

L'azione di rappresentanza si alimenta della capacità di adottare il punto di vista degli iscritti, di interpretare le loro aspettative, di far apprezzare il valore della delega, di distinguere i loro interessi (iscritti, non iscritti, tutelati, non tutelati...).

L'agire organizzativo, in quanto legame tra valori, tutele e strutture che erogano servizi alle persone, ha una componente di per sé orizzontale che, nel caso della Cisl, si integra in una struttura policentrica impostata su un modello federale e sul ruolo centrale della contrattazione. Tale complesso assetto, dotato di un'elevata potenzialità operativa, richiede un costante affinamento. Richiede soprattutto sinergie che possiamo dedurre dal nostro Statuto se lo consideriamo non solo come un dettato costituzionale formale ma come parte integrante della vita organizzativa quotidiana.

Funzioni e finalità concrete sono in costante cambiamento e richiedono adeguamenti organizzativi e interazioni tra strutture chiamate a indirizzare la propria autonomia a vantaggio della continuità associativa sotto l'egida di comuni responsabilità (confederalità).

Il coordinamento è una categoria generale che promuove una buona vita organizzativa e consente

di gestire le tensioni interne che scaturiscono, in via naturale, dall'autonomia dei singoli soggetti e dalle loro diverse sfere di competenza, se non, come nel caso dei servizi, dal loro specifico assetto istituzionale.

Tra le questioni aperte, quella della collaborazione tra servizi e presidi sindacali del territorio non si esaurisce in formule organizzative ispirate alle logiche della reciprocità. Richiede una riflessione complessiva e sistematica sulla nostra offerta di soluzioni diffuse per la tutela e per la cura della persona. Il presidio delle periferie e, più in generale, delle aree interne dà grandi soddisfazioni quando si prendono in carico integralmente i bisogni delle persone e si stabiliscono rapporti di fiducia.

Una strada è stata tracciata dall'accordo quadro confederale di continuità associativa sottoscritto dalla Confederazione con la Fnp nazionale il 6 maggio del 2021. Una scelta organizzativa che costituisce un modello da valutare anche nel caso delle Federazioni dei lavoratori attivi considerando la crescente instabilità e variabilità del mercato del lavoro. L'utilizzo appropriato delle banche dati degli iscritti è funzionale alla fidelizzazione del socio accompagnandolo da una Federazione all'altra e, per coloro che sono vicini alla quiescenza, verso la Federazione dei pensionati.

Da ormai un ventennio per il Caf e per l'Inas, le nostre principali strutture di servizio sono interessate da riassetto formali e da modifiche normative relative all'erogazione delle prestazioni, affrontate con impegnativi recuperi di efficienza. C'è da chiedersi se una progettazione pluriennale possa consentire di esprimere rinnovate potenzialità organizzative ottimizzando l'impiego in rete dei software dedicati, e di prevedere una valutazione dei risultati conseguiti nei vari contesti territoriali.

La prossima Assemblea offre inoltre la prima occasione per una riflessione organica sulle implicazioni e sulle prospettive conseguenti l'iscrizione nel registro unico del Terzo Settore da parte delle associazioni che hanno stipulato protocolli istituzionali con la Cisl e la Fnp (Adiconsum, Anolf, Iscos e Anteas).

Tali riflessioni hanno un punto di caduta, su tutti i livelli dell'organizzazione, nella messa a terra di progetti condivisi di proselitismo consentiti dall'implementazione dell'Anagrafe Nazionale Unica per la gestione on-line dei dati associativi dei servizi e delle Federazioni.

Azioni operative

Prossimità e proselitismo

1. Rafforzare la presenza Cisl nei territori, attraverso politiche di ascolto e di accoglienza, e nei luoghi di lavoro, rafforzando le strutture di rappresentanza aziendale
2. Sviluppare progetti operativi per i nuovi lavori (es. lavoratori su piattaforme), lavoratori non standard, giovani e donne
3. Promuovere sinergie per favorire la continuità associativa dei lavoratori attivi verso la Fnp con interventi "porta a porta" coinvolgendo gli operatori delle categorie attive e investendo sui giovani
4. Sperimentare nuove forme di collaborazione intercategoriale a favore della continuità associativa e la fidelizzazione dei lavoratori in transizione lavorativa
5. Sviluppare sinergie per promuovere la continuità associativa verso l'iscrizione alla Fnp, anche utilizzando i neo pensionati che mantengono un ruolo di collegamento attivo nelle categorie di provenienza per accompagnare le iscrizioni attraverso progetti da concordare con la Fnp
6. Consolidare il coordinamento organizzativo tra la Confederazione e le Federazioni finalizzato al proselitismo e al consolidamento delle categorie nelle imprese
7. Avviare l'attività degli Sportelli Lavoro con funzioni di orientamento e riorientamento occupazionale in raccordo con imprese, scuole, Università ove non esistenti e programmare regolari valutazioni dell'attività di quelli già presenti
8. Rilanciare gli Sportelli Giovani, i rapporti con i movimenti e le Università
9. Rafforzare la rappresentanza tra la comunità immigrata, anche attivando gli Sportelli Anolf in ogni territorio e consolidando quelli esistenti
10. Connettersi meglio al mondo delle persone con disabilità rispondendo alle specifiche necessità

11. Promuovere iniziative sul Manifesto "Siamo Capaci!" sottoscritto con la Fondazione Falcone e gestire in sinergia spazi ed eventi
12. Monitoraggio delle attività sviluppate nei territori per la promozione della legalità
13. Percorsi di formazione specifica per le strutture confederali e per le categorie in materia di appalti, concessioni, accreditamenti
14. Promozione della cultura della legalità con investimenti formativi rivolti ai delegati

Servizi

1. Consolidare progetti di collaborazione Cisl, Caf e Inas per ampliare il grado di integrazione del sistema servizi
2. Prevedere una specifica offerta di servizi dedicata a giovani, donne, immigrati, over 50 come accompagnamento ai nuovi lavori potenziando gli Sportelli Lavoro
3. Attivare la collaborazione tra categorie e servizi per il proselitismo e la fidelizzazione
4. Attivare una formazione congiunta degli operatori sindacali e dei servizi integrata
5. Offrire servizi e interventi formativi specifici per l'immigrazione in ingresso e, tramite le sedi Inas all'estero, per le mobilità internazionali
6. Rafforzare gli Sportelli per la Sicurezza già esistenti e attivarne ove non presenti in collaborazione con l'Inas
7. Monitorare la qualità dell'offerta dei servizi con indagini tra gli iscritti e tra gli utenti

Macro Area 2

Politica dei quadri, Giovani sindacalisti, Formazione sindacale

L'ampiezza e l'articolazione delle competenze e delle responsabilità previste dalla nostra organizzazione non sono un dato di complessità che vincola l'azione quanto piuttosto una potente risorsa organizzativa. Ogni ulteriore progresso organizzativo avrebbe ricadute positive sull'attività degli operatori e dei dirigenti contrastando anche i luoghi comuni critici sul loro ruolo sociale.

Il pieno sviluppo del potenziale organizzativo richiede una costante crescita dei quadri dirigenti. Contano l'esperienza maturata con l'esercizio continuo e puntuale delle norme e delle procedure (convocazione regolare e partecipazione attiva agli organismi, assemblee, tavoli contrattuali...) e la pratica delle relazioni istituzionali e interpersonali confacenti al ruolo. Conta, in parallelo, la costante applicazione allo studio e all'aggiornamento personale con il sostegno dei percorsi formativi.

Quadri competenti, maturi, seri, dotati di senso di responsabilità, capaci di dibattere ogni problema, garantiscono l'efficienza delle strutture e favoriscono il consolidamento della democrazia interna.

Una buona politica dei quadri dipende da due condizioni consolidate. Primo: che la linea politica dell'organizzazione sia in grado di accogliere il più ampio consenso dagli iscritti, dai militanti, dagli operatori, da tutti coloro che hanno responsabilità politiche e da chi opera come supporto tecnico-amministrativo. Secondo: che la dirigenza sia in grado di assumere responsabilità di guida e di orientare positivamente il patrimonio fiduciario collettivo, di coagulare consenso, di cogliere e di rispondere ad ampio raggio alle trasformazioni sociali. Una classe dirigente che assuma come priorità programmatica e abbia a cuore l'evoluzione delle modalità di reclutamento e di formazione dei nuovi quadri concependo la Cisl come un'organizzazione adattiva in cui le persone sono in continua maturazione, senza distinzioni di genere o altre forme di discriminazione.

La messa in opera di progetti di proselitismo femminile, giovanile e per gli immigrati costituisce il terreno di coltura per la crescita e per il rinnovamento dei gruppi dirigenti locali.

Per i tanti giovani già associati e attivi nella nostra organizzazione, in particolare, occorre investire, in accordo con le categorie, su percorsi funzionali ad una crescita del loro protagonismo adeguatamente supportati dalla attività formativa a partire dal rilancio delle esperienze dei Campiscuola.

Nella sua accezione più ampia, la formazione è un asset indispensabile per un'organizzazione in grado di autodeterminarsi e di autoriprodursi adattando gli assetti e le procedure organizzative alla variazione dei contesti operativi e delle esigenze di tutela.

In altri termini, gli obiettivi perseguiti dalla formazione sindacale si declinano all'interno di un progetto politico e organizzativo che essa contribuisce a concretizzare in tutte le sue fasi: definizione degli obiettivi, progettazione, tipo di selezione, caratteristiche dei corsisti, contenuti e formule didattiche, accreditamento dei partecipanti come risorse da valorizzare.

Il ruolo attribuito alla formazione è un dato peculiare della concezione e della pratica sindacale della Cisl. Un legame originario che ha mantenuto una notevole solidità nel tempo pure in presenza di sensibili modifiche nel quadro di riferimento culturale e politico. Tale continuità si fonda su cinque punti: il personalismo come fondamento della crescita individuale e come risorsa organizzativa; la pratica dello spirito associativo; la vocazione pragmatica e non ideologica; la componente di professionalità richiesta dall'azione di tutela; lo stretto rapporto con lo studio e la ricerca a supporto di un'elaborazione politico-culturale sostenuta dalla valorizzazione e dall'attualizzazione della propria memoria storica. Pur in modo diverso, tali punti di continuità sono ora sfidati dall'avanzare di nuove forme di integrazione tra mondo digitale e mondo reale che potenzialmente possono mettere in dubbio l'autonomia e il ruolo dei soggetti sociali. In realtà si tratta di potenzialità cui accostarsi con quell'apertura all'innovazione che fa parte del nostro bagaglio culturale, che va coltivata da parte degli attuali quadri dirigenti ed è una dote irrinunciabile per aprirsi alle nuove generazioni.

La nostra offerta formativa, sia a livello confederale che agli altri livelli, è particolarmente consistente e, in quanto tale, merita di essere meglio conosciuta e verificata al fine di ottimizzarne costantemente l'apporto alla vita dell'organizzazione secondo logiche di condivisione e di collaborazione. Molti i possibili campi di applicazione quali, ad esempio, programmi formativi organici realizzati in condivisione tra strutture sindacali ed enti di servizio ma anche interventi formativi di promozione intergenerazionale, per la preparazione e il consolidamento di figure polivalenti a livello territoriale tra le diverse Federazioni, a partire dalla condivisione di buone pratiche.

In questa prospettiva rientrano il ruolo della Fondazione Tarantelli come luogo ove generare e continuamente rinnovare un pensiero originale sul lavoro, nel confronto con il mondo accademico e le altre fondazioni espressione delle parti sociali, nonché del Centro Studi di Firenze, luogo fisico carico di identità e, al contempo, luogo ideale di convergenza dei programmi formativi realizzati in autonomia dalle varie strutture oltre che come sede propria dei programmi formativi e delle iniziative culturali confederali.

Il legame tra l'azione politica e di rappresentanza con la dimensione formativa sarà evidente nella realizzazione di specifiche iniziative in materia di partecipazione: tema identitario per la Cisl che, anche grazie all'impulso della proposta di legge di iniziativa popolare, sarà associato all'organizzazione sui territori e al Centro Studi di corsi e seminari di approfondimento in chiave storica, giuridica, economica e sociologica su cosa voglia dire "partecipare". L'attenzione non sarà rivolta soltanto alle forme di confronto in impresa, che meritano di essere indagate verticalmente nelle categorie, ma anche alla partecipazione nella costruzione delle politiche locali che si realizza con il coinvolgimento delle strutture orizzontali e con la contrattazione sociale.

Nello stesso tempo, siamo ben consapevoli che i cambiamenti di scenario avvenuti negli ultimi anni ci chiamano in causa come organizzazione a livello internazionale e a livello europeo. La nostra presenza nel sindacalismo internazionale è mossa dalla volontà di contribuire a garantire i diritti di associazione e di contrattazione nelle molte aree del mondo che ne sono prive. Sotto le bandiere del sindacalismo libero e democratico ci confrontiamo con le difficoltà ad affermare le ragioni della cooperazione sindacale internazionale in contesti geopolitici orientati alla competizione esasperata e al conflitto, poco o nulla sensibili alle ragioni della sostenibilità sociale e della sostenibilità ambientale.

La stessa Europa è troppo condizionata da veti e interessi nazionali che fanno sentire il loro peso negativo e paralizzante e da troppi anni veicola orientamenti tecnocratici più che sociali. A maggior ragione la nostra presenza organizzata e le nostre rappresentanze affermano il ruolo indispensabile del dialogo sociale

e dell'intermediazione. Le stesse istanze della partecipazione non si risolvono su scala nazionale ma, come affermava Mario Romani, per realizzarsi devono assumere una valenza generale su scala comunitaria.

A tal fine è necessario rafforzare a tutti i livelli percorsi formativi specifici rivolti a tutti i sindacalisti e, in particolare, a chi vuole impegnarsi nella dimensione internazionale.

Azioni operative

Politica dei quadri

1. Coinvolgimento dei nuovi quadri sindacali nell'attività politica
2. Sviluppare progetti integrati tra Inas, Caf e Cisl per valorizzare e non disperdere le risorse umane impegnate in attività stagionali
3. Avviare, laddove non ancora presenti, percorsi di sperimentazioni e sinergie di confronto/raccordo tra le diverse esperienze di Uffici Vertenze presenti nell'organizzazione
4. Rilanciare in modo capillare l'integrazione degli immigrati nelle categorie e nei livelli orizzontali
5. Rafforzare il coordinamento dell'attività internazionale realizzata dalle strutture confederali e dalle categorie nazionali
6. Promuovere le attività di Enti e Associazioni (Ial, Iscos, Inas, Anolf) a vantaggio delle persone immigrate o in mobilità internazionale
7. Organizzare momenti formativi locali e nazionali dedicati alla partecipazione. A livello "verticale" per quanto concerne la partecipazione alla governance di impresa; a livello "orizzontale" per quanto concerne la partecipazione alle politiche pubbliche e la contrattazione sociale

Giovani sindacalisti

1. Costituire Coordinamenti giovani sindacalisti ai livelli territoriali, regionali, nazionali della Cisl e delle categorie
2. Rafforzare i Coordinamenti giovani sindacalisti già esistenti
3. Programmare Campiscuola confederali e categoriali per i giovani lavoratori attivi, sviluppando anche rapporti con soggetti sociali, associativi e del mondo accademico
4. Proporre iniziative di presenza stabile e strutturata nelle scuole superiori nell'ambito dei Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (Ptco) in dialogo con le imprese e con il supporto degli Sportelli Lavoro e dello Ial

Formazione sindacale

1. Formare una nuova classe dirigente anche introducendo il principio di apprendimento continuo rivolto a delegati, quadri e dirigenti
2. Consolidare l'attività della Fondazione Tarantelli e del Centro Studi, rafforzando le sinergie interne all'organizzazione e il confronto con le altre realtà accademiche e culturali
3. Realizzare un Archivio digitale quale "Laboratorio della Memoria" per valorizzare il patrimonio storico-culturale della Confederazione
4. Identificare e monitorare i fabbisogni formativi a tutti i livelli organizzativi
5. Realizzare una formazione specifica sui temi valoriali, identitari e motivazionali da somministrare in modalità tali da consentire la più ampia partecipazione anche a fronte delle limitate agibilità sindacali disponibili
6. Inserire un capitolo di spesa formativa nei bilanci di tutte le strutture
7. Avviare una verifica e aggiornamento dei Libretti della Formazione nazionali e regionali
8. Rafforzare la formazione finalizzata a far conoscere la dimensione europea/internazionale e sviluppare la relativa attività progettuale

Macro Area 3

Politiche Organizzative, Amministrative, Sostenibilità

Una corretta conduzione della vita associativa si fonda su una stretta relazione tra obiettivi strategici e un responsabile governo delle funzioni amministrative e gestionali.

Le prassi quotidiane, la buona gestione e amministrazione di ogni struttura, devono essere orientate da criteri di sostenibilità sociale, economica e ambientale. La scelta delle strumentazioni materiali, delle forniture, dei mezzi ausiliari deve essere proporzionata e commisurata agli scopi, orientata da sobrietà e responsabilità, verso soluzioni a basso impatto ambientale e rispondenti a principi di efficienza, buon-senso, responsabilità sociale.

Il ruolo dell'amministratore, molte volte sottovalutato, richiede responsabilità, accuratezza e parsimonia e un'indispensabile dotazione di competenze tecniche e relazionali.

Nell'agire organizzativo occorrono attitudini analitiche, di problem solving e di disponibilità al costante aggiornamento delle competenze. La corretta tenuta delle scritture contabili e della documentazione necessaria è l'unità di misura formale e sostanziale della buona amministrazione.

La Cisl ha messo a disposizione degli amministratori strumenti interni di gestione organizzativa che, adeguatamente valorizzati, consentono una conduzione amministrativa e associativa efficiente ed efficace a vantaggio dei soci e, nel caso dei servizi, dei cittadini. Ove sono state adottate soluzioni coordinate tra le strutture nella gestione dei dati, si sono constatati significativi efficientamenti organizzativi, con positive ricadute sulla conoscenza delle reciproche esigenze e modalità di interpretazione della rappresentanza.

Stante l'impatto dell'innovazione tecnologica sulla vita organizzativa si tratta di fruirne in termini di una più efficace corrispondenza e interazione con gli associati a supporto di quel rapporto interpersonale che dà sostanza alla moderna rappresentanza democratica.

Azioni operative

Organizzazione, Amministrazione, Sostenibilità

1. Armonizzazione/condivisione dei sistemi gestionali e delle banche dati organizzative e dei servizi, nel rispetto della privacy, per favorire la tutela e la prossimità attiva
2. Formazione continua dei Segretari Organizzativi e Amministrativi anche in chiave di sostenibilità
3. Formazione continua dei responsabili del tesseramento
4. Seminari di studio tra i Presidenti dei Collegi dei Sindaci

Sistemi applicativi e Digitale

1. Verifica sperimentazione Delega digitale* e approfondimenti operativi
2. Interconnessione tra l'App gestionale confederale e quelle delle singole categorie
3. Valorizzazione delle banche dati/strumentazioni informatiche esistenti*
4. Implementazione nuove funzionalità App NoiCISL, anche attraverso l'ampliamento e la promozione delle convenzioni ai fini del proselitismo

* Si rimanda alla scheda tecnica in appendice

Macro Area 4

Contrattazione, Bilateralità, Partecipazione

La contrattazione identifica un dato sostanziale delle peculiarità culturali, operative e sociali della Cisl. I fondamenti della nostra linea contrattuale sono stati posti nel Consiglio Generale di Ladispoli di cui ricorre quest'anno il settantesimo.

Definita al recente Congresso dal Segretario Generale una «leva formidabile» per conseguire risultati concreti, la contrattazione collettiva ha implicazioni dirette sugli assetti organizzativi e sui rapporti tra le strutture categoriali, secondo competenza, e si riflette sulle strutture confederali.

Se ne ha prova quando si valutano tutte le implicazioni (a partire dalla rappresentanza) della risposta contrattuale alle crescenti sollecitazioni che provengono dall'ambiente esterno. Lo sviluppo tecnologico e organizzativo richiede un costante sforzo parallelo per rafforzare la copertura contrattuale dei lavoratori a maggior grado di tutela e garantire l'ampia tipologia del lavoro poco qualificato, precario, senza prospettive di valorizzazione professionale che, nonostante le difficoltà, ha più che mai bisogno della regolazione contrattuale.

Il miglioramento di efficienza dell'attività contrattuale e il superamento di eventuali criticità dovute alla crescente eterogeneità settoriale, aziendale e territoriale, chiama in causa direttamente la vita organizzativa per quanto riguarda la qualità dei rapporti tra strutture e tra persone. Tra le priorità, la congruenza delle strategie contrattuali, sino al livello aziendale, con gli assetti organizzativi delle singole categorie e con le formule di solidarietà inter-organizzativa mediate dalla rete di relazioni confederale. Così come il rafforzamento dei Comitati aziendali europei e l'estensione delle buone prassi di contrattazione aziendale anche nelle imprese multinazionali.

La struttura di tipo federativo che distingue la Cisl si regge su un delicato equilibrio di cooperazione/autonomia tra le strutture centrali e le altre declinazioni organizzative. Tale equilibrio consente di intercettare e rappresentare in modo adeguato le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nelle filiere territoriali e professionali. Il miglior rapporto tra rappresentanza, contrattazione e assetti organizzativi richiede una riflessione sui livelli di decentramento/accentramento così come si sono definiti nel tempo. Gli assetti della contrattazione, con i relativi riflessi organizzativi, richiedono una periodica manutenzione ispirata e garantita dalla propensione alla cooperazione fondata su una solida condivisione di valori.

La buona gestione della contrattazione innalza il livello di integrazione e compensazione tra risorse economiche e risorse politiche, riduce le sovrapposizioni e abbassa il livello delle tensioni. La precisazione dei perimetri contrattuali in presenza di una pluralità di soggetti appartenenti ad aziende e a settori diversi, all'interno o fuori delle unità produttive, consegue risultati organizzativamente efficienti non quando è frutto di sofferti compromessi ma quando è espressione di un atteggiamento cooperativo. Le buone soluzioni organizzative si fondano sul coordinamento tra le unità sovra e sotto ordinate, tra i livelli nazionali e le periferie e viceversa, a vantaggio della diffusione della contrattazione di secondo livello, sia aziendale che territoriale.

Tra le risposte efficaci alle sollecitazioni esterne, va annoverata la contrattazione di prossimità a livello territoriale. A fronte della generale necessità di corrispondere a uno spettro di problemi sempre più ampio e rilevante, si è affermata in modo molto disomogeneo tra aree di eccellenza e zone quasi completamente scoperte. Nell'orizzonte organizzativo confederale il potenziamento qualitativo e la diffusione della contrattazione sociale richiedono un'attenta valutazione dell'impiego di risorse materiali e umane nei luoghi della prossimità in relazione all'apporto delle categorie interessate, in particolare della Fnp, delle strutture locali e regionali.

Questa tensione alla regolazione sociale per la Cisl ha un naturale approdo nella bilateralità e nel welfare contrattuale, voci ormai presenti in tutte le piattaforme. Gli Enti bilaterali, i Fondi paritetici e interprofessionali sono una formidabile palestra di partecipazione che il sindacato deve valorizzare e sviluppare per aumentare l'impatto generativo della contrattazione sullo sviluppo.

Da qui possiamo tracciare diverse linee di intervento sulle competenze.

Occorre realizzare un significativo investimento sulla formazione professionale continua e, dunque, sui Fondi interprofessionali – di fatto unici canali programmatici e di finanziamento in materia – che vanno stimolati per recuperare il divario che vede l'Italia ultima in Europa nello skill mismatch.

Questo comporta altre scelte coerenti: puntare sulla crescita delle competenze dei delegati, innanzitutto, dei quadri e del gruppo dirigente, per comprendere i fabbisogni formativi, nei luoghi di lavoro e nei territori, per migliorare la capacità di contrattazione della formazione continua.

È infatti il tempo giusto per consolidare l'investimento sulla preparazione di dirigenti e delegati "formati per contrattare formazione" e attivare le necessarie sinergie intra-organizzative. Le sempre crescenti attenzioni, sensibilità e risultati di contratti nazionali sui temi del diritto soggettivo alla formazione e della crescita delle competenze hanno aperto spazi nuovi e stimolanti di collaborazione intra-organizzativa che dovremmo ulteriormente implementare. Inoltre, la formazione continua negoziata può rappresentare una "porta" ulteriore attraverso la quale i lavoratori incontrano la Cisl e, quindi, un canale importante per la promozione di nuove adesioni e per la conferma associativa.

È necessario lavorare sulla trasmissione delle conoscenze e l'allenamento delle competenze (non soltanto specialistiche, ma anche trasversali e non cognitive) che permettono ai nostri sindacalisti di contrattare con efficacia, in qualsiasi situazione e con qualsiasi interlocutore. Per questo, saranno organizzati, accanto e nei tradizionali percorsi formativi, anche quelli "lunghi" figli della nostra storia, momenti laboratoriali e di riflessione sull'esperienza, essendo la competenza del sindacalista una dimensione "in azione" e non soltanto teorica e nozionistica.

Da valorizzare anche gli esperimenti di formazione congiunta promossi negli anni dalle categorie in intesa con le proprie controparti o con altri interlocutori sui territori e nelle imprese (centri per l'impiego, consulenti del lavoro, consulenti aziendali ecc.).

La convinzione con cui la Cisl sta puntando politicamente e contrattualmente sulla partecipazione dei lavoratori alla *governance* di impresa richiede un'attenzione particolare alla formazione dei delegati e dei dirigenti sindacali che saranno chiamati ad essere protagonisti della partecipazione sui luoghi di lavoro e sui territori. Senza formazione, non è possibile partecipazione (né contrattazione). Per questo, sarà reso permanente e di alto profilo l'accompagnamento formativo per i dirigenti designati negli organi di gestione degli Enti, dei Fondi interprofessionali, dei Fondi pensione e dei Fondi sanitari dal punto di vista tecnico, normativo, gestionale, ma anche da quello assai rilevante delle politiche cui quegli enti sono funzionali.

Parimenti saranno formati i lavoratori chiamati a partecipare alle commissioni paritetiche nelle aziende, se non addirittura negli organi di amministrazione e controllo. Allo stesso modo, sarà dedicata attenzione alla "cassetta degli attrezzi" di chi ha il compito di contrattare le soluzioni di welfare sociale sul territorio.

In tutte queste articolazioni, saranno da valorizzare le ricerche e i materiali di lavoro della Fondazione Tarantelli, il coordinamento del Centro Studi e il ruolo della Rete Ial per renderne efficace e vantaggiosa la realizzazione praticando le sinergie interne all'organizzazione.

Infine, sul piano più generale, in coerenza con le stesse dimensioni fondative dell'esperienza storica della Cisl, sarà necessario provvedere in chiave sistematica e ricorrente all'attivazione di percorsi formativi legati alla managerialità sociale rivolti potenzialmente a tutto il gruppo dirigente ma più in particolare indirizzati a quanti assumono responsabilità politica nei campi amministrativi e organizzativi e negli organismi di governo di strutture di servizio o associative comunque promosse dalla Cisl.

📌 Azioni operative

Contrattazione

1. Favorire il raccordo della contrattazione delle Federazioni con i Dipartimenti confederali competenti
2. Realizzare progetti comuni di coordinamento organizzativo tra categorie e la Confederazione, finalizzati al proselitismo, al consolidamento della presenza e possibilità di insediamento delle categorie della Cisl nei complessi produttivi dove operano e convivono imprese che applicano contratti diversi tra loro e la compresenza di Federazioni con titolarità di rappresentanza e negoziale distinta

3. Elaborare una strategia condivisa per potenziare la contrattazione di secondo livello, anche concentrandosi sulle competenze trasversali dei sindacalisti
4. Rilanciare degli strumenti della Cisl, a partire da Ocsel, con progetti in sinergia tra Federazioni e Confederazioni a sostegno dell'attività contrattuale
5. Rilanciare il ruolo inclusivo e di prossimità della contrattazione sociale
6. Sperimentare esperienze di formazione congiunta con le controparti o i professionisti che lavorano con le imprese
7. Formare i sindacalisti che saranno chiamati a "partecipare" nelle imprese e sul territorio
8. Prevedere interventi formativi per i contrattualisti sociali in raccordo con le strutture categoriali e le unioni

Bilateralità

1. Coinvolgere il sistema della bilateralità in percorsi di formazione continua per i sindacalisti
2. Investire sull'innalzamento delle competenze dei sindacalisti impegnati in ogni livello nel sistema della bilateralità
3. Prevedere interventi formativi per i componenti (Cisl e Federazioni) degli organismi dei Fondi e degli Enti bilaterali, con particolare attenzione a statuti, trasparenza, gestione
4. Rafforzare il coordinamento tra la Confederazione e le categorie nella gestione e promozione della bilateralità
5. Favorire il proselitismo attraverso il raccordo tra istituti contrattuali ed enti bilaterali

Macro Area 5

Comunicazione

Per corrispondere gli intendimenti organizzativi sino ad ora espressi, la comunicazione ha il compito di sostenere il processo di socializzazione che, a partire dai soci, integri trasversalmente tutta la Confederazione e si avvalga delle dotazioni strumentali più innovative. Una comunicazione pervasiva al nostro interno, capace di coinvolgere gli iscritti e i lavoratori, risponde alla necessità di contrastare il processo di disintermediazione e falsificazione comunicativa frutto di distorti impieghi dei social media. Non possiamo sottrarci alla responsabilità di perseguire anche tramite la comunicazione quegli scopi educativi che fanno parte della nostra cultura associativa e che sono oggi sfidati da una comunicazione di massa prevalentemente diseducativa.

Quale che sia il supporto tecnologico della comunicazione ("infosfera", piattaforme, multimedialità...) conta la qualità del messaggio da trasmettere alla molteplicità degli interlocutori interni ed esterni. Un messaggio consapevole del rispetto delle persone e della loro dignità, generatore di fiducia e privo di ogni tentazione di autoreferenzialità.

Negli ultimi anni abbiamo fatto molta strada sul fronte dell'impegno comunicativo e dell'utilizzo dei canali digitali. Ciò nonostante, rimangono ancora significativi margini di miglioramento per renderli parte integrante della strategia di comunicazione rivolta agli iscritti, a tutti coloro che operano nelle nostre sedi in costante contatto con le lavoratrici, i lavoratori, i pensionati. In nessun caso è pensabile che la più innovativa e raffinata modalità di comunicazione a distanza possa prevalere sul rapporto interpersonale che si instaura con chi entra nelle nostre sedi e si affaccia ai nostri sportelli. Questo spirito vale anche nell'ampio spettro relazionale che ci contraddistingue nei rapporti con le altre organizzazioni sindacali, con i datori di lavoro, l'opinione pubblica, le istituzioni, la società civile.

Anche in questo specifico ambito di attività organizzative va tenuto in considerazione l'impegno per la promozione della cultura della partecipazione.

Azioni operative

1. Realizzare un coordinamento operativo nazionale nel campo della comunicazione con attenzione alla contestualizzazione e alla prossimità
2. Prevedere coordinamenti regionali a sostegno della strategia comunicativa confederale tra i delegati
3. Progettare e potenziare un sistema unico per la comunicazione social
4. Progettare modalità comunicative mirate per il mondo giovanile
5. Realizzare iniziative comuni o coordinate di formazione specifica
6. Armonizzare la veste grafica dei siti web in senso identitario

Appendice

Scheda tecnica

Delega Digitale

Il software "Delega Digitale Certificata mediante la Firma Elettronica Avanzata" sviluppato da Sistema 3 è attualmente utilizzato dalla Femca ad integrazione dell'attuale sistema di delega sindacale cartacea.

Il sistema di "Delega Digitale Certificata mediante la Firma Elettronica Avanzata" sviluppato da Sphere Mesh è attualmente utilizzato dalla Fp ad integrazione dell'attuale sistema di delega sindacale cartacea.

Sono in corso sperimentazioni con altre Federazioni (Fim, Cisl Scuola e Filca).

La "Delega Digitale Certificata" è una piattaforma web che può essere condivisa a mezzo link con tutti i sistemi di messaggistica.

È dotata di un software dedicato all'apposizione della firma in modalità "touch", con certificazione a mezzo invio sms con codice temporaneo Otp, abbinata ad una transazione alfanumerica.

La "Delega Digitale Certificata" è un documento in formato integrale e consente di:

1. dematerializzare l'attuale delega sindacale cartacea, limitando l'utilizzo della carta;
2. ridurre e semplificare il processo di lavorazione interno di iscrizione in quanto il lavoratore compila i dati necessari apponendo la firma e il software genera automaticamente:
 - le email destinate alla struttura sindacale di appartenenza con i documenti originati dalla Pec della Federazione nazionale (documento di delega semplificato da inviare all'azienda e documento completo per la struttura sindacale);
 - il trasferimento dei dati immessi nel portale SiWeb per procedere alla Stampa tessera come da regolamentazione Cisl;
3. provvedere, da parte della struttura di competenza, ad inviare la conferma di iscrizione al lavoratore e la delega all'azienda;
4. archiviare il documento di "Delega Digitale Certificata" per 10 o 20 anni (o termine diverso di data retention approvato dal singolo Titolare del trattamento) da parte della società specializzata.

L'intera procedura opera salvaguardando tutti i livelli di sicurezza informatica e privacy del lavoratore sottoscrittore e del Titolare del trattamento dei dati quale il Segretario Generale della struttura territoriale/regionale/interregionale.

Per la gestione del processo è necessario sottoscrivere un protocollo tra Federazione nazionale e Cisl nazionale e un accordo tra Federazione nazionale e singola struttura territoriale che disciplina il servizio di Delega Digitale Certificata con Firma Elettronica Avanzata.

Informatica e Banche Dati

1) INFORMATICA

1.1) ACCOUNT CISL

La nuova modalità di accesso mediante Account Cisl permetterà di accedere a tutti i sistemi centralizzati usando le stesse credenziali e di spostarsi tra i vari applicativi senza ripetere il login. Il sistema è in grado di gestire agevolmente la multi utenza nonché sistemi di sicurezza come il doppio fattore di autenticazione e il recupero password automatizzato.

1.2) ZIMBRA

Il nuovo sistema di posta elettronica basato su Zimbra consente una gestione più smart della Mailbox, dispone di funzioni come *Drive per la condivisione di file* e *Document Editing Collaborativo* (possibilità a più persone di lavorare simultaneamente ad uno stesso documento garantendone l'accesso alla versione più aggiornata e mantenendo memoria di tutte le modifiche effettuate).

1.3) INTRANET

In sostituzione di FirstClass la Confederazione sta sviluppando un nuovo workspace per la comunicazione interna, hub per l'accesso agli applicativi confederali, ricezione avvisi e circolari.

1.4) CONVENZIONI

Creazione di un sistema utile alle strutture per segnalare le proprie convenzioni che saranno consultabili tramite l'App NoiCISL.

1.5) APP NOICISL

L'App verrà integrata con nuove funzionalità quali, a titolo esemplificativo, le convenzioni e l'estratto contributivo. Sarà inoltre predisposta un'area che le strutture potranno personalizzare autonomamente.

2) BANCHE DATI

2.1) OSSERVATORIO SOCIALE DELLA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

L'Osservatorio raccoglie, classifica e analizza gli accordi sottoscritti dalla Cisl, anche unitariamente, con le amministrazioni regionali e territoriali e le altre parti sociali.

È uno strumento ideato per valorizzare e sostenere le attività negoziali e progettuali della Cisl, delle Federazioni di categoria e degli Enti ed Associazioni per orientare le politiche pubbliche o di interesse generale sviluppate a livello locale.

La piattaforma informatica e il software sono stati completamente rinnovati e attualmente in fase di sperimentazione, per essere fruibili dal web.

L'Osservatorio è consultabile da tutti gli utenti con account Cisl per la ricerca e lettura degli accordi, mentre propone ai responsabili politici una sezione statistica riservata con alcune informazioni relative agli andamenti dell'attività negoziale.

Attualmente sono raccolti nel database 9.963 documenti relativi a politiche sociali, della salute, del mercato del lavoro, fiscali e territoriali, archiviati secondo un sistema originale di chiavi di lettura funzionale alla contrattazione sociale.

È in fase di rinnovo la partnership scientifica con il Centro Wwell dell'Università Cattolica di Milano, attivo da oltre 6 anni, per l'analisi dei dati e l'elaborazione della reportistica (pubblicati fino ad oggi 8 Rapporti annuali sulla contrattazione sociale).

2.2) AIDA

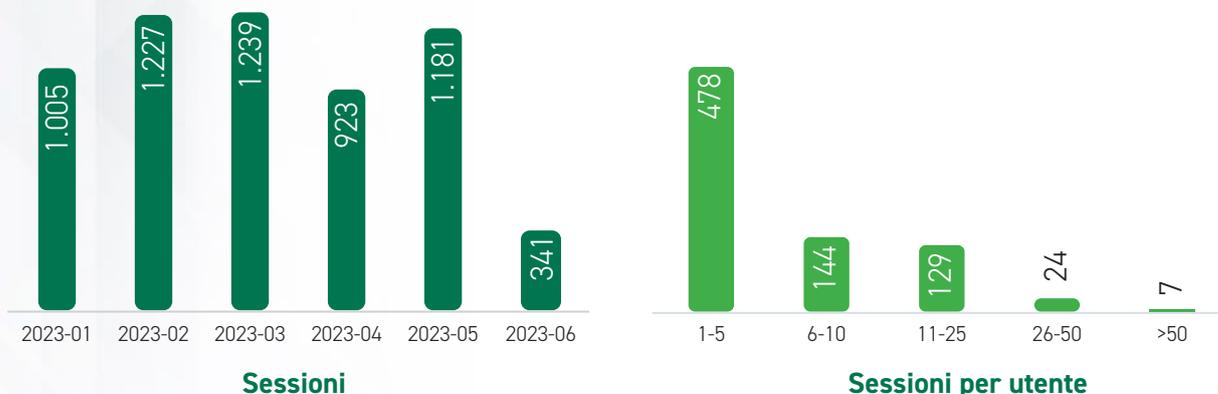
È un portale che:

- contiene informazioni di interesse sindacale sulle società di capitali Italiane (Spa, Srl, Società cooperative e Consorzi) e su tutti i comuni Italiani;
- può supportare l'attività di contrattazione sociale e di secondo livello;
- è accessibile a tutti coloro che hanno un'utenza Cisl (l'accesso al portale avviene attraverso l'inserimento delle proprie credenziali).

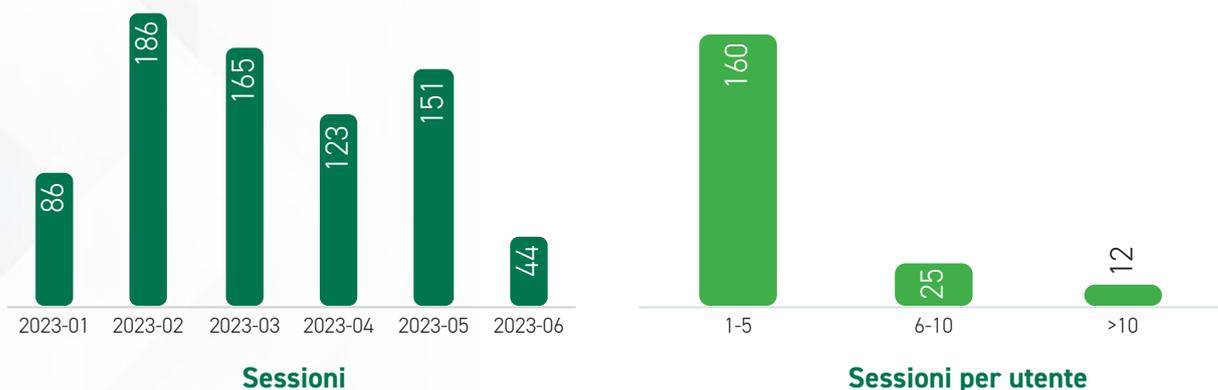
Su Aida viene svolta attività formativa relativamente alla parte politica e a quella tecnica di utilizzo della piattaforma.

I report mettono in evidenza che probabilmente potrebbe essere utile lavorare sull'ampliamento della platea dei possibili utilizzatori del portale e sull'importanza dei dati a disposizione per ricerche, studi e comparazioni.

Report Aida aziende



Report Aida PA



2.3) OCSEL - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

L'applicativo Ocsel:

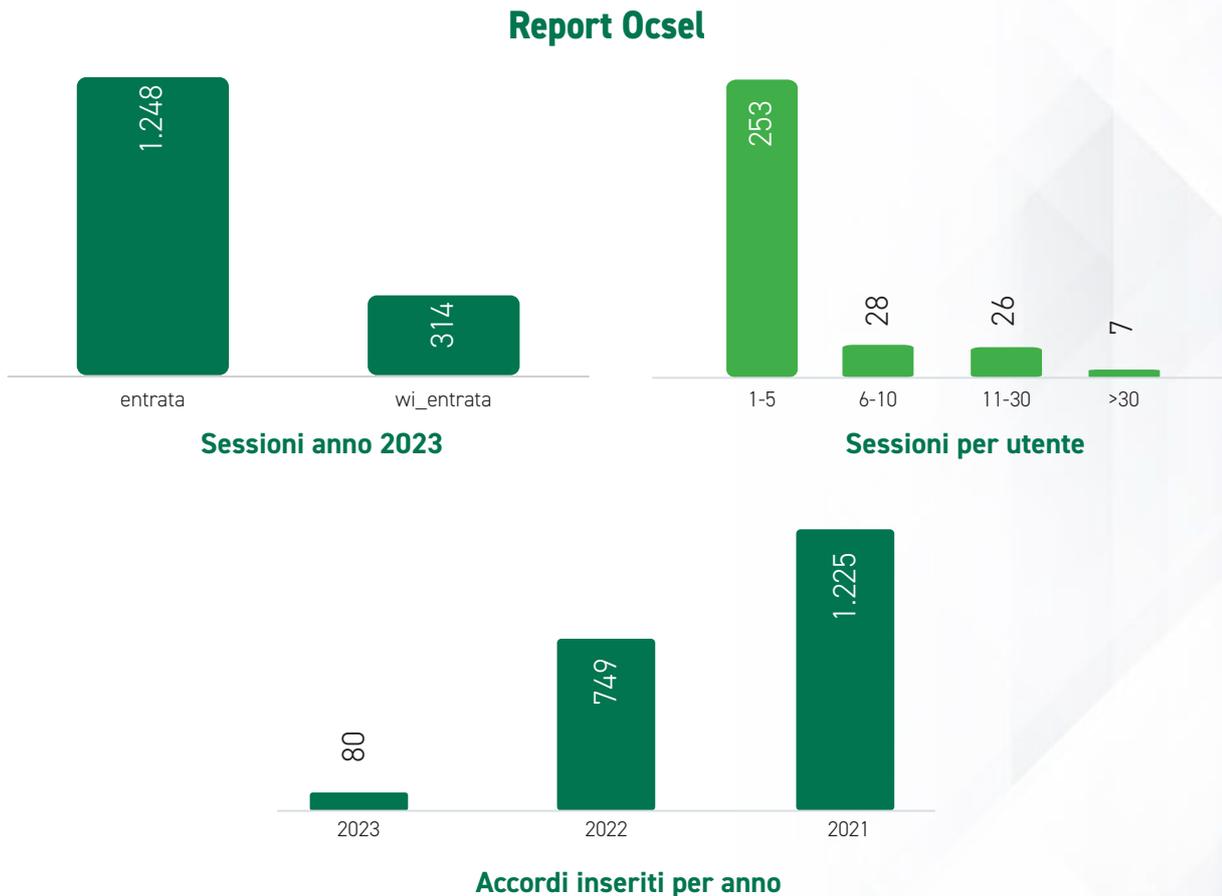
- è uno strumento articolato di inserimento/consultazione di accordi;
- consente a ogni struttura e a ogni livello, di fare ricerche, studi e comparazioni avendo a disposizione l'intero panorama nazionale della contrattazione di secondo livello;
- restituisce, a cadenza periodica, dei report nazionali contenenti una serie di valutazioni sull'andamento della contrattazione;
- consente alle strutture abilitate di accedere a una funzione di elaborazione che produce un report;
- promuove e valorizza pratiche virtuose in tema di contrattazione di secondo livello.

L'interrogazione dei dati presenti all'interno di Ocsel può essere effettuata da tutti coloro che hanno un'utenza Cisl, mentre gli accordi possono essere caricati solo dagli operatori che hanno fatto il corso di formazione e risultano pertanto abilitati a tale funzionalità.

Viene svolta attività formativa sia sulla parte politica inerente l'Osservatorio, sia sulla parte tecnica in modo particolare con riferimento all'inserimento degli accordi.

Per Ocsel, i report relativi agli user e alle attività effettuate (nel semestre da gennaio 2023 a giugno 2023) evidenziano che sono stati effettuati 1.562 accessi da parte di 314 user con numero di accessi compreso tra 1 e 108.

Gli accordi caricati non rispecchiano l'attività di contrattazione effettiva della Cisl.



2.4) OSSERVATORIO SULLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

L'Osservatorio è finalizzato a contenere i dati relativi alla misurazione e certificazione della Rappresentanza sindacale.

In particolare, il portale restituisce alcune indicazioni delle aziende presenti in un determinato territorio (quello di competenza della struttura che accede) e la presenza della Cisl all'interno delle stesse (i dati sono relativi al Ccnl applicato).

I dati caricati nell'applicativo sono quelli che l'Inps riceve mensilmente dalle aziende (numero di iscritti) e trasmette alle organizzazioni sindacali.

Attraverso l'Osservatorio, quindi, le Federazioni territoriali devono verificare se le aziende presenti nel territorio di propria competenza comunicano i propri dati e se gli stessi sono esatti.

In aggiunta, dal portale è possibile accedere alle banche dati Aida (per integrare con i dati relativi al bilancio dell'azienda) e Ocsel (per visualizzare i contratti di secondo livello dell'azienda se presenti).

2.5) BANCA DATI DIRIGENTI, OPERATORI E DELEGATI CISL

L'applicativo è accessibile tramite l'account Cisl di struttura e ha molteplici funzionalità, interagendo con altri applicativi e procedure.

In particolare, con riferimento agli applicativi:

- **Indirizzario:** elenco di tutte le strutture presenti nel sistema. L'indirizzario viene interrogato dai siti web di molte strutture;
- **Delegati:** nella sezione dedicata è possibile gestire le richieste di autorizzazione dei propri delegati, provenienti dall'App NoiCISL.

Con riferimento alle procedure:

- **Autorizzazioni SiWeb:** in automatico chi ha un incarico in Segreteria ha un'autorizzazione SiWeb, altrimenti l'autorizzazione di accesso viene richiesta alla Confederazione da una struttura per un proprio operatore che deve essere censito in Bdd;
- **Modulo per la richiesta d'accesso alla Rete Cisl persona fisica/struttura:** il sistema genera un file precompilato con l'indicazione dei dati relativi al soggetto o alla struttura per cui si richiede un accesso alla Rete Cisl che poi dovrà essere completato con la data e la firma del legale rappresentante prima dell'invio alla Confederazione;
- **Alert:** questa nuova funzionalità permette alle strutture di verificare, se presenti, le situazioni che richiedono di essere visionate:
 - raggiungimento numero massimo di mandati;
 - limite di età;
 - mancata compilazione di alcuni campi (ad es. carica, email Dpo, email struttura);
 - dati di contatto principali (email e numero cellulare); queste informazioni sono fondamentali nelle procedure di accredito agli eventi quali Congresso, Assemblee organizzative ecc.

2.6) GE.IS. – GESTIONE ISCRIZIONI CORSI FORMAZIONE CONFEDERALI

L'applicativo Ge.Is. consente di gestire le iscrizioni ad un corso federale da parte delle strutture autorizzate.

2.7) TUST – TESSERAMENTO UST

L'applicativo verrà implementato sul web e consentirà la consultazione e l'inserimento anche tramite smartphone e tablet.

2.8) VERBALI CONGRESSUALI

Il programma dei verbali congressuali sarà completamente rinnovato e fruibile dal web.

Sarà prevista, nella fase di preparazione ai Congressi, l'inserimento di una specifica attività formativa dedicata al nuovo gestionale.

Firma anche tu
la proposta di legge
di iniziativa popolare
che promuove la partecipazione
dei lavoratori all'impresa

Per saperne di più

Inquadra il QR code.

**Aggiungi
un posto
al tavolo.**

**FIRMA
ANCHE TU**

CISL.IT

