

## **PIANO DI LAVORO DELLA FP CGIL DI CAGLIARI ANNI 2019-2020**

### **INDICE**

Pag.	2	<b>PREMESSA</b>
	3	<b>CONQUISTARE IL RINNOVO DEI CCNL</b>
	3	<b>RIORDINO ISTITUZIONALE E AUTONOMIE LOCALI</b>
	4	<b>IL RUOLO DELLA P.A. SARDA AL SERVIZIO DELLO SVILUPPO</b>
	4	<b>SANITA': reinsediare la FP CGIL ed affrontare le sfide aperte</b>
	6	<b>IL TERZO SETTORE PER IL LAVORO DIGNITOSO</b>
	7	<b>FUNZIONI CENTRALI</b>
	7	<b>IGIENE AMBIENTALE</b>
	8	<b>SERVIZI PER LA CULTURA</b>
	9	<b>MONITORAGGIO SINDACALE SUGLI APPALTI</b>
	9	<b>SPERIMENTAZIONE DI CONTRATTAZIONE DI SITO</b>
	9	<b>IMMIGRAZIONE</b>
	9	<b>CONTRATTAZIONE DI GENERE</b>
	10	<b>CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE</b>
	11	<b>CONTRO L'OMOFobia ED OGNI PRATICA DISCRIMINATORIA</b>
	12	<b>L'IMPEGNO DELLA FP CGIL PER UNA ECONOMIA DI PACE</b>
	12	<b>COMUNICARE I DIRITTI</b>
	14	<b>PROSELITISMO E TUTELA DEI DIRITTI INDIVIDUALI</b>
	15	<b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>
	16	<b>VERSO UNA CASSA DI RESISTENZA</b>
	17	<b>FORMAZIONE SINDACALE ED ECM</b>
	17	<b>SERVIZI PUBBLICI APPRENDONO</b>
	18	<b>PENSARE ED AGIRE IN SARDO</b>

## **PREMESSA**

Intendiamo questo piano di lavoro come una **linea guida flessibile**, condizionata e funzionale all'evoluzione sia dell'analisi politico-sindacale che dell'iniziativa promossa dalla categoria ai suoi vari livelli, orientata ad interpretare, in un ragionevole **equilibrio con le risorse e le agibilità disponibili**, le proposte, gli impegni e gli obiettivi assunti da ogni istanza del dibattito congressuale della categoria, a partire dalle cinquantasei assemblee congressuali aziendali sino ai Congressi territoriale, regionale e nazionale della FP CGIL nonché al Congresso della Camera del lavoro CGIL di Cagliari.

Un programma di massima, quindi, che orienti la struttura essenzialmente per il biennio 2019-2020, essendo il 2021 fondamentalmente dedicato alle prossime elezioni RSU ed il 2022 al prossimo congresso.

In ultima analisi, tuttavia, sarà il documento conclusivo "Il lavoro è", che sarà approvato dal Congresso nazionale della CGIL di prossimo svolgimento a Bari, a costituire il pilastro politico della nostra azione dei prossimi quattro anni.

Con questa premessa, l'Assemblea generale della FP CGIL di Cagliari assume l'**impegno a rafforzare un profilo propositivo, autonomo, progettuale**, negli ambiti di competenza e diretta responsabilità della categoria territoriale.

In questa prospettiva, nel rispetto di ogni posizione e nella costante ricerca dell'unità interna, sono utili un confronto ed una dialettica interna alla categoria e nella relazione con la CGIL, ove necessario anche rendendo esplicite le divergenze nel merito, senza che gli eventuali disaccordi debbano essere né sottaciuti né esasperati.

L'Assemblea generale assume l'impegno a rappresentare l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori delle funzioni pubbliche operanti nel territorio e ad **ascoltare con ogni attenzione i segnali "deboli"**, dei lavoratori fragili e precari, dei settori in cui il lavoro è più povero, nei servizi esternalizzati o operanti nelle aree più marginali o distanti dalle nostre sedi e dai nostri abituali luoghi di contrattazione, valorizzando nella propria funzione di rappresentanza quei **contenuti essenziali** che costituiscono il cuore della proposta di Carta dei diritti universali del lavoro avanzata dalla CGIL.

L'impegno, quindi, è di vigilare ed agire nella contrattazione, nella tutela individuale, nella costruzione di condizioni di adeguato benessere organizzativo nell'ambito delle funzioni pubbliche nel territorio, non solo perché non si producano ulteriori arretramenti nei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori ma anche perché si possa contribuire, a partire dalla concretezza delle condizioni materiali di vita e di lavoro, alla ricostruzione nel nostro territorio e nel Paese di una nuova civiltà del lavoro.

L'Assemblea generale assume anche l'impegno a contribuire all'aggiornamento delle piattaforme programmatiche della CGIL locale e, per tale obiettivo, a promuovere l'ascolto delle iscritte e degli iscritti, valorizzandone le idee, le proposte e le competenze.

Questo sforzo è necessario anche per **rafforzare l'autonomia del nostro sindacato** nei confronti dei partiti, delle istituzioni e delle imprese che, su piani diversi, sviluppano la loro influenza esercitando, perlopiù in forme legittime, un potere di condizionamento che va riconosciuto e fronteggiato, distinguendo costantemente la rappresentanza sindacale e sociale da quella politica ed istituzionale.

Uno sforzo che deve continuare a svilupparsi dentro una solida cornice unitaria con le categorie sorelle della CISL e della UIL, ricercando e costruendo convergenze nel merito e valorizzando gli elementi di impostazione comune nella costruzione delle piattaforme, nella contrattazione e nelle lotte.

La realizzazione delle iniziative proposte da questo documento, che dovranno essere integrate alle prevedibili e necessarie campagne nazionali sul rinnovo dei CCNL e su ogni altra vertenza di interesse generale, presuppone il più **ampio ed attivo coinvolgimento dell'insieme del gruppo dirigente e del quadro attivo** della FP CGIL di Cagliari, condizione senza la quale gli obiettivi dichiarati ben difficilmente potranno essere conseguiti.

Lo sviluppo concreto del piano di lavoro sarà monitorato costantemente e sottoposto a valutazione annuale dall'Assemblea generale, nell'esercizio delle sue prerogative statutarie.

## **CONQUISTARE IL RINNOVO DEI CCNL**

Dopo il rinnovo dei CCNL del pubblico impiego, si avvia un percorso per la definizione delle piattaforme dei nuovi CCNL "pubblici" e del CCRL del Sistema Regione e occorre affrontare il tema delle risorse e sciogliere il nodo della costruzione del nuovo ordinamento professionale nel pubblico impiego.

Altresì, occorre **portare a compimento il rinnovo dei CCNL dei comparti** privati (Sanità privata e SSAEP), oltre a giungere al rinnovo di importanti CCNL dell'area pubblica non ancora sottoscritti, come quello dei medici e della dirigenza sanitaria.

Il miglior contributo a questa prospettiva consiste nel **sostenere le iniziative per il rinnovo dei CCNL scaduti** che saranno promosse a livello nazionale e regionale e nel **praticare la contrattazione** integrativa secondo le linee suggerite dalla FP CGIL nazionale e con essa condivise.

La responsabilità nella direzione e nel coordinamento di tali iniziative è in capo alla Segreteria ed al Direttivo, che la esercitano sia direttamente sia sostenendo le componenti della FP CGIL nelle RSU nonché promuovendo la **costituzione dei Coordinamenti di comparto e**, ove non ancora formati, **dei Comitati degli iscritti e delle iscritte**.

## **RIORDINO ISTITUZIONALE E AUTONOMIE LOCALI**

La riforma del sistema delle Autonomie locali della Sardegna, realizzata con la legge regionale n. 2 del 4 febbraio 2016, ha prodotto una riorganizzazione istituzionale che ha generato una condizione di grande difficoltà, rafforzata da tendenze contraddittorie che negli anni hanno messo in discussione l'esistenza stessa e le funzioni degli organismi intermedi.

Per effetto dell'impostazione di tale riforma, anche la nostra iniziativa - che pure ha assicurato la piena salvaguardia dei livelli occupazionali del personale della vecchia Provincia - non ha inciso sufficientemente sugli schemi del dibattito politico, concentrati principalmente sulla delimitazione dei confini territoriali degli enti e alquanto distratti sulle ricadute che si sarebbero generate sulle loro funzioni e sull'organizzazione dei servizi.

Inevitabilmente, per le ragioni espresse, la materia dovrà essere oggetto di nuovi provvedimenti nel corso del mandato del prossimo Consiglio regionale: in questa prospettiva ci proponiamo di affrontare la discussione in modo da poter contribuire attivamente alla proposta di un nuovo assetto istituzionale.

La Città metropolitana, istituzione utile e necessaria, realizzata con il coinvolgimento di diciassette Comuni dell'area di Cagliari, ma con l'esclusione di tutti i restanti Comuni facenti parte della Provincia, è posta davanti ad almeno due sfide:

- 1) l'effettiva costruzione nei suoi ambiti di una **maggiore efficienza amministrativa**, nella **promozione dell'integrazione territoriale** e dello **sviluppo economico-sociale** e nella **produzione e nel coordinamento dei servizi** rivolti alla cittadinanza ed alle imprese;
- 2) la definizione di un nuovo **rapporto tra il territorio metropolitano e le zone interne**, da costruire a partire da un'ampia e reciproca interazione, architave necessaria per la crescita e lo sviluppo del territorio e dell'intera regione.

La discussione dei temi organizzativi connessi, per le ricadute che essi rivestono, non può prescindere dal coinvolgimento della categoria a livello regionale e dal confronto con la Camera del lavoro.

Il piano di lavoro della FP CGIL di Cagliari comprenderà, quindi, **un'iniziativa di natura seminariale** nell'ambito della quale saranno approfondite le questioni aperte, i diversi scenari istituzionali e le proposte in campo, così da favorire e permettere la costruzione di un

orientamento condiviso e di **un'iniziativa esterna** che favorisca un nuovo protagonismo della nostra categoria.

## **IL RUOLO DELLA P.A. SARDA AL SERVIZIO DELLO SVILUPPO**

Occorre interrogarsi sul presente e sul futuro dell'Autonomia regionale sarda, a sostegno della riforma dell'istituzione regionale e di un ruolo rinnovato e più efficace della Regione e delle sue Agenzie per lo sviluppo economico e sociale, così da superare burocratismi, ritardi nell'operatività della P.A. e, in sostanza, ogni vincolo negativo allo sviluppo che – con vari livelli di fondatezza – viene addebitato alle cattive performance dei servizi pubblici.

La questione del sistema contrattuale della P.A. in Sardegna è stata oggetto, nel corso degli anni e anche di recente, di riflessioni, iniziative e proposte di vario segno, anche radicalmente contrapposte.

La FP CGIL di Cagliari considera il CCRL dei dipendenti della Regione autonoma della Sardegna come una leva rilevante – oltre che per la necessaria tutela delle lavoratrici e dei lavoratori di quell'Amministrazione – anche per la contrattazione delle condizioni organizzative e del necessario cambiamento istituzionale della nostra più importante Istituzione regionale.

Coerentemente con il documento congressuale della CGIL, inoltre, considera che anche nell'individuazione dei trattamenti contrattuali delle lavoratrici e dei lavoratori, in ogni contesto ed anche in ogni istituzione del Sistema Regione, **deve essere applicato il principio della scelta del contratto più vantaggioso.**

Anche per superare resistenze corporative e spinte all'autoconservazione interpretate da altre Organizzazioni sindacali, occorre **rinnovare le RSU della Regione Sardegna** e proporre una **qualificata piattaforma per le loro prossime elezioni**, idonea a chiarire la direzione e gli strumenti del cambiamento che proponiamo alle lavoratrici ed ai lavoratori della Regione ed alla comunità regionale.

Un percorso che dovrà essere letto anche alla luce delle iniziative regionali e governative sul regionalismo differenziato (vedi i casi delle regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna), realizzate in base all'art. 116 della Costituzione, i cui effetti potenziali generano preoccupazioni per la tenuta unitaria del Paese e, d'altro lato, devono interrogarci sulla crisi dell'autonomia regionale sarda.

In questa prospettiva, il piano di lavoro della FP CGIL di Cagliari dovrà produrre **l'apertura di un dibattito sul ruolo della P.A. in Sardegna, sulla contrattazione e sulla riforma della Regione.**

## **SANITA': reinsediare la FP CGIL ed affrontare le sfide aperte**

La FP CGIL di Cagliari è sfidata a **rinnovare ed allargare il proprio insediamento nella Sanità pubblica e privata nel territorio**, a partire da un progetto la cui responsabilità è assunta a carico del Segretario generale e della Segreteria nella sua collegialità.

Nel corso di questi anni, l'impegno fondamentale affrontato dalla categoria a Cagliari ed in Sardegna è stato quello di **riportare il lavoro al centro delle riforme** e di contribuire a modificare un'impostazione del decisore pubblico di cui, pur condividendo ampie analisi di premessa, aldilà di condivisibili petizioni di principio, **non abbiamo apprezzato l'impostazione di fatto e le priorità assegnate all'agenda istituzionale**, fino alla decisione delle categorie di FP CGIL, FP CISL e UIL FPL di sviluppare un'ampia mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori della Sanità per conquistare spazi di confronto e di contrattazione negati fino a pochi mesi fa.

In questa prospettiva è necessario proseguire l'iniziativa contrattuale, sostenendola con un costante confronto con le iscritte e gli iscritti e **costruendo la piattaforma sindacale della FP CGIL di Cagliari** nel comparto.

La valorizzazione ed il corretto inquadramento dell'insieme dei profili professionali sarà oggetto della prossima piattaforma contrattuale nazionale: l'**organizzazione del coordinamento delle professioni sanitarie** costituisce un passaggio utile e funzionale a tale percorso, come si rende necessaria una migliore iniziativa tesa a **tutelare la condizione degli operatori socio-sanitari** in ambito sia pubblico che privato.

Altro obiettivo importante è il rilancio del sindacato dei medici della CGIL, per il quale si rende necessaria la costituzione del **coordinamento territoriale dei medici**, chiamato a partecipare all'iniziativa regionale già avviata, a promuovere il proselitismo tra i medici del territorio e ad assicurare tutela e rappresentanza alle iscritte ed agli iscritti.

La FP CGIL è impegnata, prima e dopo la sottoscrizione del nuovo CCNL della Sanità, a praticare la **contrattazione decentrata** presso l'Azienda per la tutela della salute, l'Azienda ospedaliera Brotzu e l'Azienda ospedaliera universitaria, riconoscendo, valorizzando e sostenendo l'autonomia delle RSU e contribuendo - non senza evidenti difficoltà - alla ricostruzione di una cornice unitaria tra i Sindacati confederali.

A lato di tale sforzo, si evidenziano gravissime difficoltà nei percorsi delle **stabilizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori precari** e nella **gestione delle esternalizzazioni e degli appalti**, che la FP CGIL territoriale fronteggia con i suoi strumenti e ricercando il rapporto con le lavoratrici ed i lavoratori impegnati nei servizi in appalto o in indecenti forme di decennale precarietà contrattuale.

Sin d'ora occorre ricostruire le premesse di una buona partecipazione della FP CGIL alla prossima competizione elettorale RSU, per la quale occorre anche un'inversione di tendenza nell'insediamento organizzativo, con misure di rilancio per le quali si rende necessario un **progetto di reinsediamento della FP CGIL nella sanità pubblica del territorio**, per la quale si rende necessario il sostegno della categoria e della CGIL ad ogni livello.

E' necessaria una **ripresa di attenzione e di iniziativa sulla sanità privata**, a partire dalla partecipazione alle iniziative nazionali per il rinnovo del CCNL.

L'**area della riabilitazione**, gestita in modo pressoché integrale da soggetti erogatori privati, è particolarmente esposta a sofferenze anche di natura strutturale, in ragione di sconnessi e parziali processi di riorganizzazione delle attività di riabilitazione, normalmente tradotti in tagli di finanziamento e in gravi crisi aziendali aperte nel territorio, talvolta non dichiarate.

Oltre alla difesa ed alla applicazione delle norme di infrazione introdotte nei contratti tra l'ATS e gli erogatori privati a tutela del lavoro delle addette e degli addetti, occorre sviluppare analisi ed un'iniziativa di sistema sui problemi e le prospettive del settore, non esclusa una ricognizione dei sistemi tariffari e dei criteri e contenuti dei sistemi di accreditamento.

Sin dal suo lancio, la FP CGIL di Cagliari ha aderito alla campagna contro la contenzione "**... e tu slegalo subito**" ([www.slegalosubito.com](http://www.slegalosubito.com)).

L'Assemblea generale della FP CGIL di Cagliari **conferma l'adesione ed il sostegno alla campagna** ed assume **il tema della salute mentale come essenziale per tutte e per tutti**, non solo per la progettazione, il finanziamento ed il sostegno a servizi sanitari e sociali che umanizzino le cure ed i trattamenti ma anche per la qualità della vita sociale nelle nostre comunità locali. Il sostegno della FP CGIL alla campagna, pertanto, deve collocarsi **al centro dell'agenda quotidiana di vita e di lavoro delle iscritte e degli iscritti** e, per questo, l'Assemblea generale invita a sostenerla, nella vita professionale e nelle relazioni sociali, nelle forme suggerite dai promotori e dalle promotrici.

Tra queste: "vigilare sul ricorso alla contenzione nei luoghi della cura nel territorio; raccogliere testimonianze di cittadine e cittadini, di operatori, familiari, avvocati, magistrati; sostenere la denuncia delle persone che hanno subito la contenzione e dei loro familiari; sostenere le vertenze degli operatori che intendono denunciare tale pratica rivendicando attenzione e rispetto; visitare i luoghi dove si pratica la contenzione e quelli dove non si pratica, per capire, conoscere, informare, testimoniare; promuovere eventi pubblici sulla contenzione e sulla campagna "... e tu slegalo subito", coinvolgendo intellettuali, politici, ricercatori, artisti, poeti, gruppi e associazioni; denunciare le pratiche illecite di contenzione di cui si verrà a conoscenza."

### **IL TERZO SETTORE PER IL LAVORO DIGNITOSO**

I fenomeni del lavoro povero, fragile, precario, il dilagare del part time non scelto, il frequente ricorso al part-time ciclico sono particolarmente evidenti nei settori attribuiti alla gestione da parte del "Terzo settore": servizi educativi in appalto, assistenza domiciliare, assistenza socio-sanitaria in comunità e residenze protette etc., in cui le lavoratrici e i lavoratori sono spesso sfruttati, sottopagati, esposti a frequenti ritardi nel pagamento degli stipendi.

Fenomeni di origine complessa, generati non solo dalla diffusa presenza di **cooperative spurie** che si sono inserite nel sistema degli appalti ma anche dalle **pratiche ribassiste frequentemente operate dalle stazioni appaltanti**, dalla grave **carenza dei sistemi regolatori** del rapporto pubblico-privato, dalla assoluta **episodicità delle attività di controllo** sull'esecuzione degli appalti da parte delle Amministrazioni affidatarie e dai vistosi **limiti delle istituzioni di controllo del mercato del lavoro** sul terreno del contrasto ai comportamenti illegali delle imprese.

In questa prospettiva occorre che gli appalti non siano carenti e lacunosi nella definizione sia delle **clausole sociali** che delle norme di interesse lavoristico e che siano adeguatamente monitorati nella concreta gestione dei rapporti di lavoro da parte delle Società affidatarie. Appare quanto mai **grave che la Regione Sardegna non abbia ancora attivato l'Osservatorio degli appalti e dell'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro** previsto dall'art. 35 della legge regionale 23/2005 sul Sistema integrato dei servizi alla persona.

Occorre che la Regione sarda adotti **standard organizzativi e professionali dei servizi alla persona** ispirati alle migliori esperienze, così da prevenire ed evitare le carenze che talvolta segnano la programmazione dei servizi ed i capitolati d'appalto dei nostri Comuni nella definizione contrattuale dei profili professionali, nei carichi del lavoro assistenziale e nella assegnazione delle risorse necessarie.

In questo scenario serve una riflessione dedicata ai **rischi specifici per la sicurezza e la salute** in ogni ambito in cui si svolge il lavoro sociale e sanitario di cura, le cui carenze provocano dolorose, seppure silenziose, fuoriuscite dal lavoro di operatrici ammalatesi per la mancanza di tutele e le carenze nella prevenzione.

Deve essere sostenuta da tutta la FP CGIL l'iniziativa in corso per il **rinnovo del CCNL Cooperative sociali e degli altri CCNL del comparto SSAE** e occorre che, in materia di pagamento di stipendi e di oneri previdenziali sia affermata la **pari responsabilità del committente e della società appaltatrice**, all'insegna della responsabilità solidale, come anche richiesto dai referendum promossi dalla CGIL.

E' intollerabile che operatori dei servizi pubblici in appalto subiscano la **costrizione a diventare soci delle cooperative** cui è affidata la temporanea gestione pena la loro fuoriuscita dal lavoro, cosa che offende la libertà personale di tali lavoratori e la dignità stessa della cooperazione sociale.

Nel merito delle molte politiche di settore che investono il comparto SSAE, appare particolarmente urgente che sia pienamente sviluppato, garantito ed implementato il carattere inclusivo e antidiscriminatorio dei **servizi rivolti alle persone disabili** e che gli obiettivi ed i

metodi operativi dei servizi siano discussi con il più ampio coinvolgimento delle famiglie, delle associazioni della disabilità e dei soggetti sociali interessati.

Tra le altre, spicca la necessità di **presidiare la tormentata vertenza AIAS**, che si trova al crocevia tra il comparto SSAE ed il comparto Sanità.

L'impegno della FP CGIL di Cagliari in questo ambito dovrà caratterizzarsi per la **ricostruzione della presenza organizzata della FP CGIL** nell'ambito dell'AIAS e della Fondazione Stefania Randazzo, nonostante gli evidenti e gravissimi limiti imposti all'agibilità sindacale in tali realtà, come in tutte le realtà della riabilitazione privata.

La **valorizzazione delle professioni educative** appare, nel suo complesso, una delle condizioni necessarie per uno sviluppo qualificato delle politiche di integrazione sociale oltre che approccio indispensabile per il riorientamento dei servizi a sostegno dell'autonomia personale e sociale dei loro destinatari.

Per tutte queste ragioni, la FP CGIL dovrà impegnarsi per richiedere alle imprese sociali, alle loro Associazioni ed all'Amministrazione pubblica, **l'apertura di un confronto**, un cambio nelle politiche amministrative concrete ed un'assunzione di responsabilità verso le condizioni del lavoro nei servizi in appalto, in convenzione ed in accreditamento.

L'Assemblea generale affida alla Segreteria ed al Direttivo la costruzione di un percorso che conduca alla **adozione di una piattaforma territoriale unitaria del Terzo settore per il lavoro dignitoso**.

## **FUNZIONI CENTRALI**

La complessa realtà territoriale delle Amministrazioni delle Funzioni Centrali, dopo la recente fase di riassetto e di taglio delle risorse, necessita di placare la derivante confusione organizzativa mediante la proposta di un razionale ed efficace piano di ripopolamento della dotazione organica, onde compensare il necessario turn-over, di fronte a carichi di lavoro insostenibili per i pochi addetti superstiti, con le relative criticità dei processi istituzionali.

In questa prospettiva, occorrerà il massimo impegno nel **praticare la contrattazione integrativa**, valorizzando le risorse delle RSU e dei dirigenti sindacali del comparto; in questa linea, occorre **costruire i coordinamenti regionali e territoriali**.

## **IGIENE AMBIENTALE**

Il preoccupante aumento dell'infortunistica nel comparto dell'Igiene ambientale pone in modo urgente l'esigenza di tutela degli addetti, di una costante vigilanza sulla prevenzione dei rischi e della piena garanzia della sicurezza.

Il comparto è segnato da una composizione di lavoratori sempre più anziani, chiamati a nuove incombenze o costretti a ripristinare faticose e dimenticate modalità di lavoro manuale, nell'ambito di attività che comportano rischi vecchi e nuovi e, comunque, carichi di lavoro sempre gravosi.

E' necessario un impegno della nostra Organizzazione perché **i lavoratori precari operanti in questo comparto siano gradualmente stabilizzati** e perché i datori di lavoro assumano l'obiettivo del potenziamento e ringiovanimento degli organici, al contempo vigilando sulla correttezza delle loro incombenze e richiedendo **l'applicazione di ogni misura utile a prevenire gli incidenti sul lavoro e le patologie professionali**.

Particolare attenzione dovrà continuare ad essere rivolta all'appalto della raccolta differenziata del Comune di Cagliari, investito da rilevanti processi di riorganizzazione del servizio e sugli

assetto gestionali delle Società incaricate dell'appalto, per gli effetti che questi ultimi possono produrre sulle condizioni di lavoro degli addetti.

Dovrà anche proseguire l'iniziativa per la piena applicazione dei CCNL FISE Assoambiente e Utilitalia nell'insieme dei servizi del territorio, anche superando le situazioni di disapplicazione già all'esame della Segreteria.

Di particolare valore, in tal senso, è l'**Avviso comune** tra le OO.SS. confederali di categoria e le Associazioni cooperative AGCI, Confcooperative e Legacoop, che individua nel CCNL Utilitalia il contratto da applicarsi anche negli ambiti di gestione cooperativa dei servizi in appalto.

Nel corso delle prime settimane del 2019 sarà avviata la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto sulla piattaforma per il rinnovo dei due CCNL, nella prospettiva della loro unificazione in un unico CCNL, ponendo al centro della discussione e della proposta i temi della salute, della sicurezza e della esigibilità dei diritti.

Dando seguito alla discussione congressuale e accogliendo proposte avanzate da compagni del comparto, si rende necessaria una **iniziativa di natura seminariale sui temi dell'economia del riciclaggio**, del riuso dei materiali, del risparmio energetico e dell'economia circolare. L'Assemblea assegna alla Segreteria ed al Direttivo il mandato di progettare e di realizzarla, d'intesa con il coordinamento del comparto, anche coinvolgendo economisti, associazioni ambientaliste ed imprese del settore.

## **SERVIZI PER LA CULTURA**

Resta viva ed aperta nel nostro territorio la grave questione della disapplicazione del CCNL Federculture, da parte di varie gestioni cooperative che si sottraggono alla sua applicazione in quanto CCNL di categoria.

La FP CGIL di Cagliari, anche d'intesa con la Camera del lavoro e con la FILCAMS CGIL e con le altre Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL Multiservizi, considera il CCNL Federculture come il contratto di lavoro di categoria per la gestione dei servizi per la cultura la cui gestione sia esternalizzata dalle Amministrazioni pubbliche. Esso, infatti, appare il più idoneo alla regolamentazione contrattuale ed organizzativa dei servizi pubblici per la cultura e ad assicurare il necessario riconoscimento economico al lavoro delle operatrici e degli operatori del settore, in linea con le direttive della Regione autonoma della Sardegna e con il livello di finanziamento da questa assicurato agli Enti locali della regione.

La FP CGIL di Cagliari è impegnata - sia nelle iniziative verso le stazioni appaltanti impegnate nella predisposizione delle gare d'appalto sia nella concreta gestione dei rapporti contrattuali di lavoro - a **contrastare ogni "dinamica ribassista" dei diritti**, dei trattamenti economici delle lavoratrici e dei lavoratori e della qualità del lavoro esercitato nell'interesse dei cittadini e dell'utenza.

Alla luce delle particolari resistenze incontrate nell'ambito della cooperazione associata, che rivendica l'applicazione nel settore del CCNL Multiservizi - Pulizia Industria, la FP CGIL di Cagliari considera **opportuno aprire un confronto di livello regionale sulle iniziative legislative contenenti proposte di reinternalizzazione dei servizi per la cultura**, in vista della stabilizzazione delle operatrici e degli operatori e del definitivo superamento del metodo dell'appalto come strumento di allocazione delle risorse pubbliche nel settore.

Nelle more di tale processo, sarà cura della FP CGIL territoriale predisporre ogni opportuna iniziativa per pervenire alla piena applicabilità del CCNL Federculture nell'attuale quadro dei servizi in appalto, anche richiedendo l'**emanazione delle tabelle ministeriali sul costo orario del lavoro** e sensibilizzando le stazioni appaltanti alla corretta predisposizione dei capitolati.

Un'iniziativa sul tema della promozione dei servizi e delle attività culturali quale giacimento occupazionale, di particolare interesse per il lavoro giovanile, potrebbe essere messa in cantiere nel quadro delle iniziative della categoria.

## **MONITORAGGIO SINDACALE SUGLI APPALTI**

L'Assemblea generale affida alla Segreteria ed al Direttivo il compito di sostenere e **rafforzare l'iniziativa sindacale nell'ambito dell'Osservatorio territoriale sugli appalti** promosso dalle OO.SS. confederali di categorie e dalle Centrali cooperative.

A tal fine, sul terreno del **monitoraggio degli appalti**, si rende utile promuovere un **gruppo di lavoro sindacale**, incaricato di monitorare gli appalti nelle tre aree dei servizi per igiene ambientale, dei servizi culturali e dei servizi in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, in collegamento con l'Osservatorio territoriale sugli appalti pubblici promosso dalle OO.SS. e dalle Centrali cooperative e con la ricerca di rapporto di collaborazione con l'Osservatorio sulla Cooperazione istituito presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

## **SPERIMENTARE LA CONTRATTAZIONE DI SITO**

La contrattazione di sito è la pratica attraverso la quale si costruisce e si qualifica con maggiore efficacia la rappresentanza e la risoluzione di problemi contrattuali complessi, che attraversano realtà organizzative ed aziendali differenti, soggette alle variabili dinamiche della terziarizzazione, prime tra tutte quelle che coinvolgono i lavoratori impiegati negli appalti.

E' un impegno che la nostra Organizzazione vuole sperimentare con convinzione, fiduciosa dell'accoglimento della sfida all'ascolto reciproco che viene rivolta a gruppi dirigenti sindacali le cui storie, i cui percorsi e le cui pratiche sono largamente differenti.

La contrattazione di sito interverrà sulle questioni che riguardano la salute e la sicurezza nei posti di lavoro e, in senso generale, sulle diverse pratiche di responsabilità contrattuale che possano contribuire al miglioramento delle condizioni contrattuali ed organizzative di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori dei servizi in appalto, sulla base di un lavoro sindacale fondato sulla costruzione di una formale piattaforma di sito e sulla costruzione di legami di reciproca utilità sia nelle discussioni di carattere generale che nella ricerca di soluzioni ai problemi specifici.

L'Assemblea generale promuove ogni sforzo diretto verso **la pratica della contrattazione di sito** nell'ambito delle principali istituzioni locali e nelle realtà istituzionali ed economiche più rilevanti del territorio.

Sostiene la **sperimentazione avviata presso il Comune di Cagliari**, promuovendo l'adozione di una piattaforma di sito, la cui elaborazione e le cui azioni saranno sostenute e coordinate dalla Segreteria con il coinvolgimento attivo dei Comitati delle iscritte e degli iscritti dei dipendenti del Comune e delle Società appaltatrici.

## **IMMIGRAZIONE**

L'accoglienza, l'integrazione degli immigrati e la qualità della loro interazione con le comunità locali sono temi di carattere generale che impegnano la nostra organizzazione a livello confederale, ma sono anche questioni che interrogano direttamente la nostra categoria, che organizza le lavoratrici ed i lavoratori del sistema di accoglienza.

Occorre respingere con forza la narrazione del nostro sistema di accoglienza come un costo o un sistema truffaldino promosso dalla cooperazione e dalle ONG e scaricato sulle spalle degli "italiani". La buona accoglienza, invece, rappresenta un **investimento per il nostro territorio e per l'occupazione locale**: essa passa attraverso il rispetto dei diritti delle operatrici e degli operatori che vi operano con passione e professionalità.

E' per noi evidente la funzione pubblica del lavoro nei centri di accoglienza, non solo per il loro impatto sociale sui nostri nuovi "concittadini" ma anche per il lavoro e le professionalità

dispiegate dalle operatrici e dagli operatori, cui frequentemente si applicano CCNL sottoscritti dalla FP CGIL.

Un settore ampiamente attraversato dalla cooperazione spuria e da soggetti d'impresa *for profit* che si sono insediati nel settore, estranei all'ambito dei servizi alla persona e forti della proprietà di immobili riconvertiti nell'accoglienza dei richiedenti asilo, senza alcuna maturazione di professionalità sociali coerenti alla missione professionale dei servizi di accoglienza.

Tali iniziative, che non sono criticabili in assoluto, andrebbero rigorosamente monitorate – anzitutto dalla Prefettura – proprio in virtù della fragilità dei destinatari di tali servizi, ovvero uomini, donne, minori e famiglie che arrivano nel nostro territorio cariche di aspettative e di progetti che necessitano non di ghetti assistenziali ma di una presa in carico responsabile ed integrata tra i soggetti del Terzo settore e le Istituzioni locali.

E' emblematica della **insufficienza dei sistemi locali di monitoraggio e di controllo**, la vicenda del CAS di Monastir, oggetto di una lunga e complicata vertenza che ha dimostrato la gravissima inadeguatezza dei soggetti gestori affidatari del servizio.

Selezionare i soggetti gestori delle politiche dell'accoglienza e vigilare sulla qualità degli interventi erogati, anche attraverso la verifica delle professionalità coinvolte, significa prestare attenzione a progetti la cui inefficacia rischia di produrre reazioni xenofobe, razzismo ed ogni forma di resistenza ed impopolarità.

Le recenti decisioni governative in materia di sicurezza e di accoglienza vanno nella direzione opposta a quella che sarebbe necessaria: per questo la FP CGIL sosterrà ogni azione di contrasto a tale deriva, non solo disumana e xenofoba ma del tutto irrealistica, nel territorio e nel Paese.

In questa prospettiva, l'Assemblea generale promuove **un'iniziativa rivolta alla costruzione, anche nel territorio ed in Sardegna, della Rete Europea delle lavoratrici e dei lavoratori dell'accoglienza**, in continuità con l'iniziativa nazionale svoltasi a Palermo a settembre del 2018.

## **CONTRATTAZIONE DI GENERE**

La disuguaglianza di genere pesa come un macigno in tutto il mondo. Sono pochissimi i Paesi che hanno raggiunto un accettabile livello di parità lavorativa tra uomini e donne e tra questi non c'è l'Italia, che è molto lontana dal **superare le disparità tra uomini e donne** nella partecipazione alla forza lavoro, nella remunerazione a parità di carriera, nella contribuzione e nella costruzione delle carriere previdenziali e nella presenza femminile nei rami alti dell'organizzazione economica, politica ed istituzionale.

Eppure l'Italia, con la legge 741 del 1956, è stata una delle prime nazioni a recepire la convenzione Onu sulla parità retributiva tra uomini e donne.

E' evidente che non basta sancire formalmente il principio, è necessario **mettere in campo strumenti per la realizzazione sostanziale di condizioni di parità**. C'è bisogno di misure concrete contro la precarietà del lavoro e le nuove forme di segregazione del lavoro femminile.

Servono **misure che aiutino le donne ad entrare e a rimanere nel mondo del lavoro**, a cominciare dal sostegno alle madri lavoratrici ed alla genitorialità delle donne e degli uomini, per arrivare alla piena valorizzazione delle loro competenze professionali nei rispettivi luoghi di lavoro. Ci vogliono più **investimenti nei servizi del welfare pubblico** e una **migliore organizzazione del lavoro** nelle Aziende private e nei servizi della Pubblica amministrazione.

La FP CGIL di Cagliari incoraggia ogni sperimentazione contrattuale ed organizzativa, anche attraverso la leva della contrattazione integrativa aziendale e, a sostegno di tale processo, assume l'impegno alla **elaborazione di una piattaforma territoriale per la contrattazione di genere**.

Nel contempo, occorre contrastare – insieme a tutte le donne ed agli uomini consapevoli – le culture regressive e le proposte politiche di segno reazionario che vengono messe in campo nel dibattito politico per responsabilità delle forze del centro-destra italiano, un chiaro esempio delle quali è il disegno di legge Pillon, contro il quale la CGIL ed i movimenti delle donne sono tuttora impegnate. Ci vuole maggiore consapevolezza, da parte di tutte e di tutti, sul fatto che investire sul lavoro delle donne, sulla loro libertà e sulla loro dignità significa **investire sul futuro della Sardegna e del Paese**.

## **CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE**

La FP CGIL di Cagliari si sente attivamente **impegnata contro la violenza sulle donne in ogni ambito, sociale, lavorativo e familiare**. Nel corso degli anni recenti ha sviluppato una costante iniziativa ed un dialogo interno tra le donne e gli uomini che la compongono, alimentato e tenuto viva dalla iniziativa delle donne e dall'avvio di una riflessione sui modelli maschili ancora prevalenti tra gli uomini, anche mettendo in discussione modalità di relazione interne e comportamenti organizzativi "tradizionali". A partire da quelle condivisioni, partecipa con interesse a quelle riflessioni dei movimenti delle donne che guardano con preoccupazione *"all'inasprimento delle norme repressive come unica risposta all'emergenza, una risposta che da un lato isola i comportamenti violenti maschili facendone dei casi eccezionali, patologici, dall'altro lascia inalterati i modelli culturali fondati su equilibri patriarcali di potere."*

La messa in discussione degli assetti di potere nella società, nel mondo del lavoro e nelle istituzioni costituisce una sfida che la FP CGIL di Cagliari intende raccogliere attraverso l'elaborazione di una **piattaforma per la contrattazione di genere**.

Il contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro, tuttavia, richiede un impegno specifico, cui la FP CGIL di Cagliari intende contribuire, anche avvalendosi della collaborazione del Centro Donna della CGIL di Cagliari, dando applicazione all'**Accordo quadro contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro**, sottoscritto l'8 marzo 2018 dalle Organizzazioni sindacali confederali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL e dalle Organizzazioni di rappresentanza delle imprese della Sardegna, insieme con l'Ufficio della Consigliera di parità della Regione Sardegna.

L'Accordo sancisce che *"ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile e saranno adottate misure adeguate nei confronti di colui o coloro che li hanno posti in essere"*; riconosce il principio che *"... la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che si configurano come molestie o violenza"*; *"i comportamenti molesti e la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati: occorre agire per rimuovere il più possibile gli ostacoli che impediscono le denunce"*; inoltre, le *"lavoratrici, i lavoratori, le imprese e le organizzazioni sindacali e datoriali hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite relazione interpersonali basate su principi di uguaglianza e reciproca correttezza"*.

La FP CGIL di Cagliari, in attuazione dell'Accordo quadro contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, **si impegna a darne un'ampia diffusione nei servizi, uffici e cantieri delle funzioni pubbliche del territorio** ed a promuovere, con il coinvolgimento dei Comitati aziendali delle iscritte e degli iscritti alla CGIL e delle RSU, iniziative idonee delle Aziende e delle Amministrazioni pubbliche, che sanciscano l'inaccettabilità delle molestie e della violenza di genere, anche attraverso l'**adozione di appositi protocolli aziendali**; a richiedere che le Aziende e le Amministrazioni pubbliche promuovano **azioni di formazione, di monitoraggio e di sensibilizzazione nei luoghi di lavoro**; ad **identificare le strutture di riferimento** alle quali lavoratrici e lavoratori vittime di violenza e molestia si possono rivolgere ed a rendere noti alle lavoratrici ed ai lavoratori gli strumenti più opportuni e gli indirizzi ed i riferimenti dei predetti soggetti, individuati nella rete delle Consigliere di Parità per la Regione Sardegna e per la Città metropolitana di Cagliari nonché nei Centri antiviolenza presenti nel territorio.

## **CONTRO L'OMOFOBIA ED OGNI PRATICA DISCRIMINATORIA**

L'Assemblea generale impegna se stessa, i Comitati delle iscritte e degli iscritti alla FP CGIL nel territorio e le componenti CGIL delle RSU a sviluppare, in tutti i posti di lavoro, un'azione di contrasto alle discriminazioni ancora presenti nel mondo del lavoro e nella società, a sostegno di una contrattazione sempre più laica e inclusiva. E' ancora evidente, come dimostra la frequenza allarmante degli episodi di violenza fisica, verbale e morale nei confronti delle persone LGBTQI (1), la necessità di un'opportuna e soddisfacente legge contro l'omofobia e la transfobia. L'Assemblea generale assume l'impegno di arricchire le piattaforme contrattuali, territoriali e aziendali, della FP CGIL inserendo norme per il rispetto delle differenze.

Nello specifico, d'intesa con il Centro Nuovi Diritti della CGIL di Cagliari, si assume la raccomandazione di inserire **nei contratti integrativi aziendali clausole che riconoscano alle famiglie omogenitoriali pari diritti rispetto a qualunque altra forma familiare**,

riconoscendo a entrambe le figure genitoriali per i figli e le figlie risultanti dallo stato di famiglia - prescindendo da un rapporto di filiazione il cui riconoscimento richiede al momento tempi lunghi e pronunce giudiziali - le stesse garanzie contrattuali previste per i figli e le figlie inseriti in famiglie tradizionali.

Tale impegno per la parità dei diritti vuole anticipare, se non stimolare, una richiesta di legislazione adeguata in materia e anticipare l'accesso agli stessi diritti.

1. LGBTQI = Lesbica Gay Bisessuale Transessuale Queer Intersessuale  
<https://arcigaychieti.wordpress.com/2013/11/09/chi-ce-dietro-la-sigla-lgbtqi/>  
<http://www.cgil.it/tag/nuovi-diritti/>

## **L'IMPEGNO DELLA FP CGIL DI CAGLIARI PER UN'ECONOMIA DI PACE**

L'Assemblea generale della FP CGIL di Cagliari prende atto del positivo accoglimento finora dato nel percorso congressuale della categoria e della CGIL alla proposta di un **rinnovato impegno per una economia di pace**, nel nostro territorio, in Sardegna ed in Italia.

L'approvazione, infatti, della proposta di un ordine del giorno in tale direzione è stata accompagnata - in ogni istanza congressuale - da una discussione che ne ha arricchito i contenuti e ne ha affinato e chiarito gli obiettivi, mettendo al centro dell'analisi la responsabilità del Governo italiano nell'assicurare il pieno rispetto della legge 185/1990 sulla produzione ed il commercio degli armamenti.

L'idea che lo sviluppo economico nel settore militare industriale possa essere considerato foriero di importanti e positive ricadute per le imprese e per il lavoro ha sempre attraversato e condizionato le lavoratrici ed i lavoratori in ogni tempo ed in ogni luogo.

Il livello raggiunto nell'ultimo secolo dall'industria degli armamenti, la tensione internazionale, la tragica gravità dei conflitti militari hanno portato il nostro ordinamento a dotarsi di leggi e di istituzioni che dovrebbero assicurare che il modello di difesa e di sicurezza del nostro Paese, ivi compreso il sistema produttivo degli apparati militari e degli armamenti, sia sempre rispettoso dell'ispirazione pacifista della nostra Costituzione e della forza ispiratrice del suo art. 11.

Diverse vicende, anche nella nostra terra sarda, dimostrano che quei limiti vengono valicati con disinvoltura, in presenza di una pressione contrastante da parte degli interessi strategici, industriali ed economici dominanti.

L'Assemblea generale della FP CGIL di Cagliari riconosce che la responsabilità di tutto ciò, sul piano politico e giuridico, incombe sul Governo italiano e le sue emanazioni operative, ma che essa coinvolge anche interessi sociali diffusi e impegna alla costruzione di un nuovo modello di sviluppo economico e sociale.

Le iniziative messe in campo dal complesso militare-industriale, pur motivate dalla ricerca di ultra-profitti per pochissimi, realizzano delle opportunità che appaiono assicurare una risposta alla mancanza di lavoro di tanti nei nostri territori ed in Sardegna.

Ciò coinvolge anche la nostra responsabilità collettiva: per questa ragione, si rende opportuno che prosegua la discussione e la nostra iniziativa, nel solco degli orientamenti approvati dai Congressi territoriale, regionale e nazionale della FP CGIL e da quello della CGIL sarda del 15/16 novembre 2018. Orientamenti che dialogano con altri autorevoli pronunciamenti, come quelli della Chiesa sarda e dei movimenti per la pace.

A tal fine, viene dato mandato alla Segreteria perché promuova un **seminario di approfondimento sui temi dello sviluppo economico e sociale e sulla possibile e necessaria iniziativa per la promozione di un'economia di pace**, alla luce del limite etico, politico e giuridico stabilito dall'art. 11 della Costituzione, per come esso si proietta sulla nostra società e sulle nostre vicende locali.

Unitamente a tale iniziativa, l'Assemblea generale conferisce mandato alla Segreteria ed al Direttivo perché sia assicurata l'adesione e la partecipazione attiva della FP CGIL di Cagliari alle iniziative dei movimenti per la pace ed il disarmo, dei movimenti antirazzisti e delle diverse istanze sociali impegnate sul terreno delle politiche di solidarietà sociale e di accoglienza.

L'Assemblea generale, coerentemente con lo Statuto della CGIL, impegna se stessa ad assumere i **valori costituzionali ed i metodi della non violenza come discrimine** per tutte le proprie iniziative politiche e di mobilitazione sociale e per la loro condivisione con gli altri soggetti sociali del territorio.

## **COMUNICARE I DIRITTI**

Già a giugno del 2014 il Direttivo della FP CGIL di Cagliari approvò il piano di lavoro "Verso un piano di comunicazione strategica", attraverso il quale la struttura territoriale scelse di dotarsi non solo di alcuni strumenti per la comunicazione (sito web; presenza sui social; mailing list; attività di formazione specifiche; ...), ma anche di considerare la comunicazione come una funzione stabile e permanente, "strategica", della nostra Organizzazione. Quelle intuizioni possono essere confermate, con gli opportuni aggiornamenti (nel 2014, per esempio, non disponevamo delle chat su whatsapp e non esistevano funzionalità, oggi disponibili, per il lavoro di gruppo on line) e con alcuni realistici correttivi (risultò un'illusione dotarci di una intranet: il "dentro" ed il "fuori" della nostra Organizzazione è molto più sfumato di quanto allora ci appariva ...).

Alcune intuizioni (la "redazione diffusa" ...) non siamo riusciti a realizzarle ma, attraverso i social media, abbiamo comunque raggiunto il risultato di una discreta partecipazione nella produzione collettiva dei nostri contenuti, anche se molto resta da fare.

Solo per dare il senso del percorso, ricordiamo gli accessi al sito web della FP CGIL di Cagliari, sono numeri ridotti ma si consideri che si tratta di un'attività alla quale abbiamo assicurato una cura costante ma sostanzialmente minima.

### **Dati al 20 giugno 2014**

<b>Visite totali</b>	<b>Sezioni visitate</b>	<b>Sottosezioni visitate</b>	<b>Notizie lette</b>	<b>Documenti scaricati</b>	<b>Eventi letti</b>	<b>Links visitati</b>
34.215	247	2.860	7.132	2.697	1.092	4.138

### **Dati al 20 dicembre 2018**

<b>Visite totali</b>	<b>Sezioni visitate</b>	<b>Sottosezioni visitate</b>	<b>Notizie lette</b>	<b>Documenti scaricati</b>	<b>Eventi letti</b>	<b>Links visitati</b>
714.256	3.901	118.716	394.843	139.434	47.943	29.260

Così come l'utilizzo dei **social media**, dalle ultime elezioni RSU ad oggi, è diventato un **elemento stabile della nostra attività di comunicazione**. La condivisione di contenuti sindacali attraverso le **mailing list degli organismi** e le **chat aziendali** o di comparto è sotto gli occhi di tutti. Un sviluppo creativo, quello delle chat, per certi versi caotico ma certo fertile di contatti e di potenzialità.

L'esperienza realizzata è stata complessivamente positiva, il materiale prodotto è sufficiente per permettere una successiva valutazione della sperimentazione avviata e consentire non solo una conferma di quella originaria impostazione ma il riconoscimento che molto altro potrebbe e dovrebbe essere fatto.

La struttura territoriale è impegnata nel dotarsi di una **intranet interna**, che permetta una piena condivisione dei contenuti e degli strumenti da parte dei componenti degli organismi territoriali di direzione.

Si è aperta una riflessione sulla implementazione di alcuni semplici strumenti che dovrebbero permettere la redazione collettiva di contenuti on line e la loro condivisione in tempo reale. E' disponibile la struttura di un nuovo sito web in ambiente wordpress, che permetterebbe una più agevole condivisione dei contenuti ora pubblicati sul sito attraverso un linguaggio "proprietario", poco evoluto.

Occorre anche **rafforzare le misure di sicurezza e di difesa dei nostri siti**, alla luce di alcuni attacchi hacker che sono stati portati anche di recente e in considerazione della necessità di trattare ogni dato sensibile nel pieno rispetto di normative sempre più stringenti.

La redazione del sito e dei social deve considerarsi come aperta, secondo l'idea della "**redazione diffusa**" che approvammo già nel 2014.

Attraverso una adeguata formazione, urge **rafforzare e diffondere le competenze di comunicazione**, non solo attraverso i nuovi media, che sorreggono l'esistenza di una

organizzazione complessa come il nostro sindacato e le sue molteplici interazioni con le comunità di riferimento.

Altro discorso è la diffusione delle nostre posizioni, vertenze ed attività sulle testate giornalistiche esterne (web, tv, giornali), per la quale ci avvaliamo del lavoro dell'Ufficio stampa della Camera del lavoro, che si occupa della costruzione di contenuti, dei comunicati stampa e delle relazioni con la stampa.

L'Assemblea affida **alla Segreteria il compito di coordinare e promuovere le attività di comunicazione**, anche avvalendosi di professionalità esterne, secondo le linee appena riassunte. Uno sforzo che richiede di essere sostenuto anche rafforzando la stabile collaborazione con le risorse e le competenze dispiegate nell'ambito della categoria e della CGIL (con elenco non esaustivo, la Radio Articolo 1; la redazione media della FP CGIL nazionale; l'ufficio stampa della Camera del lavoro; l'attività di formazione sulla comunicazione svolta dal Centro nazionale di formazione sindacale; ...).

In questa prospettiva sarà utile definire una **linea guida sulla nostra presenza nei social media** e, nelle forme in cui riterremo di poterla realizzare, sulla nostra **intranet sindacale**, intesa come strumento di condivisione a disposizione degli organismi di direzione.

## **PROSELITISMO E TUTELA DEI DIRITTI INDIVIDUALI**

### **Proselitismo**

Far crescere la FP CGIL, "**allargare il quadrato**", costituisce un impegno essenziale per il consolidamento e lo sviluppo delle politiche di cui ci facciamo carico, in un contesto di profondi cambiamenti sociali e di messa in discussione del ruolo, delle funzioni, delle prerogative dell'Organizzazioni sindacali.

E' nostro impegno rafforzare e diffondere la consapevolezza dei valori e della storia dell'Organizzazione e, attraverso l'attività di formazione, fornire alle compagne ed ai compagni del quadro attivo le necessarie conoscenze sulle motivazioni ed i valori del tesseramento.

Sarà compito della Segreteria sviluppare un **piano per il tesseramento** che permetta la definizione di obiettivi specifici per comparto e per azienda o ente, individuando procedure, iniziative e riferimenti organizzativi.

### **Servizi di tutela individuale**

La discussione congressuale ha prodotto, tra le altre indicazioni, un chiaro indirizzo per il rafforzamento dei servizi di tutela individuale, che l'Assemblea generale assume e fa proprio. Si tratta, ora, di tradurre tale indirizzo in comportamenti organizzativi ed iniziative coerenti.

Di seguito alcune linee di intervento, non esaustive, la cui attuazione viene affidata alla Segreteria ed al Direttivo.

### **Convenzione quadro con i legali**

La collaborazione realizzata nel corso del mandato 2014-2018 tra la FP CGIL provinciale ed i legali convenzionati è stata largamente positiva.

Larga parte del contenzioso sviluppato è andato a buon termine; in linea generale, il rapporto con le iscritte e con gli iscritti è uscito rinsaldato, con ampio beneficio per le lavoratrici ed i lavoratori proponenti. Tale attività è stata svolta in modo sostanzialmente gratuito per le iscritte e gli iscritti, sotto la copertura della convenzione in atto.

Il contenzioso affidato ai legali convenzionati è stato affiancato da un'ampia attività di risoluzione extragiudiziale delle controversie, che ha assorbito ed assorbe una mole crescente di impegno dei professionisti esterni, i cui oneri non sono adeguatamente riconosciuti dalla convenzione in corso.

La Segreteria dovrà, pertanto, procedere ad una **revisione della convenzione quadro**, così da confermare l'ampia tutela oggi assicurata alle iscritte ed agli iscritti e definire condizioni economiche di vantaggio per l'assistenza extragiudiziale ed in ambito disciplinare.

### **Tutela individuale e contenzioso**

L'Assemblea generale approva la proposta della Segreteria rivolta ad aprire un'istruttoria sulla corretta ed efficace applicazione della **Delibera attuativa dello Statuto n. 10** "Regole di gestione degli uffici vertenze e legale", così da assicurare la migliore assistenza alle iscritte ed agli iscritti nelle vertenze con i rispettivi datori di lavoro per la corretta applicazione delle leggi e dei contratti collettivi di lavoro.

Tale istruttoria produrrà una proposta, rivolta al Direttivo, diretta a rafforzare ed ampliare l'area della tutela effettiva, incrementare l'appropriatezza nella presa in carico delle istanze individuali, valorizzare il risultato del contenzioso e condividere la presa in carico delle eventuali criticità nella formazione delle prassi giurisprudenziali nel territorio.

Per la realizzazione di tale obiettivo sarà presumibilmente necessaria una partecipazione solidale delle iscritte e degli iscritti alla copertura dei costi organizzativi dell'attività di tutela, secondo le previsioni della Delibera statutaria 10.

Tale impegno, che costituisce parte essenziale del piano di attività della FP CGIL di Cagliari per l'anno 2019, dovrà rafforzare le attività di tutela sindacale individuale sostenute dalla categoria, sviluppando la loro corretta integrazione con l'attività dei legali convenzionati, dell'Ufficio vertenze della Camera del lavoro e degli altri servizi della Camera del lavoro.

### **Consulta giuridica della FP CGIL territoriale**

L'Assemblea generale conferisce mandato alla Segreteria per la costituzione della **Consulta giuridica della FP CGIL territoriale**.

L'organismo, che dovrà essere molto "leggero" dal punto di vista organizzativo, sarà formato – oltre che dalla Segreteria – dai legali convenzionati con la FP CGIL e da iscritte/i con comprovate competenze in ambito giuridico ed amministrativo che assicurino la propria volontaria disponibilità a contribuire alla discussione su norme, sentenze, contenziosi, affari giuridici e legali in senso generale.

La Consulta, come sede di analisi, discussione e proposta, non assume su di sé responsabilità operative nel campo della tutela dei diritti, ma sostiene l'iniziativa della categoria contribuendo alla costruzione di una più competente e condivisa iniziativa sindacale per la tutela dei diritti individuali e collettivi delle lavoratrici e dei lavoratori.

### **Tutela disciplinare**

Avendone largamente apprezzato il competente contributo, si conferma l'operatività del servizio di tutela disciplinare, confermandone la funzione di ascolto diretto delle lavoratrici e dei lavoratori sottoposte/i a contestazione, ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970, nel suo intreccio operativo – ai fini della tutela - con l'attività della Segreteria e dei Coordinatori di comparto.

### **Lettura buste paga**

E' avviato il servizio di lettura delle buste paga e dei trattamenti economici, con competenza iniziale sui comparti privati afferenti alla categoria, da estendersi gradualmente ai comparti pubblici.

### **Assicurazioni**

Nel corso del 2018 la FP CGIL ha accolto la proposta della FP CGIL nazionale di attivazione di tutele assicurative in forma collettiva nei confronti delle iscritte e degli iscritti, comprendente le ipotesi di colpa grave in ambito sanitario e non sanitario.

### **Previdenza obbligatoria**

Prosegue il rapporto di collaborazione con il Patronato INCA per la tutela previdenziale dei lavoratori dei comparti pubblici e privati. Si propone un confronto tra la categoria ed il servizio INCA per la realizzazione delle migliori condizioni di integrazione e di collaborazione.

### **Previdenza complementare**

Occorre sostenere una piena informazione sulle opportunità della previdenza complementare e sostenere l'adesione delle lavoratrici e dei lavoratori in coerenza con le scelte contrattuali della FP CGIL e gli indirizzi della CGIL. A tal fine sarà proseguita e rafforzata l'iniziativa di

sensibilizzazione già avviata nei vari comparti pubblici e privati e sarà **attivato un gruppo di lavoro** ed una **funzione di coordinamento del progetto**.

### **Assistenza fiscale**

Prosegue il rapporto di collaborazione con il CAAF CGIL per la tutela e l'assistenza fiscale alle lavoratrici ed ai lavoratori. Anche in questo ambito si propone un confronto tra la categoria ed il servizio CAAF per la prosecuzione ed il rafforzamento della collaborazione in corso.

### **Consulenza notarile**

La Federconsumatori mette a disposizione delle iscritte e degli iscritti alla propria associazione un servizio legale notarile a tutela dei cittadini e dei consumatori, presso la sede della Camera del lavoro CGIL.

Sull'insieme dei servizi offerti dalla FP CGIL e dalla CGIL l'Assemblea conferisce mandato alla Segreteria perché sia predisposta una apposita **Carta dei servizi** per le iscritte e gli iscritti, da divulgare in formato cartaceo ed elettronico attraverso i siti istituzionali e gli sportelli CGIL attivi nel territorio. Inoltre, impegna il Direttivo ad una **sessione di discussione appositamente dedicata al tema della tutela dei diritti individuali e dei servizi**.

## **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Sono ancora troppi i rischi presenti ed attuali per la sicurezza sul lavoro ed è necessario presidiare con maggiore costanza questo delicatissimo tema.

L'Assemblea generale ritiene essenziale lo sviluppo di un adeguato supporto della FP CGIL, ad ogni livello, all'iniziativa ed alle funzioni degli RLS nelle varie realtà lavorative e impegna la struttura territoriale a sostenere la **messa in rete delle esperienze e delle competenze degli RLS**, attraverso la creazione di un **coordinamento territoriale degli RLS** e la partecipazione ai coordinamenti che saranno costituiti a livello regionale e nazionale, nonché a costruire percorsi formativi che vadano ad integrare quelli obbligatori per legge.

Consapevoli del fatto che il ruolo del rappresentante della sicurezza si confronti con temi molto diversi a seconda del settore nel quale svolge l'attività, lo sforzo della nostra organizzazione deve essere quello di far coevolvere le diverse esperienze nella costruzione di una **piattaforma territoriale per il "lavoro sicuro"**, da portare come base di discussione alle nostre controparti. L'impegno è inoltre quello di **irrobustire le competenze** dell'insieme dei delegati e delle delegate sotto l'aspetto della tutela della salute e della sicurezza, in modo che essa diventi un pilastro irrinunciabile della nostra proposta e non venga derubricato ad attività secondaria alla contrattazione decentrata.

Come esito degli interventi organizzativi e formativi sopra delineati, potrà rendersi utile la realizzazione di un convegno o di altra iniziativa pubblica per la discussione delle proposte della FP CGIL, con il contributo di associazioni ed esperti, per lo sviluppo e la sensibilizzazione ad una maggiore attenzione alle politiche di prevenzione e di tutela.

## **VERSO UNA CASSA DI RESISTENZA**

Il progetto della cassa di resistenza della FP CGIL di Cagliari nasce a partire dal documento politico del congresso territoriale della FP tenutosi a Cagliari il 5 e 6 ottobre 2018.

Come possiamo immaginare la cassa di resistenza?

### **Cosa sono le Casse di resistenza**

Sono fondi di solidarietà per le lavoratrici e i lavoratori, di carattere mutualistico, impegnati in lotte dure, prolungate, costose, in difesa del posto di lavoro. Sono fondi per sostenere lotte incisive e articolate rese necessarie da vertenze particolarmente complesse. Le Casse di resistenza aiutano economicamente le lavoratrici e i lavoratori nella lotta per sostenere la difesa dei propri diritti.

### **Perché nascono**

Oggi le lavoratrici e i lavoratori vedono messi in discussione i loro diritti, le loro più sacrosante ragioni. In questi casi è necessario lottare e la lotta costa. È un momento che può essere affrontato solo attraverso un percorso condiviso, coerente e determinato che dia il giusto valore alle iniziative di solidarietà attiva. Nel passato, all'origine del sindacato confederale, vi sono già state fra i lavoratori Casse di resistenza e di mutua solidarietà. La FP CGIL di Cagliari ha pensato di ridare vita a questo strumento perché, oggi, proprio come allora, sono in discussione i diritti fondamentali del lavoro.

### **Come sono finanziate**

Le Casse di resistenza sono finanziate esclusivamente da contributi volontari. Prima di tutto da quelli delle lavoratrici e dei lavoratori.

La Cassa di resistenza è un fondo aperto ai contributi di cittadini, di associazioni, di altri sindacati.

### **Come funzionano**

Normalmente i fondi della Cassa sono gestiti da un Comitato di garanti, scelto dagli organismi direttivi del sindacato di riferimento. Il Comitato ha un Presidente di garanzia, figura autorevole, anche esterna al sindacato. È il Comitato che decide e dà le disposizioni per i sostegni.

I fondi raccolti non possono essere utilizzati per attività ordinarie dell'Organizzazione sindacale, essi saranno unicamente volti agli scopi istitutivi della Cassa e, rispetto ai criteri, vengono gestiti con il massimo della trasparenza.

### **Le partnership**

Le partnership con associazioni, organizzazioni, singoli interessati a sviluppare questi temi è fondamentale. La prima partnership potrebbe essere con Banca Etica, presso la quale si potrebbe aprire il conto della cassa di resistenza.

In alternativa, totale o parziale, si potrebbe utilizzare una piattaforma di "crowdfunding".

(<https://it.wikipedia.org/wiki/Crowdfunding>)

### **Parliamone ...**

## **FORMAZIONE SINDACALE ED ECM**

L'impegno della FP Cagliari sul versante della formazione sindacale comprende l'ampia finalità del far **crescere l'organizzazione** migliorando le competenze e potenziando il ruolo del delegato sindacale.

L'obiettivo generale è quello, quindi, di *contribuire alla **costruzione delle conoscenze strategiche per l'organizzazione sindacale**, dai modelli di rappresentanza e il loro sviluppo storico alle competenze fondamentali e agli strumenti utili ad affrontare la gestione di articolati processi di relazione e di negoziati nei vari ambiti di intervento.*

La nuova ed innovativa tornata contrattuale, i bisogni sempre crescenti che emergono dai posti di lavoro e che hanno sempre più una connotazione qualitativa (organizzazione del lavoro, sicurezza, tempi di vita/tempi di lavoro) dovrà vedere un **maggior protagonismo dei nostri delegati** ed è per questo che, dopo aver chiesto la loro disponibilità a rappresentare e rappresentarci, il nostro impegno vuole essere orientato a creare le condizioni affinché possano svolgere al meglio la loro attività sindacale.

Attraverso le diverse iniziative proposte dal catalogo elaborato dal Centro nazionale di formazione sindacale, ci si attiverà per proseguire nel complesso impegno di **costruzione di contesti di apprendimento** utili a fornire competenze fondamentali nella pratica sindacale e ad agire sul piano della **formazione al ruolo**.

La definizione conclusiva del piano di formazione seguirà alla **somministrazione di un questionario di rilevazione** di proposte e di fabbisogni che sarà somministrato via posta elettronica ai componenti degli organismi di direzione, ai componenti delle RSU, agli RLS ed ai Comitati delle iscritte e degli iscritti.

La formazione sindacale deve, quindi proseguire come una funzione organizzativa stabile della FP CGIL di Cagliari, da realizzare anche attraverso il rafforzamento del suo ufficio per la formazione.

Analogamente, proseguirà l'impegno della FP CGIL di Cagliari nella produzione di iniziative formative accreditate quale eventi ECM, da realizzare sia presso le strutture della Camera del lavoro sia in modo dislocato presso le principali sedi

## **SERVIZI PUBBLICI APPRENDONO**

Di norma, i processi formativi aziendali scaturiscono dall'esigenza di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie alle organizzazioni di riferimento per la realizzazione dei propri obiettivi, anche supporto di processi di cambiamento organizzativo, nonché per il miglioramento delle performance organizzative ed individuali.

In questa prospettiva, le attività di formazione, i loro tempi e le rispettive modalità di erogazione dovrebbero essere funzionali a ciò che realmente è necessario alla crescita e valorizzazione professionale aziendale e personale.

Ciò che possiamo rilevare, da un osservatorio ancora sostanzialmente limitato, è che le conoscenze acquisite nei percorsi formativi antecedenti l'entrata nel mondo del lavoro devono essere continuamente aggiornate.

Nella maggioranza dei casi, tali conoscenze e capacità servono a costruire l'infrastruttura mentale, organizzativa e tecnica nella quale inserire modalità lavorative, nuove competenze, conoscenze e nozioni, nuove capacità informali, tutte assoggettate a costante aggiornamento, quando non a radicali innovazioni.

Per questa ragione, la formazione o è continua o non è. Per svariate ragioni, sono poche le Amministrazioni e le Aziende, pubbliche o private, che arrivano a garantire tale continuità formativa.

E troppo spesso i piani della formazione non nascono dal confronto con esperti, sindacati e con gli stessi lavoratori, fondandosi su rilevazioni dei fabbisogni episodiche, sottovalutate nell'ambito delle stesse organizzazioni di riferimento e, talvolta, limitandosi ad essere una fotocopia di quelli dell'anno prima.

Viceversa, la formazione delle competenze dovrebbe essere al centro della programmazione delle Amministrazioni e delle Aziende, in ragione del continuo cambiamento dei bisogni interni e di quelli dei cittadini e dell'utenza nonché delle modalità produttive dei servizi e della loro erogazione.

**Contribuisce a tale sottovalutazione ed all'inerzia che ne consegue anche una distorsione economicistica diffusa persino tra le rappresentanze sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla quale occorre una presa di consapevolezza collettiva da parte della nostra Organizzazione sindacale.**

Occorre infatti riconoscere che, se la manutenzione ed il rafforzamento delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori costituisce una condizione per lo sviluppo e la garanzia della qualità dei servizi all'utenza, la formazione continua è utile a prevenire rotture organizzative e persino crisi occupazionali, garantendo una più adeguata permanenza delle lavoratrici e dei lavoratori nel mercato del lavoro e, non ultimo, contribuendo a quella ricerca di senso che nella quotidianità ogni persona ricerca.

Pertanto, l'Assemblea impegna sé stessa ed i Comitati delle iscritte e degli iscritti a **collocare le politiche per la formazione continua al centro delle proprie piattaforme per la contrattazione integrativa**, per farne uno strumento idoneo a dare effettività ad un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori e quale leva organizzativa per la valorizzazione e la migliore gestione dei servizi e degli interventi affidati alle funzioni pubbliche nel territorio.

In tale ambito, le piattaforme proporranno - tra l'altro - **l'adozione di piani annuali o pluriannuali per la formazione continua; la ricognizione ed il rafforzamento dei fondi aziendali per la formazione; la valorizzazione dei fondi interprofessionali per la formazione continua** attivati in base ad accordi con le OO.SS. confederali e di categoria; la definizione di **procedure condivise per la rilevazione dei fabbisogni formativi; la corretta**

**applicazione delle procedure di accesso agli istituti contrattuali per la formazione continua ed il rafforzamento delle percentuali di accesso;** la riduzione delle barriere di accesso ai **congedi formativi previsti dalla legge 53/2000.**

### **Per una scuola della pubblica amministrazione sarda**

Alle attività di formazione continua prodotte dalle singole Amministrazioni ed Aziende, andrebbe affiancata una formazione permanente di livello internazionale, rivolta al personale delle nostre Amministrazioni, che progressivamente avvicini la pubblica amministrazione sarda ai migliori livelli europei ed internazionali.

Per questa prospettiva sarebbe opportuno investire in una scuola superiore della pubblica amministrazione in Sardegna, la quale sia pensata non solamente come luogo, fisico o virtuale, in cui impartire delle lezioni o dei moduli formativi, bensì come momento in cui esperienze concrete e buone pratiche si incontrano e vengono replicate ed ibridate.

La scuola superiore della pubblica amministrazione sarda potrebbe diventare la comunità di saperi in cui la pubblica amministrazione sarda prende coscienza della propria responsabilità, forza, capacità.

Per tale obiettivo, l'Assemblea impegna la Segreteria della FP CGIL di Cagliari ad invitare la FP CGIL della Sardegna ad aprire una riflessione nell'ambito dei propri organismi, con il coinvolgimento attivo delle compagne e dei compagni di tutti i territori della nostra regione.

### **PENSARE ED AGIRE IN SARDO**

*"Is traballadoris, sentza distinzioni de bideas politicas, sindacalis e de fidi religiosa, tenint deretu, innui traballant, de nai liberamenti su chi pensant, basta chi respetint is printzipius de sa Costituzione italiana e is regulas de custia lei".*

*Art. 1 Libertadi de opinioni, Istatutu de is traballadoris*

Da anni la FP CGIL di Cagliari, seppure in modo discontinuo e non sistematico, sfiora il tema della lingua sarda e del bilinguismo. La pubblicazione e la diffusione, in una edizione curata dalla FP CGIL, dello Statuto dei lavoratori tradotto in sardo a cura del prof. Gianni Loy, nelle due versioni, quella campidanese "Istatutu de sos traballadores" e quella logudorese "Istatutu de is traballadoris" è testimonianza, insieme a successive iniziative, di tale attenzione culturale e politica.

La sensibilità al tema della lingua, nel mondo del lavoro e nei sindacati dei lavoratori, è ampiamente minoritaria. Eppure, il conflitto tra lavoratrici, lavoratori, e chi vive sfruttando il lavoro altrui non avviene in un laboratorio. Nasce e si sviluppa all'interno di dinamiche storiche e geografiche, delle quali bisogna tenere conto. Le dinamiche tra economie dominanti ed economie dominate, tra culture dominanti e culture dominate sono centrali nella storia degli ultimi secoli e del presente.

All'interno di questo contesto, la lingua assume un ruolo centrale. Una lingua non è solo un mezzo per comunicare. Una lingua è molto di più. La lingua realizza la realtà, la descrive e la rende percepibile. La lingua del luogo sono le emozioni, i caratteri più profondi del luogo. Questo è vero per tutti i posti del mondo, ed è così anche per la Sardegna e per i sardi, che sono la più grande minoranza linguistica d'Italia.

Dimenticare questi aspetti per una organizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, e non legarli ai temi dell'emancipazione dei subalterni, significa privarsi di una potentissima leva.

La FP CGIL di Cagliari, del tutto consapevole del peso che già grava sulla propria agenda di lavoro, invita ad aprire un dibattito sul tema, aprendosi al confronto, anzitutto al proprio interno e con la Camera del lavoro ed anche con chi, negli ambiti della formazione e della ricerca, ha studiato, riflettuto ed avanzato proposte.

Pertanto, l'Assemblea generale affida al Direttivo ed alla Segreteria il mandato ad attivare, entro il 2019, un **seminario sulla questione della lingua in Sardegna**, declinato sotto il profilo delle pratiche di riconoscimento normativo e contrattuale del bilinguismo nell'ambito delle funzioni pubbliche della nostra regione.

Le decisioni che potranno essere adottate saranno oggetto della discussione in tale seminario, con le eventuali conseguenze che potranno essere successivamente adottate per le concrete pratiche di contrattazione.