

Sindacato

Le scelte, le risorse, le attività della Confederazione vanno oltre i conti finanziari

Un mezzo per rafforzare la cultura della responsabilità sociale

Rendersi conto per rendere conto: il bilancio sociale CGIL

Per fare un bilancio di un'organizzazione come la CGIL non ci si può limitare a rappresentare esclusivamente le entrate e le uscite. Piuttosto occorre interrogarsi, in modo sistematico, su come le scelte, le risorse e le attività incidono sulle condizioni dei lavoratori e, in generale, sull'assetto economico-produttivo del paese. Insomma, è chiamare in causa consapevolmente la missione stessa della CGIL, i diritti delle persone e la sua capacità di rappresentarli. Questa è la ragione per cui il più grande sindacato d'Italia, nel dare seguito ad un impegno assunto in sede di Conferenza d'organizzazione 2008,

ha deciso, primo tra gli altri, di integrare il suo sistema di accountability con il bilancio sociale. Si tratta di una nuova forma di rendicontazione, esito di un processo con il quale l'organizzazione rende conto delle sue decisioni, delle risorse impiegate, delle attività svolte, dei risultati e degli effetti conseguiti. "Rendersi conto per rendere conto": questo è il metodo proposto da Refe, società esperta nel settore che affianca la CGIL lungo il percorso, ed è anche il titolo scelto per il progetto confederale. Il processo di rendicontazione avviato si sviluppa su due versanti. L'analisi interna (il rendersi conto) dell'identità, delle scelte e del funzionamento dell'organizzazione, con la verifica puntuale delle attività svolte, delle risorse

allocate e dei risultati ottenuti. La comunicazione esterna (il rendere conto) per far conoscere in modo trasparente, verificabile e comprensibile a tutti – iscritti, lavoratori, istituzioni e collettività – il lavoro svolto dalla CGIL. Con un'avvertenza: il bilancio sociale non è un fine in sé, ma un mezzo per rafforzare nell'organizzazione la cultura della responsabilità sociale, una cultura organizzativa ispirata alla verifica continua e partecipata degli effetti dell'azione sindacale, ovvero dei cambiamenti sul sistema delle tutele, dei bisogni e sulle condizioni di vita e di lavoro. L'obiettivo è attivare un dialogo costruttivo tra la CGIL e i suoi interlocutori, offrendo una base informativa sulla quale impostare una valutazione

partecipata e consapevole, capace di far crescere la qualità di tutta l'organizzazione e di aprire nuovi spazi di fiducia e di relazione per tutti coloro che si riferiscono al sindacato.

CRISTIANA ROGATE (REFE)
(1 segue)

IFONDI DELL'EDITORIA

Il governo ha varato il regolamento dei contributi all'editoria. Prima di ragionare sul regolamento - rileva una nota dell'associazione delle cooperative editoriali Mediacoop - è necessario ricordare che al Fondo editoria non sono stati ancora assegnati i settanta milioni stanziati con l'articolo 56 della legge 99/2009. Quelle risorse sono indispensabili per erogare i contributi 2008, sui quali le aziende avevano fatto affidamento e chiuso i loro bilanci. La questione è urgente perché la mancata assegnazione impedisce l'erogazione dell'insieme dei contributi, mettendo a rischio di chiusura molte decine di testate.

Per quanto concerne il regolamento, in attesa di conoscerne e valutarne il testo, c'è da augurarsi che il governo nella stesura finale abbia recepito le considerazioni e le proposte emendative suggerite dalle organizzazioni del settore, in primis, da Mediacoop. La stesura sottoposta, a suo tempo, all'attenzione del settore, falliva tutte le premesse, di essere, cioè, uno strumento capace di introdurre un maggior rigore nell'erogazione dei contributi e di colpire le posizioni inconsistenti e abusive.

Nel contempo è sperabile che il nuovo regolamento - conclude Mediacoop - sia stato ricondotto nell'alveo della legge delega che stabiliva tre criteri di indirizzo: a) la prova dell'effettiva distribuzione e messa in vendita; b) l'adeguata valorizzazione dell'occupazione professionale; c) l'entrata in vigore a decorrere dal bilancio di esercizio delle imprese beneficiarie successivo a quello in corso allo stato di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, del regolamento stesso; d) la semplificazione delle procedure. ❖

Contratti/La valutazione positiva di Miceli e Cestaro (Slc CGIL)

Cartai e cartotecnici, una buona intesa unitaria

Foto di C. Carino/Imagoeconomica



Una vertenza contrattuale vecchio stampo. È quella che ha interessato i circa 80.000 addetti fra cartai (20.000) e cartotecnici (60.000), il cui nuovo ccnl, siglato il 4 novembre, è stato sottoscritto dai sindacati di categoria di Cgil, Cisl e Uil (e, per la prima volta, anche dall'Ugl), assieme alla controparte datoriale Assocarta-Assografici (Confindustria), a conclusione di un percorso negoziale unitario, avviato formalmente a metà luglio, e di un'unica piattaforma rivendicativa di riferimento. L'accordo, di durata triennale (1° luglio 2009-30 giugno 2012), "conferma la centralità del contratto nazionale - sostiene Emilio Miceli, segretario generale Slc -, quale elemento essenziale per stabilire un quadro di certezze indispensabili per settori industriali attraversati da una fase di grande difficoltà". È il caso di questo comparto, che risente in particolare della crisi dell'editoria, nonché della lievitazione di costi energetici, materie prime, logistica e trasporti.

"Per fronteggiare le ripetute chiusure di siti produttivi - ricorda Massimo Cestaro, segretario nazionale Slc -, riguardanti anche aziende appartenen-

ti a grandi gruppi come Burgo, abbiamo stipulato una serie di accordi di ristrutturazione o di cessazione di attività, che nel complesso interessano il 35-40% degli occupati, attualmente in cassa integrazione o in mobilità". Per quanto riguarda i contenuti del rinnovo, l'intesa contempla un aumento di 120 euro medie (+ 9%) e forme di sostegno per il 2° livello, oltre ad altre 250 per i lavoratori delle aziende dove si fa contrattazione decentrata. "Nella cifra ottenuta - osserva Cestaro -, sono inclusi anche 25 euro sotto il titolo di ottimizzazione organizzativa, soldi strutturalmente legati ai minimi salariali, eccezione fatta per i riflessi su straordinario e tfr. Inoltre, è utile ricordare che l'applicazione dell'indice Ipca, previsto dall'accordo separato del 22 gennaio, avrebbe comportato appena 87,9 euro d'incremento contrattuale.

"È importante anche il risultato raggiunto sulla classificazione del personale - rileva Miceli -, che riconosce la crescita professionale per centinaia di addetti, con nuovi profili e progressioni di carriera. Infine, viene innalzato il valore destinato al fondo di previdenza complementare". ❖