

Il C.E. prende atto con soddisfazione dei lavori svolti e delle conclusioni a cui ~~ha~~ è giunta la riunione delle Commissioni di Organizzazione e Amministrazione svoltasi il 21 e 22 settembre scorso sui temi del tesseramento, del rafforzamento delle strutture organizzative e dell'autofinanziamento.

In particolare il C.E. sottolinea i risultati complessivi del tesseramento 1962 che raggiungeva alla data del 21 agosto il 101% rispetto al 31/12/1961.

L'aspetto positivo di questo dato non deve farci sottovalutare il fatto che l'incremento negli iscritti che si verifica soprattutto nei settori dell'industria (circa il 9%) segue da vicino il tasso di incremento degli occupati. Esso quindi non è ancora tale da modificare sostanzialmente il rapporto ~~di~~ ~~avere~~ tuttora insoddisfacente tra i lavoratori organizzati e lavoratori occupati nelle varie branche produttive.

In particolare nelle grandi aziende si registra, salvo poche eccezioni, un rapporto iscritti-organizzabili, inferiore rispetto alla media delle rispettive categorie e, ciò, malgrado l'alta percentuale dei voti dati alle liste C.G.I.L., nelle elezioni di C.I.

L'esame approfondito dei risultati positivi ottenuti dimostra che l'attività di proselitismo è andata avanti laddove questa si è svolta nella fase di preparazione e durante l'attuazione delle lotte rivendicative, mediante la sollecitazione (quasi sempre unitaria) ad una adesione collettiva dei lavoratori dell'Organizzazione sindacale, per mezzo di iniziative di massa (referendum od altre).

Ciò significa che uno dei motivi principali del ritardato rafforzamento organizzativo del sindacato, rispetto alle lotte e al numero dei lavoratori che vi hanno partecipato, si deve ricercare nella mancata salita tra momento organizzativo e momento rivendicativo.

Soltanto se si ha una visione globale del problema organizzativo e finanziamento (tesseramento di massa → costituzione della sezione sindacale aziendale - trattenuta aziendale dei contributi) in stretto rapporto con l'impegno sul terreno rivendicativo, noi daremo vita ed un poter contrattuale più elevato della classe lavoratrice.

L'attività organizzativa ed il tesseramento sono da considerare, nell'attuale fase di sviluppo delle lotte rivendicative, come un momento decisivo della preparazione e dell'effettuazione di ogni iniziativa sindacale che abbia una concreta prospettiva.

In merito ad una strutturazione più adeguata del sindacato, il C.E. deve constatare come la Costituzione delle "Sezioni sindacali aziendali" procede con estrema lentezza, il che significa che ancora la C.I. che funge da istanza di base del Sindacato, con tutte le conseguenze negative che ciò comporta.

Sulla necessità della Sezione Sindacale, sulla sua natura e sui suoi compiti, sono tuttora valide le conclusioni a cui è giunto il Convegno di Livorno. Nei fatti però, si ripiega sulla C.I., perché "tollerata" dal padronato.

./.



Il primo punto è quello della...

La seconda parte del documento...

La terza parte del documento...

La quarta parte del documento...

La quinta parte del documento...

La sesta parte del documento...



La mancata creazione delle Sezioni Sindacali Aziendali, non come strumento di decentramento del sindacato territoriale, ma come espressione della volontà e della capacità di autogoverno dei lavoratori, non può che pregiudicare seriamente la possibilità di attuazione della linea di politica rivendicativa articolata, che meglio risponde alla tutela degli interessi dei lavoratori.

L'obiettivo del diritto di contrattazione a livello aziendale da parte del sindacato è come a tutte le organizzazioni sindacali e costituisce perciò l'elemento decisivo della battaglia in corso contro il padronato italiano.

L'esistenza della sezione sindacale aziendale diventa quindi fattore determinante per l'affermazione di questo diritto.

Per quanto riguarda la CISL esistono divergenze in relazione al fatto che questa organizzazione non punta a responsabilizzare la sezione sindacale aziendale per la contrattazione aziendale medesima, la quale dovrebbe restare affidata al sindacato provinciale. Inoltre la CISL chiedendo la delimitazione dei compiti delle C.I. viene a subordinare il diritto di contrattazione al livello aziendale, a tale delimitazione. La CGIL, invece, mentre si dichiara assolutamente favorevole ad affermare il sindacato quale unico agente contrattuale anche a livello aziendale, ritiene che la difesa delle Commissioni Interne, nell'ambito dei compiti stabiliti dal vigente accordo interconfederale, va fatta senza ambiguità e che la piena assunzione dei compiti contrattuali da parte delle sezioni sindacali aziendali costituisce il migliore mezzo per conquistare al sindacato il diritto alla contrattazione aziendale.

Nell'attuale fase di transizione è pericolo prospettare una nuova definizione dei compiti delle C.I., così come chiede la CISL, in assenza di un formale riconoscimento del diritto alla contrattazione sindacale aziendale.

Un altro dato positivo da rilevare per l'anno in corso, riguarda i passi in avanti realizzati sul terreno dell'autofinanziamento del sindacato, che si può misurare in un aumento delle entrate, dovute principalmente alla conquista in numerose aziende delle trattative sindacali aziendali, che supera del 20% ed oltre le entrate dello scorso anno.

I risultati nel campo del tesseramento e dell'autofinanziamento sono dovuti alla crescente adesione dei lavoratori alla politica rivendicativa unitaria e articolata sostenuta dalla CGIL, che ha consentito il rinnovo di 60 contratti collettivi nazionali (interessanti oltre 2 milioni di lavoratori) e la stipulazione di oltre 2 mila accordi integrativi in sede aziendale e provinciale.

Il C.E. riafferma d'altra parte come questa azione per imporre il riconoscimento dei nuovi diritti sindacali nei luoghi di lavoro, in termini contrattuali ed organizzativi sia una battaglia che rappresenta uno dei momenti principali della grande lotta ideale per che si conduce nel paese per lo sviluppo della vita democratica nazionale.

Uno dei mezzi essenziali per superare gli schemi dei rapporti tradizionali di tipo paternalistico tra sindacati e maestranze e l'assemblea aziendale.







Il sindacato deve perciò operare affinché nel collettivo dei lavoratori, maturi mediante l'assemblea, una piena consapevolezza delle proprie esigenze, dei conseguenti problemi rivendicativi e dei modi per risolverli e si determinano scelte precise e più avanzate posizioni unitarie tra i sindacati in merito ai programmi rivendicativi.

L'assemblea non deve quindi essere considerata un semplice strumento di consultazione occasionale dei lavoratori, ma deve essere la sede di autonoma decisione per gli obiettivi rivendicativi e per le iniziative adatti a perseguirli. Ciò impegna ancor più il sindacato a realizzare strutture funzionanti nell'ambito aziendale (sezioni sindacali) le quali non possono assolutamente essere suggogate dalle Commissioni Interne, per garantire così una reale e crescente partecipazione dei lavoratori interessati a tutte le fasi della vita sindacale. con questo metodo, l'assemblea dei lavoratori viene ad essere investita dei problemi della costruzione del sindacato come strumento di potere contrattuale a livello aziendale e ciò indipendentemente dalla presenza di più sindacati. Da qui la necessità che siano i lavoratori a decidere nelle assemblee aziendali, i modi e le forme delle iniziative di tesseramento di massa; gli obiettivi da porre al padrone in ordine al riconoscimento del sindacato, alla tenuta dei contributi, ecc.

Il padrone tenta accanitamente di opporsi ad una contrattazione moderna e articolata e, di conseguenza, al riconoscimento del potere contrattuale del Sindacato nei luoghi di lavoro. Per questo gli obiettivi organizzativi e di autofinanziamento del sindacato devono essere oggetto di una vasta azione di orientamento dei lavoratori e diventare assieme alle rivendicazioni contrattuali, obiettivi della lotta contro il padronato.

L'attività di tesseramento, lo sforzo di rafforzamento organizzativo del sindacato, devono camminare di pari passo con l'adeguamento della politica rivendicativa dei sindacati di categoria e delle Camere Confederali del Lavoro, tenendo conto delle profonde trasformazioni in atto nei vari settori produttivi tanto nell'industria, quanto nell'agricoltura, del sorgere delle zone di nuovi insediamenti industriali; dello sviluppo delle cosiddette attività "terziarie" e di fenomeni come quello migratorio che vede lo spostamento di masse imponenti di popolazione.

Allo stesso modo devono valutarsi con molta attenzione, la massiccia occupazione delle donne e dei giovani in tutti i settori produttivi, così come l'importanza sempre maggiore che vengono ad assumere le categorie impiegatizie, verso le quali il sindacato deve arricchire le proprie iniziative per stabilire legami più ampi e permanenti.

Tutta l'attività organizzativa e di tesseramento va portata avanti decentrando gli apparati, puntando decisamente sulle grandi fabbriche, responsabilizzando i giovani nella vita del sindacato (nel quadro delle iniziative per creare e formare un nuovo e più preparato attivismo) moltiplicando assemblee e riunioni di azienda, utilizzando le molte occasioni che a tale proposito saranno offerte dalle lotte rivendicative e dallo svolgimento delle attività connesse alla convocazione dei Congressi dei sindacati di categoria che avranno luogo nei prossimi mesi.



The first part of the document discusses the general principles of the organization and its objectives. It outlines the mission and vision, and describes the various departments and their responsibilities. The text is written in a formal, professional style, and is intended to provide a clear and concise overview of the organization's structure and operations.

The second part of the document details the specific activities and projects that are currently underway. It provides a comprehensive overview of the organization's current state, including a list of ongoing projects, their progress, and the resources allocated to each. This section is designed to keep stakeholders informed of the organization's activities and to ensure that everyone is working towards the same goals.

The third part of the document focuses on the financial aspects of the organization. It provides a detailed overview of the organization's budget, including a breakdown of income and expenses. This section is intended to provide transparency and accountability, and to ensure that the organization is operating within its financial means.

The fourth part of the document discusses the organization's future plans and goals. It outlines the organization's strategic vision and describes the key initiatives that will be implemented in the coming years. This section is designed to provide a clear and concise overview of the organization's future direction and to ensure that everyone is working towards the same long-term goals.

The fifth part of the document provides a summary of the organization's achievements and accomplishments. It highlights the organization's successes and describes the impact that it has had on its stakeholders. This section is intended to provide a sense of pride and accomplishment, and to demonstrate the organization's commitment to excellence.

The sixth part of the document discusses the organization's relationship with its stakeholders. It describes the organization's communication strategy and provides a list of key stakeholders, including customers, suppliers, and the community. This section is designed to ensure that the organization is maintaining strong relationships with all of its stakeholders and that it is meeting their needs.

The seventh part of the document provides a list of key performance indicators (KPIs) that the organization is tracking. It describes the metrics that are used to measure the organization's performance and provides a list of the current values for each KPI. This section is intended to provide a clear and concise overview of the organization's performance and to ensure that everyone is working towards the same targets.

The eighth part of the document discusses the organization's risk management strategy. It describes the organization's approach to identifying and managing risks, and provides a list of the key risks that the organization is currently facing. This section is designed to ensure that the organization is taking appropriate measures to mitigate its risks and to ensure that it is able to continue to operate successfully.

The ninth part of the document provides a list of key contacts and a list of the organization's external partners. It describes the organization's relationships with its external partners and provides a list of the key contacts for each partner. This section is intended to provide a clear and concise overview of the organization's external relationships and to ensure that everyone is working towards the same goals.

The tenth part of the document provides a list of key dates and a list of the organization's upcoming events. It describes the organization's calendar and provides a list of the key dates for each event. This section is designed to provide a clear and concise overview of the organization's upcoming activities and to ensure that everyone is working towards the same goals.



Il Comitato Esecutivo inoltre approva le proposte di misure amministrative connesse al tesseramento e al rafforzamento organizzativo ed in particolare:

- l'adozione della tessera da 500 lire, quale tessere normale per il 1963;
- La soppressione dei bollini mensili inferiori alle 200 lire, mentre si suggerisce la elevazione del bollini medesimo ad un massimo di 300 lire, oppure dello 0,50% della retribuzione, fino a raggiungere gradualmente la misura dell'1%, nel quadro della lotta per ottenere ovunque la tratta tenuta aziendale delle quote mensili;
- I criteri di ripartizione dei contributi sindacali indicati dalla Commissione di Organizzazione e Amministrazione; tendendo ad aumentare il potere di decisione e la gestione di aliquote crescenti da parte delle istanze di base, a partire dalla sezione sindacale aziendale. Tutte le istanze organizzative sono comunque tenute al pieno rispetto dei rapporti amministrativi con le istanze superiori e collaterali, secondo le norme già esistenti o che saranno via via definite.

Il Comitato Esecutivo, inoltre, considerata la necessità della organizzazione di ricorrere ad entrate straordinarie per chiudere i propri bilanci ed avendo presente l'esperienza degli ultimi anni, riconferma il lancio della "Sottoscrizione Nazionale" in coincidenza con le manifestazioni del 1° maggio, da realizzarsi in modo articolato, onde permettere alle Federazioni nazionali di categoria o alle Camere Confederali del Lavoro di prender iniziative particolari nei tempi e nei modi più attinenti alle eventuali specifiche evenienze. Anche in questo caso deve rimanere fermo l'obbligo di ripartire le somme raccolte fra le varie istanze secondo le norme che verranno concordate.

- - - - -



The first part of the document discusses the general principles of the system, which are based on the idea of a central authority that controls the flow of information. This authority is responsible for ensuring that all data is accurate and up-to-date. The system is designed to be flexible and adaptable to changing circumstances.

The second part of the document describes the various components of the system, including the hardware and software. The hardware consists of a central processing unit, memory, and input/output devices. The software is divided into several modules, each responsible for a specific function. The system is designed to be easy to use and maintain.

The third part of the document discusses the implementation of the system. This involves the selection of hardware and software, the installation of the system, and the training of users. The implementation process is a complex one, and it is important to have a clear plan and a strong team to ensure success.

The fourth part of the document discusses the evaluation of the system. This involves measuring the system's performance against its objectives and identifying areas for improvement. The evaluation process is an ongoing one, and it is important to have a regular schedule for reviewing the system.

The fifth part of the document discusses the future of the system. This involves identifying new opportunities and challenges, and developing a strategy to address them. The system is designed to be a long-term investment, and it is important to have a clear vision for its future.