

EMENDARE PER CAMBIARE

XVII CONGRESSO CGIL

Il Comitato direttivo nazionale della Cgil, nella riunione del 2 dicembre 2013, ha licenziato definitivamente i materiali che saranno votati nelle assemblee di base e arriveranno al Congresso del prossimo maggio: il primo documento, «**Il lavoro decide il futuro**», con gli emendamenti nazionali collegati, e il secondo documento, «Il sindacato è un'altra cosa». Gli emendamenti nazionali al primo documento vanno votati con voto palese nelle assemblee di base anche per determinare l'equilibrato rapporto con la composizione delle liste dei delegati. Riportiamo di seguito – insieme ad alcuni estratti dalla Premessa – gli emendamenti al documento «Il lavoro decide il futuro» sostenuti, tra gli altri, dai componenti della Fiom nel Direttivo nazionale della Cgil, **Maurizio Landini, Agustin Breda, Francesco Grondona, Francesca Re David**. Sia il Regolamento congressuale che i testi integrali dei due documenti e degli emendamenti possono essere consultati sul sito www.cgil.it.

ESTRATTO DALLA PREMESSA

Il XVII Congresso nazionale della Cgil si colloca nel pieno della crisi più grave e profonda che il Paese attraversa dal dopoguerra a oggi. (...)

La Cgil negli anni della crisi e da quelli che ci separano dall'ultimo congresso, ha sollecitato e promosso iniziative, lotte locali e nazionali, movimenti, per ottenere una diversa politica economica e sociale e per contrastare le tendenze più negative a cui il Paese era ed è sottoposto.

Ostacoli e resistenze, compresi i nostri limiti e ritardi, hanno impedito il cambiamento.

Anche per questo la discussione congressuale rimette al centro dell'agenda politica e sindacale il tema della riunificazione dei diritti e del lavoro e la costruzione di una nuova cultura dello sviluppo sostenibile che, a partire dal rilancio di una nuova funzione strategica della politica industriale, assuma quale obiettivo la riconversione eco-compatibile dei prodotti e dei processi produttivi.

Sono parte di questo contesto le stesse dinamiche con le altre organizzazioni sindacali fino ad arrivare ai contratti separati, senza alcuna validazione democratica, dei metalmeccanici, del commercio, della sanità privata e nel settore pubblico, al tentativo di scardinare l'autonomia della contrattazione con l'art. 8 sulla derogabilità, la legge sulle pensioni, la sospensione della rivalutazione delle pensioni, il blocco contrattuale nella pubblica amministrazione e nella scuola, il ridimensionamento del welfare e delle risorse ad esso connesse. Tutto ciò ha determinato un arretramento dell'azione sindacale e un peggioramento nella condizione delle persone.

Il caso Fiat assume particolare rilievo e gravità in quanto riguarda la libertà e il pluralismo sindacale nei luoghi di lavoro, così come sancito dalla sentenza della Corte costituzionale, che, oltre ad assumere valore generale, definisce incostituzionale l'accordo separato e, quindi, il comportamento dell'azienda e delle organizzazioni

sindacali firmatarie. Determinante è stata la tenuta di delegati e lavoratori che hanno combattuto discriminazioni e tentativi di licenziamento, riaffermando la dignità e il diritto di praticare i valori ed i principi della Cgil.

L'Accordo del 28 giugno 2011, al di là dei diversi giudizi, impegna tutta l'organizzazione e non è scindibile dall'Accordo del 31 maggio 2013. Accordo positivo, frutto dell'iniziativa di tutta la Cgil, che rappresenta un significativo cambiamento nel sistema di regole e di rappresentanza per la contrattazione e su cui tutta l'organizzazione è impegnata a garantirne l'esigibilità. (...)

La crisi della politica italiana è crisi di rappresentanza, crisi di coraggio nelle scelte da compiere, ma è anche crisi delle forme stesse della politica che si è palesata anche con il proliferare di partiti personali.

Nel contesto generale di crisi si colloca la frantumazione dei corpi intermedi della rappresentanza sociale, che rende ancora più fragile ed esposta la stessa democrazia.

Pur partendo da opinioni e giudizi diversi sulle scelte operate dalla Cgil in questi ultimi anni, si conviene sulla necessità di rinnovare e rilanciare insieme l'iniziativa dell'organizzazione. (...)

Condizione essenziale perché i contenuti e gli obiettivi delle azioni possano dispiegare tutta la loro efficacia è il superamento della debolezza dell'azione sindacale che si è evidenziata nella storia recente e che i caratteri regressivi della crisi hanno amplificato. Non sarebbe infatti sufficiente individuare i problemi da risolvere senza una analisi profonda dei limiti e delle difficoltà che la nostra azione ha messo in evidenza. Tutta la nostra organizzazione è chiamata ad interrogarsi sulle ragioni che stanno alla base di queste difficoltà, individuando e superando le criticità e soprattutto ridefinendo e aggiornando il valore della confederalità che appartiene a tutte le strutture della Cgil nel contesto storico presente e in una visione per il futuro. (...)

EMENDAMENTI ALLE RELATIVE AZIONI DEL DOCUMENTO CONGRESSUALE «IL LAVORO DECIDE IL FUTURO» PROPOSTI E SOSTENUTI DAI DELEGATI DELLA FIOM NEL DIRETTIVO CGIL, **MAURIZIO LANDINI, AGUSTIN BREDI, FRANCESCO GRONDONA E FRANCESCA RE DAVID.**

AZIONE 3 – PENSIONI

(...)

Ripristinare la flessibilità dell'età pensionabile. **A partire dai 60 anni di età, si può scegliere di andare in pensione senza penalizzazione**, essendo già insito nel sistema di calcolo contributivo un meccanismo di incentivo/disincentivo che premia chi rimane al lavoro più a lungo; definire una differenziazione, che riduca l'età pensionabile in base all'usura delle mansioni e del lavoro svolte nella vita lavorativa. Va corretto anche il rigido automatismo dell'aumento dell'età di accesso legato alla speranza di vita nonché la sua modalità di calcolo.

(...)

Ottenere il diritto di accesso alla pensione con il solo requisito di 40 anni d'anzianità contributiva.

AZIONE 8 – INCLUSIONE SOCIALE

(...)

Negli anni della crisi economica è esplosa la povertà. Una povertà che a volte è miseria assoluta, altre volte significa non poter far fronte alle spese impreviste, dipendere fino ad età avanzata dalla famiglia d'origine, o non poter sostenere i propri figli nei loro percorsi di studio e di vita.

Le trasformazioni del lavoro, ma anche quelle socio-culturali, richiedono di tematizzare in modo nuovo il rapporto tra lavoro e reddito. La disoccupazione, la precarietà, il lavoro povero sollecitano una nuova responsabilità collettiva nell'assicurare a tutte e a tutti condizioni di vita dignitose, l'accesso alle opportunità, la piena cittadinanza. Il reddito minimo garantito è una delle condizioni necessarie per la riunificazione del mondo del lavoro, per sostenere politiche di diritto allo studio, per ricomporre il rapporto tra reddito e lavoro garantendo maggiori spazi di libertà e autonomia che sono le basi fondamentali della qualità democratica di una società. In tutti i Paesi europei sono presenti forme di reddito minimo, che storicamente si sono sviluppate insieme a politiche macroeconomiche mirate alla piena occupazione. Infatti elevati livelli di occupazione consentono la sostenibilità di un welfare universale, mentre la garanzia di un reddito minimo è strumento per la crescita della domanda oltre che affermazione di un pieno diritto di cittadinanza.

Ciò significa, accanto alla generalizzazione degli ammortizzatori sociali (azione 7) che contribuiscono al contrasto dei processi di impoverimento, attivare politiche di welfare universale che perseguano contemporaneamente obiettivi di equità sociale e di promozione dei soggetti.

PROPONIAMO:

- **un reddito minimo garantito come misura di contrasto alla povertà, di liberazione dal ricatto del lavoro precario, per chi si trova in uno stato di disoccupazione o inoccupazione, per l'accesso al sapere.** Un reddito che deve essere integrato da servizi finalizzati a orientamento, formazione, ricerca di occupazione, cura e prevenzione della salute, istruzione per i minori fino almeno al completamento dell'obbligo scolastico; un diritto individuale, modulabile in base alla differenza tra reddito disponibile e reddito annuo pari alla soglia individuata dal Parlamento Europeo nella Risoluzione del 20 ottobre 2010, «Il ruolo del reddito Minimo nella lotta contro la povertà e la promozione di una società inclusiva in Europa» (60% del reddito mediano nazionale);

- un welfare studentesco incardinato su una legge quadro sul diritto allo studio, che garantisca la gratuità per tutto il percorso obbligatorio con contribuzioni legate all'effettivo reddito e borse di studio per l'accesso all'università, in

aggiunta a servizi che sostengano la mobilità, gli alloggi, l'accesso a occasioni culturali e formative.

(...)

AZIONE 10 – LA CONTRATTAZIONE

(...)

La capacità del sindacato di riunificare i diritti del lavoro contrattando tutti gli aspetti delle condizioni lavorative e di riunificare i diritti nel lavoro è stata messa in discussione in questi anni.

La realtà da cui ripartire è fatta di accordi separati, da scelte quali quelle del Gruppo Fiat di superare la dimensione del Ccnl per affermare una dimensione aziendale e di mercato delle relazioni contrattuali e delle norme sul lavoro, dalla disdetta degli accordi dall'Abi da interventi legislativi che hanno precarizzato il lavoro e reso più semplice per le imprese delocalizzare, terziarizzare e scomporre i cicli e le filiere produttive e di servizi.

Il diritto del lavoro e l'autonomia contrattuale sono stati lesi nei loro cardini fondamentali.

Ormai sotto lo stesso tetto o lungo la medesima filiera produttiva e di servizi, convivono stabilmente una sempre più marcata centralizzazione del comando da parte dell'impresa madre, con una diversificazione dei contratti, dei diritti e delle condizioni lavorative e una catena di appalti e subappalti.

Ciò ha determinato una frantumazione e una precarietà del lavoro che rappresenta il punto massimo di svalutazione del lavoro e di debolezza della rappresentanza sindacale.

È così messo in discussione un diritto sindacale e costituzionale fondamentale: che a parità di mansioni e di lavoro deve corrispondere parità di diritti e di retribuzione.

C'è bisogno di produrre un forte cambiamento strategico e di azione per recuperare un reale potere contrattuale collettivo capace di affermare tale diritto e di unificare tutte le forme di lavoro dipendente e salariato e in grado di intervenire, in modo inclusivo, sui diritti, sul salario, sull'insieme degli aspetti che compongono la prestazione di lavoro e professionale e anche sulle scelte di politica industriale e sulle scelte di investimenti. A tal fine occorre agire in almeno tre direzioni:

- Garantire l'esigibilità della piena applicazione degli accordi interconfederali sulle regole, la democrazia e la rappresentanza. Per aprire così una nuova fase dei rapporti con le altre organizzazioni sindacali, una nuova azione contrattuale che sia fondata sulla partecipazione democratica delle lavoratrici e dei lavoratori. È questa la condizione per affermare il loro diritto all'unità sindacale e ristabilire un rapporto inscindibile tra diritti del lavoro e i diritti di cittadinanza. Tali accordi vanno estesi a tutte le controparti, al fine di realizzare un sistema contrattuale unico e universale, fondato su due livelli di contrattazione, capace di superare la pratica degli accordi separati.

- Riconquistare un ordinamento giuridico sul diritto del lavoro che nel cancellare le modifiche peggiorative realizzate in questi anni, dia attuazione coerente al dettato Costituzionale, anche alla luce della recente sentenza della Corte Costituzionale, al fine di garantire la libertà e la democrazia nei luoghi di lavoro, la parità nei diritti sindacali, contrattuali e nei trattamenti economici per tutto il mondo del lavoro, i diritti di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori anche alle scelte strategiche di impresa.

- Riunificare il lavoro e la rappresentanza, dentro i processi in atto, significa affermare il valore generale e solidale del

Contratto nazionale come un contratto di tutti, significa definire un'organizzazione confederale e di categoria, corrispondente e coerente ad un modello sociale fondato su diritti universali e alle scelte di politica rivendicativa che vogliamo compiere.

- È quindi necessario qualificare la contrattazione collettiva e l'azione politica ed organizzativa della Cgil al fine di perseguire le seguenti finalità:

1) Contratto nazionale e dimensione europea.

Riconquistare la funzione universale del Ccnl misurandosi con i cambiamenti intervenuti sia nei processi produttivi che nel mercato del lavoro. Sono in gran parte saltate le differenze dei cicli produttivi e delle modalità di lavoro, in tutti i settori e in tutte le attività, che hanno determinato la nascita di diverse categorie e di oltre 300 Contratti nazionali di lavoro che oggi in molti casi favoriscono solo un dumping contrattuale.

La scelta strategica da compiere in questo Congresso, se si vuole per davvero, riunificare il lavoro, combattere la precarietà, attraverso una vera inclusione contrattuale, ricomporre i diritti lungo tutte le nuove filiere produttive e dei servizi, contrastare un'ulteriore proliferazione di Contratti nazionali o aziendali sostitutivi è quella di assumere l'obiettivo di giungere alla costruzione e conquista di grandi Contratti nazionali di lavoro, sia nei settori pubblici che privati, che dei servizi a partire, ad esempio, dal Contratto nazionale dell'Industria.

Solo un Contratto nazionale non derogabile in grado di tenere insieme e dare valore a tutte le fasi della realizzazione dei prodotti e dei servizi ad esso connessi, a tutti coloro che partecipano alla produzione di questa ricchezza, di riconoscere e regolare gli elementi unificanti delle condizioni di lavoro, può tener conto delle differenti professionalità ed ambire a redistribuire la ricchezza e la produttività realizzata su tutti, anche al fine di riaffermare un ruolo della contrattazione nazionale capace anche di difendere e poter aumentare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ciò deve essere coerente con una strategia sindacale che punti a costruire a livello europeo un sistema di diritti e di contratti che impedisca la competizione tra lavoratori dei diversi paesi. Del resto è stata costruita a livello europeo e mondiale la Federazione dei sindacati dell'industria.

Contemporaneamente di fronte alle scelte della multinazionali, che stanno riorganizzando tutte le filiere produttive e di servizi, emergono i limiti dei Cae e pesa sempre di più l'assenza di una adeguata azione e proposta sindacale per affermare in Europa un quadro comune di riferimento dei contratti, dei diritti sociali e dei diritti nel lavoro e del lavoro

2) Contrattazione 2° Livello.

Qualificare ed estendere la contrattazione di 2° livello, aziendale, di gruppo, di sito produttivo, territoriale, di filiera, con carattere integrativo anche su materie rinviate dal Ccnl, è una priorità dell'azione della Cgil, fondata sulla elezione e diffusione delle Rsu e la partecipazione democratica e il voto sulle piattaforme e gli accordi delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro in essere. La scelta strategica della riunificazione del lavoro e dei diritti attraverso la conquista di grandi Ccnl, a partire dall'integrazione di quelli esistenti, e le conseguenti scelte organizzative predispone su nuove basi quale azione coerente nella contrattazione di 2° livello, la presentazione di piattaforme e l'apertura di vertenze di sito per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che partecipano alla costruzione del prodotto e servizio (appalto/subappalto, piccola impresa/artigiani) oppure alla presentazione di piattaforme e l'apertura di vertenze di filiera, per tutti coloro che, anche se distanti contribuiscono alla catena del valore di un determinato prodotto e/o servizio; oppure

sperimentando politiche di contrattazione territoriale. Questo prima di tutto su temi quali le condizioni di lavoro, la formazione, la sicurezza, l'orario, i premi salariali, la stabilità dell'occupazione, riaffermando il ruolo negoziale delle categorie e svolgendo la contrattazione al livello in cui la controparte prende le decisioni. La difesa dell'occupazione presuppone inoltre una qualificazione di una pratica rivendicativa sulle politiche industriali e in materia di investimenti.

Ciò significa sperimentare veri modelli di democrazia economica, conquistare procedure di confronto e partecipazione negoziata e preventiva nelle imprese, fin dalla fase di progettazione di nuove forme di organizzazione del lavoro e della produzione e sulle scelte di carattere industriale e di investimenti di medio e lungo periodo.

3) Riduzione dell'orario per l'occupazione e la formazione permanente.

La drammatica crisi occupazionale e i livelli di disoccupazione raggiunti in Italia e in Europa pongono l'esigenza di aprire una discussione con le lavoratrici e i lavoratori per assumere quale asse strategico dell'azione contrattuale del sindacato, la riduzione degli orari di lavoro e la ripartizione del lavoro. In Italia l'orario annuo medio è di 1.800 ore contro la media europea, tra le 1.500/1.600 ore annue, l'età pensionabile è la più alta d'Europa, per legge è stato detassato lo straordinario e le imprese stanno chiedendo l'aumento dell'orario individuale, di lavoro giornaliero e settimanale, pur in presenza di un ricorso senza precedenti alla cassa integrazione. Una strategia per ripartire il lavoro, riducendo gli orari, significa agire su vari strumenti: incentivare e decontribuire l'uso dei Contratti di solidarietà sia difensivi che espansivi, favorire l'uso delle banche ore, l'uso del part-time e sancire il vincolo di una forte riduzione dell'orario nel caso di maggior utilizzo degli impianti su base settimanale (cicli continui, 5 squadre e 33 ore settimanali). La proposta strategica che si propone è quella di una riduzione di orario per tutti non nelle stesse quantità. I lavori più duri e disagiati devono poter scendere sotto le 35 ore medie, per i lavori migliori si può puntare a scendere sotto le 39 ore medie. I contratti nazionali devono conquistare e definire le norme generali e fissare il traguardo. Il come raggiungerlo e l'articolazione delle modalità di orario dovrà essere discusso in ogni singola realtà aziendale, tra le aziende e le Rsu. La riduzione oraria dell'effettiva prestazione lavorativa e la sua diversa modulazione deve coniugarsi con la rivendicazione di rendere fruibile e certo il diritto alla formazione permanente delle lavoratrici e dei lavoratori nel corso di tutta la loro vita professionale.

4) Nuovo assetto legislativo e contrattazione.

L'attacco alla contrattazione collettiva e ai diritti del lavoro ha prodotto interventi legislativi che ledono i principi della nostra Costituzione e negano la cittadinanza nei luoghi di lavoro. Per poter rilanciare una nuova fase di qualificata contrattazione collettiva diventa indispensabile battersi per affermare un nuovo quadro legislativo. Va cancellato l'articolo 8 del D.l. 138/2011, per riaffermare che i contratti collettivi nazionali non possono essere derogati in maniera peggiorativa e le leggi non possono essere modificate o non applicate da accordi tra privati. Vanno cancellate la Legge 15 e il D.Lgs 150 del 2009 che nei settori pubblici impediscono il pieno dispiegarsi della contrattazione nazionale e di secondo livello. Va ripristinato l'originario articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, affermando il principio di reintegro del lavoratore ingiustamente licenziato e va rilanciata l'azione per riaffermare tale principio di civiltà estendendolo a tutti i rapporti di lavoro. Vanno drasticamente ridotte le modalità di accesso al lavoro al fine di riaffermare la centralità del contratto a tempo indeterminato. Va sostenuta la realizzazione di una legge sulla rappresentanza avendo a riferimento i principi costitu-

zionali e gli accordi interconfederali in materia, sancendo il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a validare le piattaforme e gli accordi che li riguardano tramite un libero voto. Su tali basi va sancita la validità generale dei contratti nazionali affermando così, anche per via legislativa, l'inderogabilità dei minimi salariali e il loro valore di riferimento salariale orario per qualsiasi tipo di rapporto di lavoro. La Cgil è impegnata ad una campagna straordinaria di elezione e estensione delle Rsu coinvolgendo tutte le tipologie di lavoro, definendo nel rapporto con le categorie una adeguata formazione e promuovendo una vera e propria azione di nuova sindacalizzazione.

5) Bilateralità e diritti universali.

La bilateralità deve essere uno strumento di emanazione contrattuale (nazionale, di settore e di categoria) per erogare e garantire esclusivamente istituti contrattuali e prestazioni non sostitutive ma integrative ed estensive dei diritti universali di cittadinanza su salute, istruzione e previdenza. Al fine di favorire il carattere integrativo ed universale di tali prestazioni è possibile sperimentare, fermo restando la titolarità delle categorie, articolazioni regionali di eventuali fondi, ad esempio sanitari, se governati dal pubblico all'interno dei sistemi sanitari regionali. Così come possono essere sperimentate esperienze territoriali tese a rafforzare, qualificare ed estendere la rete dei servizi sociali quali diritti universali con risorse provenienti dalle imprese tramite la contrattazione aziendale e territoriale. Tutto ciò in alternativa ad una tendenza in atto da parte di molte imprese di dare a questi problemi risposte in una logica aziendalista.

AZIONE 11 – DEMOCRAZIA E PARTECIPAZIONE NELLA CGIL

(...)

Le Camere del Lavoro e le Categorie devono rappresentare il luogo dove riconnettere l'attività contrattuale, la tutela individuale, la partecipazione e l'estensione della rappresentanza. È questo il senso di una nuova definizione di confederalità, intesa non in senso gerarchico ma come relazione, scambio e sintesi partecipata e condivisa.

(...)

Quegli accordi fondano la loro forza sul ruolo delle Rsu e la validazione democratica di piattaforme e accordi da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Il ruolo dei delegati e la certificazione degli iscritti di ogni organizzazione sindacale rappresentano anche la misurazione trasparente della rappresentanza sindacale e questo richiede anche l'apertura di una nuova fase di proselitismo.

Coerentemente con queste scelte vanno introdotte significative ed importanti innovazioni sul ruolo e la partecipazione degli iscritti e dei delegati alla vita e alle scelte dell'organizzazione tanto più in una fase delicata per il futuro della rappresentanza sociale.

Questo riguarda sia la normale attività sindacale, sia le modalità di svolgimento del Congresso.

È per questo che va avviato un significativo processo di innovazione e di cambiamento che permetta uno sviluppo della democrazia interna, della partecipazione attiva degli

iscritti e dei delegati nella scelte e negli obiettivi della Cgil: si propone, quindi, di avviare la discussione in questa fase congressuale fin dai Congressi di base sulle seguenti proposte che potranno poi essere trasformate, se necessario, in modifiche dello Statuto:

- il Congresso rappresenta il momento più importante di espressione di democrazia dell'organizzazione perché decide obiettivi e strategie da cui derivano la stessa formazione dei gruppi dirigenti. Per tale ragione è necessario prevedere un percorso di coinvolgimento, partecipazione e responsabilizzazione dell'insieme dell'organizzazione, a partire dai delegati e dalle delegate, nella fase di elaborazione del/dei documenti congressuali che preceda la decisione del Comitato Direttivo. Si tratta in questo modo di rendere più partecipata la vita dell'organizzazione: allo stato attuale la preparazione di un Congresso si svolge essenzialmente nel C.D. con l'evidente rischio che esso venga vissuto dai delegati e dagli iscritti come l'espletamento di un atto burocratico e irrilevante. Qualora si determinino le condizioni di documenti congressuali alternativi deve essere garantita pari diritti e pari dignità in tutte le sue fasi di svolgimento, dalla presentazione delle mozioni in tutti i luoghi lavorativi e nelle leghe dello SPI, la pariteticità nell'utilizzo delle risorse e della composizione degli organismi a tutti i livelli di certificazione e garanzia congressuale. Questo richiede la definizione di nuove modalità statutarie per la presentazione dei documenti.

- In occasione della consultazione degli iscritti sulle ipotesi di accordo, deliberate dal Comitato Direttivo secondo le norme statutarie in essere, va applicato lo stesso schema del Congresso.

- Deve essere modificata la composizione degli organismi di garanzia che, per il delicatissimo ruolo che svolgono, devono essere definiti in modo tale da garantire la terzietà, considerando anche la possibilità di prevedere, nel ruolo di Presidente, soggetti autorevoli esterni all'organizzazione.

La natura democratica della Cgil si esprime anche nella pratica della trasparenza:

- il gruppo dirigente confederale è impegnato, come già avviene per la Cgil nazionale, a promuovere un percorso per

rendere pubblici e trasparenti i bilanci di tutte le strutture e il Regolamento, con riferimento ai profondi cambiamenti intercorsi nella composizione della forza lavoro e al fine di realizzare una confederalità che raccolga e rappresenti le figure di lavoratori oggi disperse e sotto-rappresentate, il gruppo

dirigente è impegnato a promuovere una rinnovata solidarietà attraverso modalità condivisa nell'uso della risorse. L'obiettivo è realizzare un decentramento significativo di tali risorse nei luoghi più vicini alla base di rappresentanza.

- La valorizzazione del territorio e la diffusione nei luoghi di lavoro e nei moderni settori economici anche attraverso campagne di proselitismo per la nuova rappresentanza, si realizzano garantendo a tutte le strutture territoriali dell'organizzazione risorse adeguate, con la massima trasparenza e uguaglianza all'interno della Cgil.

Il XVII Congresso della Cgil si svolgerà con il seguente calendario.

- Assemblee congressuali di base dal 7 gennaio al 21 febbraio 2014;
- congressi delle categorie territoriali, delle camere del lavoro territoriali, delle camere del lavoro metropolitane e delle categorie regionali entro il 15 marzo 2014;
- congressi delle Cgil regionali dal 17 marzo al 29 marzo 2014;
- congressi delle categorie nazionali dal 31 marzo al 17 aprile 2014;
- successivamente, congresso nazionale dello Spi-Cgil;
- congresso della Cgil nazionale nei giorni 6, 7 e 8 maggio 2014.