Commissione per lo Sviluppo Organico e la Coesione

Presidente: Sandra Badii

Componenti:
Valerio Arenare – Jorick Bernardi - Giovanni Corrao – Sandra Di Blasio - Anna Esposito - Virgilio Giannini - Marzia Grando – Alessio Minadeo, Vice Presidente – Vincenzo Orlando - Veronica Perria - Giuseppe Piccione - Saverio Pizzuti, Vice Presidente

---

La relazione

CRESCERE INSIEME: TERRITORIO, FEDERAZIONI E NUOVI MONDI DEL LAVORO

QUADRO D'INSIEME

Il lavoro della Commissione si è sviluppato attraverso tre fasi successive, con l'obiettivo di passare dall'analisi dell'attuale struttura organizzativa alla definizione di un modello concreto di sviluppo territoriale e federativo.

Fase / Documento	Periodo	Impostazione strategica	Risultati e indicazioni operative
Relazione I – Orientamento e valori	Anno 2025	Analisi del contesto socio-economico, della crisi della rappresentanza tradizionale e delle trasformazioni del lavoro.	Individuate tre direttrici: radicamento territoriale, crescita qualitativa della struttura e apertura ai settori emergenti. Valorizzato il ruolo dei pensionati per la continuità associativa.
Relazione II – Mappatura quantitativa	Giugno 2026	Censimento delle strutture esistenti e analisi della distribuzione territoriale.	Rilevate 126 sedi locali, 17 strutture regionali e 27 Federazioni di categoria. Evidenziate aree con margini di crescita e territori caratterizzati da una presenza organizzativa ancora debole.
Relazione III – Progettazione esecutiva	Giugno 2026	Definizione di modelli operativi differenziati in base alla presenza reale nei territori.	Elaborazione dei progetti pilota in Marche, Sardegna e Sicilia e individuazione di settori emergenti sui quali sviluppare nuove forme di rappresentanza.

Il filo conduttore delle tre fasi è uno:

passare da una presenza organizzativa semplicemente censita a una rete sindacale realmente attiva, coesa, sostenibile e capace di crescere, mettendo al centro i territori, le persone e i bisogni concreti dei lavoratori.

IL TERRITORIO: DALLA PRESENZA ALL'OPERATIVITÀ

I dati della mappatura

La mappatura ha evidenziato:

126	17	13,5%	2
sedi provinciali/comunali censite sul sito	sedi che hanno risposto al questionario	tasso di risposta delle sedi	regioni senza sedi censite

20	18	4	2
regioni considerate	regioni con almeno una sede censita	regioni con almeno 10 sedi	regioni senza sedi censite

La distribuzione delle 126 sedi risulta fortemente concentrata: Lazio e Puglia contano 19 sedi ciascuna, la Lombardia 18 e la Sicilia 14. Marche e Valle d'Aosta risultano prive di sedi censite.

Il dato evidenzia un elemento fondamentale: **l'ampiezza numerica della rete non coincide automaticamente con la sua capacità funzionale**.

Una sede può essere formalmente presente ma non necessariamente operativa, riconoscibile, dotata di referenti, servizi e capacità di sviluppo associativo.

Per questo la priorità non deve essere una crescita uniforme delle strutture, ma una crescita capace di:

- rendere operative le sedi esistenti;
- intervenire nei territori scoperti attraverso presìdi leggeri;
- rafforzare il raccordo tra sedi territoriali e Federazioni;
- sviluppare servizi e iniziative;
- costruire nuove adesioni;
- aprire nuove strutture solo quando esistano condizioni concrete di sostenibilità.

La partecipazione al questionario, pari al 13,5%, rappresenta inoltre un elemento di riflessione sulla necessità di rafforzare il coinvolgimento delle strutture e la cultura della partecipazione.

UN MODELLO DIFFERENZIATO PER TERRITORI E FEDERAZIONI

La Commissione ritiene necessario superare l'idea secondo cui una sola soluzione organizzativa possa essere applicata indistintamente a tutti i territori.

Le realtà sono differenti e richiedono strumenti differenti.

Il modello proposto si articola in quattro modalità operative:

Situazione	Strategia	Strumento iniziale	Condizione di passaggio
Assenza o presenza minima	**COSTRUIRE**	Nucleo promotore + Punto Confintesa Light	Referente stabile, contatti qualificati, servizi e prime adesioni
Presenza esistente ma debole	**CONSOLIDARE**	Riattivazione della sede e collegamento delle aree territoriali	Orari, servizi, iniziative, referenti e crescita associativa
Presenza consolidata	**SPECIALIZZARE**	Poli territoriali e campagne settoriali	Coordinamento regionale, differenziazione dei poli e monitoraggio comune
Federazione nazionale poco radicata	**RADICARE**	Campagne cittadine/settoriali e referenti locali	Presenza in territori pilota e capacità di tutela riconoscibile

Questo modello consente di accompagnare ogni realtà secondo il proprio livello di maturità, evitando sia l'apertura prematura di strutture sia il mantenimento di presenze esclusivamente formali.

I TRE PROGETTI PILOTA TERRITORIALI

Sono stati elaborati tre progetti pilota, costruiti secondo approcci differenti e calibrati sulle condizioni operative delle singole regioni.

Marche – Territorio da costruire

In considerazione dell'assenza di strutture consolidate, l'intervento parte dalla costituzione di un primo nucleo operativo regionale.

I settori prioritari individuati sono logistica, trasporti, appalti di servizio e cooperative, con successiva estensione al comparto turistico e commerciale.

Primi 6 mesi

- individuazione del referente regionale;
- costituzione di un gruppo promotore di 5–7 componenti;
- mappatura di almeno 20 realtà aziendali target;

- raccolta di almeno 50 contatti qualificati;
- avvio di uno sportello informativo itinerante o periodico.

Entro 12 mesi

- costituzione di un primo nucleo stabile di 25–30 iscritti;
- presenza di referenti in almeno tre bacini provinciali;
- valutazione dell'apertura formale di una sede.

Sardegna – Territorio da riattivare e collegare

La Sardegna presenta una presenza articolata ma frammentata su cinque sedi locali.

Il progetto prevede il rafforzamento della sede di Cagliari come polo di coordinamento e il raccordo con Sassari, Olbia, Oristano e Nuoro.

I settori prioritari sono trasporto marittimo e portuale, logistica, turismo stagionale e sanità/servizi alla persona.

Primi 6 mesi

- piena operatività del coordinamento di Cagliari;
- attivazione di due sportelli tematici;
- raccolta di almeno 50 contatti;
- primi 10 tesseramenti diretti.

Entro 12 mesi

- consolidamento dell'attività su tre macro-aree dell'isola;
- calendario di lavoro coordinato;
- obiettivo di 25–30 nuove iscrizioni complessive.

Sicilia – Territorio da coordinare e specializzare

La Sicilia dispone di una rete più articolata, con 14 sedi censite. La priorità è quindi il coordinamento e la specializzazione delle funzioni.

Si propone un modello basato su tre poli:

Palermo – Polo regionale

- coordinamento politico-organizzativo;
- Pubblico Impiego;
- Sanità;
- Enti Locali.

Messina – Polo Stretto e Trasporti

- logistica;

- portualità;
- trasporti marittimi;
- collegamenti interregionali.

Trapani – Polo Costiero

- turismo;
- lavoro stagionale;
- filiera agroalimentare;
- servizi.

FEDERAZIONI: DALLA PRESENZA ALLA CAPACITÀ DI INIZIATIVA

La mappatura delle Federazioni evidenzia una realtà articolata e con differenti livelli di operatività.

Sono presenti Federazioni con elevata capacità operativa, realtà con attività intermedia e strutture che necessitano di essere riattivate o accompagnate.

Il dato suggerisce che la crescita non debba essere perseguita soltanto attraverso la costituzione di nuove Federazioni, ma anche attraverso il **rafforzamento di quelle già esistenti**.

Impegni minimi delle Federazioni

Si propone che ogni Federazione:

1. individui, nelle sedi territoriali in cui è presente, almeno un dirigente o iscritto disponibile a svolgere la funzione di referente e raccordo;
2. definisca un obiettivo realistico di nuove adesioni, calibrato sulla propria dimensione e capacità operativa;
3. svolga almeno una riunione mensile, online o in presenza, per verificare problemi, iniziative e necessità;
4. predisponga una scheda sintetica di presentazione con rappresentanza, principali tematiche, servizi, modalità di iscrizione e contatti;
5. partecipi almeno a un'iniziativa territoriale programmata dalla sede locale;
6. raccolga due o tre casi concreti di attività svolte o problemi risolti, da valorizzare nella comunicazione e nel tesseramento;
7. individui ogni anno almeno un tema vicino ai lavoratori sul quale sviluppare una breve campagna informativa;
8. favorisca forme di affiancamento tra Federazioni più strutturate e realtà meno operative;
9. comunichi alla Confederazione, a giugno e dicembre, i dati essenziali relativi a referenti, iniziative, nuove adesioni, territori coperti, criticità e azioni successive.

L'obiettivo è trasformare ogni Federazione in una componente **presente, riconoscibile, collegata al territorio e capace di produrre rappresentanza**.

NUOVI MONDI DEL LAVORO, COMUNITÀ E NUOVE FEDERAZIONI

La trasformazione del lavoro impone di sviluppare nuove forme di rappresentanza.

Gig economy, lavoro digitale, logistica, trasporti, edilizia, agricoltura stagionale, turismo, servizi alla persona, sanità privata, taxi, NCC, giornalismo, comunicazione e altri settori emergenti rappresentano ambiti nei quali occorre sperimentare nuove modalità di presenza.

La rappresentanza dei "*nuovi mondi del lavoro*" richiede oggi un superamento degli approcci tradizionalmente legati ai luoghi fisici della sindacalizzazione. I lavoratori delle piattaforme digitali e del terziario avanzato presentano, infatti, forme di appartenenza e di partecipazione meno ancorate agli spazi fisici tradizionali del lavoro e della rappresentanza sindacale.

In questo contesto, la tutela e la rappresentanza dei lavoratori gig e digitali sembrano svilupparsi sempre più attraverso nuovi spazi di aggregazione e partecipazione virtuale, che assumono un ruolo centrale nella costruzione di relazioni, nella condivisione delle esperienze e nell'elaborazione di forme di solidarietà e di rivendicazione collettiva.

La Commissione ritiene tuttavia che la costituzione di una nuova Federazione debba essere **progressiva e fondata su una reale capacità di rappresentanza**.

Una nuova Federazione non può essere soltanto una nuova sigla "*nell'etere*" o un mero numero di aderenti.

Deve avere:

- un gruppo dirigente;
- una reale capacità di rappresentanza;
- un progetto di sviluppo;
- collegamenti territoriali;
- strumenti di comunicazione;
- capacità di produrre iscritti e partecipazione;
- un rapporto stabile con la Confederazione.

Parallelamente, emerge l'esigenza di sviluppare un **sindacalismo di comunità**, capace di contribuire a colmare la crisi di fiducia nei confronti della rappresentanza sindacale e di proiettare l'azione dell'organizzazione oltre i tradizionali luoghi di lavoro, rafforzandone il radicamento nella comunità locale.

Questo approccio consente di intercettare anche quei lavoratori che, per la natura frammentata delle loro condizioni occupazionali – precari, lavoratori autonomi e titolari di partita IVA, stagionali, lavoratori immigrati – non condividono necessariamente un luogo di lavoro stabile e strutturato.

In tale prospettiva, il sindacato può assumere un ruolo di **coesione sociale e di aggregazione territoriale**, costruendo alleanze con associazioni studentesche, organizzazioni di volontariato, comitati di quartiere e realtà della cooperazione sociale. La collaborazione con queste realtà può contribuire a sviluppare iniziative e rivendicazioni comuni su temi che incidono direttamente sulla qualità della vita e sul benessere

delle comunità, quali il diritto alla casa, la mobilità e il trasporto pubblico, i servizi per la prima infanzia e l'accesso ai servizi sanitari sul territorio.

La nascita e la crescita delle Federazioni, allo stesso modo del territorio, deve quindi essere crescita dell'intera Confederazione.

L'"INCUBATORE CONFINTESA"

Per accompagnare la nascita di nuove realtà associative si propone la costituzione di un **Incubatore Confintesa**.

L'Incubatore avrebbe la funzione di accompagnare idee, gruppi di lavoratori e nuove esperienze di rappresentanza attraverso una fase iniziale di sperimentazione.

Il percorso potrebbe prevedere:

idea → gruppo promotore → sperimentazione → primi iscritti → presenza territoriale → verifica dei requisiti → costituzione della Federazione.

Durante questa fase la Confederazione potrebbe fornire supporto organizzativo, formativo, comunicativo e tecnico.

La nuova Federazione verrebbe costituita soltanto dopo il raggiungimento di requisiti minimi condivisi in termini di persone, rappresentanza, adesioni, attività e sostenibilità.

In questo modo la nascita di nuove Federazioni diventerebbe un **processo accompagnato e verificabile**, anziché un semplice atto formale.

IL "PUNTO CONFINTESA LIGHT"

Per i territori non coperti si propone l'introduzione di un modello di presidio leggero.

Il **Punto Confintesa Light** potrebbe essere attivo una o due volte al mese, oppure su appuntamento, presso spazi convenzionati e attraverso strumenti digitali.

Il presidio avrebbe inizialmente funzioni di:

- ascolto;
- orientamento;
- informazione;
- primo supporto;
- raccolta di contatti;
- promozione dei servizi;
- sviluppo di relazioni con lavoratori e realtà locali.

Dopo un periodo di sperimentazione definito dalla Confederazione, il presidio potrà essere trasformato in struttura stabile qualora raggiunga soglie minime predefinite di referenti, contatti, attività e adesioni.

Il principio è semplice:

Dove oggi non abbiamo una sede, costruiamo una **presenza**.
Dove abbiamo una presenza, costruiamo una **struttura**.
Dove abbiamo una struttura, costruiamo **crescita**.

CRESCERE, RADICARE, UNIRE

La crescita di Confintesa non può essere misurata esclusivamente attraverso il numero degli iscritti, delle Federazioni o delle sedi.

La vera crescita comprende:

- maggiore capacità di rappresentanza;
- maggiore presenza territoriale;
- sviluppo di nuovi settori;
- formazione di nuovi dirigenti;
- qualità dei servizi;
- partecipazione;
- capacità di collaborazione tra le strutture.

Senza radicamento, la crescita rischia di essere soltanto numerica.

Senza coesione, la crescita rischia di produrre strutture separate.

Senza crescita, radicamento e coesione rischiano di non essere sufficienti ad affrontare le trasformazioni del lavoro.

Per questo **crescita, radicamento e coesione devono essere considerati tre elementi inseparabili**.

DALLA SOMMA DELLE STRUTTURE ALLA RETE

Una Confederazione non può essere soltanto la somma delle proprie Federazioni e dei propri territori.

Deve essere una rete.

Questo significa che:

- una sede territoriale può diventare punto di riferimento per più Federazioni;
- un servizio può essere utilizzato da più strutture;
- competenze e professionalità possono essere condivise;
- una buona esperienza può essere replicata in altri territori;
- le realtà più strutturate possono sostenere quelle più deboli.

Non servono nuove sovrastrutture per ogni problema.

Servono **più collegamento, più collaborazione e più responsabilità**.

La forza di Confintesa non deve essere soltanto la somma delle singole strutture, ma la capacità delle strutture di lavorare insieme.

SERVIZI, PERSONE E FORMAZIONE

Confintesa dispone di un patrimonio di servizi e competenze che deve essere maggiormente valorizzato.

Patronati, CAF, enti bilaterali, associazioni, studi legali e professionali e altre realtà possono rappresentare punti di accesso al territorio.

Il servizio può essere il primo contatto con il lavoratore. Da quel contatto deve poter nascere una relazione fondata su:

servizio → tutela → rappresentanza → iscrizione → partecipazione.

L'approccio fondato sull'erogazione dei servizi, attraverso CAF e Patronato, presenta tuttavia il rischio di configurare un rapporto prevalentemente di tipo prestazionale, nel quale l'utente assume il ruolo di "*consumatore*" del servizio senza sviluppare un effettivo coinvolgimento nella vita associativa. In questa prospettiva, il rapporto con l'organizzazione rischia di esaurirsi una volta conclusa la necessità che ha determinato l'accesso al servizio.

Per evitare tale dinamica, l'operatore dei servizi dovrebbe essere formato e orientato non soltanto alla gestione della singola pratica fiscale o previdenziale, ma anche all'individuazione delle eventuali problematiche lavorative più ampie che emergono dal rapporto con l'utente. Tali criticità dovrebbero poter essere intercettate e successivamente messe in relazione con i delegati di settore, le federazioni, i referenti territoriali o, laddove opportuno, con specifiche campagne di rivendicazione collettiva.

In quest'ottica, il servizio può trasformarsi da semplice punto di erogazione di prestazioni a vero e proprio punto di accesso alla rappresentanza, contribuendo alla costruzione di un rapporto più stabile tra lavoratore e organizzazione. Risulterà pertanto fondamentale l'indirizzo che Confintesa saprà definire nella fase di stipula e gestione delle partnership con i soggetti che erogano i servizi, affinché tali collaborazioni siano orientate non solo all'efficienza delle prestazioni offerte, ma anche alla capacità di intercettare e sviluppare nuove forme di partecipazione e rappresentanza.

Parallelamente, occorre investire nella **crescita delle persone**.

Risulta imprescindibile rafforzare il binomio tra crescita e formazione, valorizzando il capitale umano che costituisce la classe dirigente dell'organizzazione. La capacità di affrontare le nuove sfide della rappresentanza dipende, infatti, anche dalla crescita delle competenze di chi assume responsabilità e guida l'organizzazione.

In questa prospettiva, assume particolare rilevanza una formazione che favorisca il trasferimento di competenze ed esperienze attraverso strumenti di **cross-mentoring intergenerazionale** e la formalizzazione di un sistema di **"mentor organizzativi"**, affidato a dirigenti e sindacalisti con una

consolidata esperienza, chiamati ad affiancare le nuove generazioni attraverso momenti di confronto, formazione e accompagnamento.

A questo si dovrebbe affiancare la creazione di **Scuole di formazione sindacale permanente**, con percorsi che vadano oltre gli aspetti giuridici e contrattuali e sviluppino competenze in ambiti quali:

- tecniche di negoziazione complessa e problem solving;
- gestione e motivazione dei gruppi di lavoro;
- analisi dei bilanci aziendali;
- conoscenza delle dinamiche economiche e geopolitiche dei mercati del lavoro.

L'obiettivo è costruire un percorso permanente di crescita delle competenze, capace di accompagnare il ricambio generazionale e rafforzare la capacità dell'organizzazione di interpretare e rappresentare i cambiamenti del mondo del lavoro.

In concreto, la solidità organizzativa passa infatti dalla formazione dei dirigenti e dei delegati, dalla valorizzazione delle competenze esistenti e dall'individuazione di nuove persone disponibili ad assumere responsabilità.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata ai giovani e ai lavoratori dei settori nei quali le forme del lavoro stanno cambiando più rapidamente.

La crescita non è quindi soltanto crescita degli iscritti. È anche **crescita delle persone che fanno vivere l'organizzazione**.

UNA NUOVA CULTURA ORGANIZZATIVA

Il salto di qualità richiesto dal percorso della Commissione implica un cambiamento nel modo di lavorare.

Dobbiamo passare:

- dalla struttura isolata alla rete;
- dalla presenza formale alla presenza attiva;
- dalla gestione dell'esistente alla costruzione del futuro;
- dall'attesa della domanda alla ricerca dei bisogni;
- dalla competizione interna alla collaborazione;
- dalla comunicazione occasionale alla condivisione continua;
- dalla crescita del singolo alla crescita dell'insieme.

Questo non significa cancellare le identità delle Federazioni.

Significa valorizzarle all'interno di un progetto comune, anche attraverso una maggiore e costante interazione fra strutture centrali e strutture periferiche, fra organismi dirigenti confederali e organismi di federazione.

Una Federazione forte rafforza la Confederazione.
Un territorio forte rafforza la Federazione e la Confederazione.
Una Confederazione coesa rende possibile una crescita più solida.

PROGRAMMA SVILUPPO TERRITORIALE 2026–2027

Alla luce del lavoro svolto, si propone l'adozione di un **Programma Sviluppo Territoriale 2026–2027**, articolato su quattro elementi:

1. **tre progetti pilota territoriali**: Marche, Sardegna e Sicilia;
2. **un Incubatore Confintesa** per accompagnare lo sviluppo di nuove realtà e nuovi settori;
3. **standard operativi comuni** per sedi, Federazioni e presìdi territoriali;
4. **supporto e monitoraggio della Segreteria Generale**.

Il Programma dovrà essere accompagnato da obiettivi, responsabilità, tempi e indicatori semplici e verificabili come ad esempio *quanti iscritti dell'anno prima confermano l'adesione, la percentuale di iscritti che prende parte ad assemblee, attività formative o campagne online, il grado di estensione della rappresentanza in nuove aziende o comparti*.

MONITORAGGIO E RESPONSABILITÀ

La crescita non può essere lasciata alla sola iniziativa dei singoli.

La Confederazione deve fornire:

- indirizzo;
- strumenti;
- formazione;
- comunicazione;
- supporto organizzativo;
- assistenza tecnica;
- monitoraggio.

Le Federazioni devono sviluppare:

- rappresentanza;
- competenze;
- iniziative;
- iscrizioni;
- presenza territoriale.

I territori devono trasformare la presenza in:

- relazione;
- servizi;
- partecipazione;
- organizzazione.

I dirigenti devono trasformare gli incarichi in:

- responsabilità;
- iniziativa;
- risultati.

La crescita di Confintesa è quindi una **responsabilità collettiva**.

TUTELA DEI DATI E GESTIONE DELLE STRUTTURE

Nelle attività di tesseramento e nella gestione delle sedi dovranno essere rigorosamente rispettate le disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

L'adesione sindacale comporta il trattamento di dati appartenenti a categorie particolari e richiede pertanto procedure uniformi, informative adeguate, accessi autorizzati e una gestione conforme alla normativa vigente.

Gli elenchi degli iscritti non dovranno essere oggetto di circolazione o condivisione informale tra strutture differenti o soggetti terzi non autorizzati.

L'apertura di sportelli e le collaborazioni con strutture esterne, quali studi professionali, CAF ed enti bilaterali, dovranno essere formalizzate attraverso **modelli di convenzione predisposti o approvati dalla Confederazione**.

Si propone inoltre che questi aspetti siano oggetto di specifica formazione a tutti i livelli dell'organizzazione.

ATTIVARE, CRESCERE, UNIRE, SUPPORTARE, MONITORARE

Il lavoro della Commissione porta a una convinzione chiara:

Confintesa deve crescere, ma deve crescere con un progetto, con una presenza reale e con una struttura coesa.

Per questo i cinque principi individuati dalla Commissione devono diventare una vera scelta organizzativa:

- **ATTIVARE**

Rendere operative le strutture e costruire presenza dove oggi non esiste.

- **CRESCERE**

Aumentare la capacità di rappresentanza, le adesioni e la presenza nei nuovi mondi del lavoro.

- **UNIRE**

Rafforzare il collegamento tra Confederazione, Federazioni e territori.

- **SUPPORTARE**

Mettere competenze, strumenti e formazione a disposizione delle strutture.

- **MONITORARE**

Misurare periodicamente attività, risultati, criticità e obiettivi successivi.

CONCLUSIONI

La sfida che abbiamo davanti non è semplicemente costruire una struttura più grande.

È costruire una struttura **più forte perché più presente, più credibile perché più vicina alle persone, più efficace perché più coesa**.

Crescere significa raggiungere nuovi lavoratori.

Significa entrare nei territori nei quali oggi siamo poco presenti.

Significa sviluppare nuove Federazioni.

Significa formare nuovi dirigenti.

Significa aumentare la capacità di offrire tutela e servizi.

Ma significa soprattutto fare in modo che ogni nuova presenza diventi parte della stessa comunità.

La crescita quantitativa deve quindi essere accompagnata da una crescita qualitativa:

più iscritti, ma anche più partecipazione,
più federazioni, ma anche più collaborazione,
più sedi, ma anche più presenza,
più servizi, ma anche più rappresentanza.
più dirigenti, ma anche più responsabilità.

Sede legale: Corso Vittorio Emanuele II,326 – 00186 Roma;
Sede operativa: via Boezio, 14 – 00193 Roma - Tel. 06.83413586 segreteria@confintesa.it

Le parole chiave del prossimo percorso deve essere:

CRESCERE INSIEME

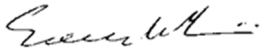
Perché una Confederazione non cresce quando cresce una sua parte. **Una Confederazione cresce quando ogni sua parte contribuisce a far crescere l'insieme.**

Questo significa trasformare Confintesa da una somma di strutture in una **comunità sindacale organizzata, partecipata, radicata e capace di guardare al futuro**.

Più crescita.
Più radicamento.
Più partecipazione.
Più coesione.
Una sola Confintesa.

Data: 24.09.2026

Firma del Presidente della Commissione



Commissione per lo Sviluppo Organico e la Coesione



Presidente: Sandra Badii

Componenti

Valerio Arenare

Jorick Bernardi

Giovanni Corrao

Sandra Di Blasio

Anna Esposito

Virgilio Giannini

Marzia Grando

Alessio Minadeo

Vice Presidente

Vincenzo Orlando

Veronica Perria

Giuseppe Piccione

Saverio Pizzuti

Vice Presidente

CONFINTESA

Componente CNEL

Crescere insieme

CONFINTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE
Componente CNEL

Territorio, federazioni e nuovi mondi del lavoro



Coesione e valori

Unire, non dividere.
Il percorso del sindacato per rimette al centro lavoro, società e valori.





Il principio è semplice:

Dove oggi non abbiamo una sede,

costruiamo una presenza.

Dove abbiamo una presenza,

costruiamo una struttura.

Dove abbiamo una struttura,

costruiamo crescita.

CONFINTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE
Componente CNEL



Cosa serve?

NOI

CONFINTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE
Componente CNEL