

**CGIL**



VERSO IL  
BILANCIO  
SOCIALE  
**2010 - 2011**



## L'epoca che stiamo vivendo si caratterizza per la crisi di risorse,

dovute ad una cattiva distribuzione di quelle esistenti e all'incapacità dei principali sistemi produttivi di produrne di nuove. Spesso, lo spreco nell'uso che si fa di quelle di cui disponiamo, completa il quadro delle criticità e delle contraddizioni dentro le quali siamo immersi e descrive pienamente gli aspetti oggettivi e soggettivi di questa grande crisi epocale.

Per queste ragioni la Cgil ha fatto della crescita economica e dell'equità e razionalizzazione della spesa, due cardini fondamentali della strategia per la difesa dei diritti ed un nuovo sviluppo.

Fine e mezzi, per lungo tempo abbracciati nella visione machiavellica della storia, risultano oggi ancor più stretti nella sfida più importante che la storia stessa ha riservato alla nostra generazione, disegnare e costruire un futuro che appare inesorabilmente allontanarsi dalla realtà, giorno dopo giorno, per l'incapacità di rendere virtuoso questo binomio.

Collegare emergenza e sviluppo è tema che riguarda certamente imprese ed istituzioni, costrette dalla fase che stiamo vivendo a scelte e comportamenti sempre più finalizzati. Ma è tema che al tempo stesso appartiene a tutti i sistemi di rappresentanza, compreso il Sindacato, la cui missione, rappresentare e tutelare condizioni ed interessi delle persone, definisce l'intrinseco valore della materia prima impiegata in questa impresa, le persone stesse, assieme al modesto contributo economico che deriva dal loro costituirsi in associazione di rappresentanza.

Nel caso dell'"impresa sindacato", la crescita economica, ossia la produzione di nuove risorse, consiste innanzitutto nella crescita della partecipazione delle persone alla vita associativa, nella loro valorizzazione e responsabilizzazione.

Soprattutto nel settore del terziario, mondo del lavoro fatto di tanta solitudine e precarietà, ciò coincide con la realizzazione di una rete diffusa di protagonisti della contrattazione. Per realizzare questo obiettivo, occorre prima di tutto un forte investimento nella direzione di un nuovo reinsediamento sindacale, accompagnato da politiche di sostegno, che individuano i loro punti cardini nella formazione permanente dei quadri a tutti i livelli e in una visione innovativa delle politiche organizzative, che facciano del territorio, la frontiera privilegiata dell'agire sindacale.

Come per le imprese, come per la pubblica amministrazione, anche per il sindacato la sfida dell'innovazione sul terreno della qualità sta nella capacità di spostare l'asse della propria politica finanziaria dalla spesa corrente, verso quella per gli investimenti.

Ovviamente, il sindacato è impresa particolare, nella quale la spesa per il personale, principale capitolo della spesa corrente, è parte degli stessi investimenti, poiché sono le persone che concorrono direttamente alla realizzazione della missione. Ma ciò ha valore nella coerenza con un progetto politico, che sta alla base della distribuzione delle risorse e con la pratica della verifica costante tra obiettivi programmati e risultati conseguiti.

Il bilancio sociale, che anche la FILCAMS inaugura in occasione del preventivo 2012, vuole rappresentare questa sfida, raccolta da un gruppo dirigente che ha già accettato quella del profondo rinnovamento che ha interessato gran parte dell'organizzazione, con l'ultimo Congresso.

Il bilancio sociale non è un insieme di cifre, sistemate con maggiore raziocinio e parsimonia. Esso rappresenta prima di tutto un prodotto culturale, il frutto di una nuova cultura organizzativa e sindacale. Programmare l'uso delle risorse, monitorare il suo andamento, verificarne l'esito in funzione degli obiettivi definiti è come tenere costantemente acceso un riflettore su noi stessi, sul nostro agire quotidiano ed acquisire la capacità di intervenire costantemente e soprattutto per tempo su limiti e ritardi, per introdurre i necessari correttivi.

Da questo punto di vista, il bilancio sociale è il tentativo della Cgil di essere davanti alla storia di cui è parte e non rincorrerla, spesso affannosamente.

**FRANCO MARTINI**

*Segretario generale FILCAMS CGIL nazionale*

## *Il Bilancio Sociale: guida alla lettura*

### **“Rendersi conto per rendere conto”: il metodo Refe e il progetto confederale**

Il bilancio sociale (BS) è una forma di rendicontazione innovativa, esito di un processo con il quale l'organizzazione rende conto delle sue decisioni, delle risorse impiegate, delle attività svolte e dei risultati conseguiti. “Rendersi conto per rendere conto” è il metodo proposto da Refe ed è anche il titolo scelto dalla Confederazione per il progetto che coinvolge il Centro Confederale, le categorie, i territori e il Sistema Servizi.

Secondo questo metodo, l'elaborazione del Bilancio sociale 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. Il BS non è un fine in sé, ma uno strumento per rafforzare nell'organizzazione la cultura della responsabilità sociale, una cultura organizzativa ispirata alla verifica continua e partecipata degli effetti dell'azione sindacale, in termini di cambiamenti sul sistema delle tutele e dei bisogni e sulle condizioni di vita e di lavoro di coloro che rappresenta. L'obiettivo è quello di attivare un dialogo costruttivo tra la FILCAMS 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 relazione per tutti coloro che si riferiscono al sindacato.

### **Il percorso di rendicontazione sociale: “Verso il Bilancio sociale”**

L'edizione 2010-2011 del Bilancio sociale della FILCAMS CGIL si intitola “Verso il Bilancio sociale”: la categoria - per questo primo anno - si è infatti accostata al progetto confederale con l'obiettivo di sperimentare il percorso di rendicontazione sociale in relazione al Centro Nazionale, facendo emergere la dimensione identitaria (missione) e strategica (temi chiave e priorità) e descrivendone i progetti svolti. L'elaborazione sperimentale del documento ha rappresentato l'occasione per una prima riflessione condivisa sulle finalità della categoria e sul valore creato dalle attività del livello nazionale.

### **La struttura e i contenuti: Verso il Bilancio sociale 2010**

Il documento è organizzato in 3 sezioni:

- La prima, l'**IDENTITÀ**, presenta il contesto di riferimento, la missione della Categoria, illustra la storia della FILCAMS, il quadro dei lavoratori rappresentati, la presenza sul territorio e chiarisce il sistema degli Enti Bilaterali, specifico di questa categoria sindacale;
- La seconda, **ORGANIZZAZIONE E RISORSE**, chiarisce organismi e meccanismi di funzionamento del Centro Nazionale, presenta una vista sintetica del suo personale e offre una rappresentazione del sistema di finanziamento complessivo, accompagnato dall'analisi di costi e ricavi per il Centro Nazionale;
- La terza, **OBIETTIVI, ATTIVITÀ E RISULTATI**, rappresenta il cuore del Bilancio sociale e si articola nelle 4 aree di rendicontazione, corrispondenti alle funzioni istituzionali della FILCAMS CGIL: Contrattazione e Politiche di Riforma; Tesseramento e Rappresentatività; Tutela individuale e Servizi; Informazione e Comunicazione.

## Le prospettive future

Il progetto “Rendersi conto per rendere conto” prevede azioni di miglioramento relative sia alla gestione interna del processo di rendicontazione sia alla comunicazione esterna e alla partecipazione.

All’**interno**, le prospettive future sono di:

- ▶ consolidare la pratica della rendicontazione sociale nel Centro Nazionale e giungere alla stesura del primo “Bilancio sociale della FILCAMS CGIL”;
- ▶ sviluppare un sistema di raccolta dati che consenta un monitoraggio *in itinere* dei risultati e degli effetti – economici, sociali e ambientali - conseguiti dal Sindacato.

All’**esterno**, gli obiettivi di miglioramento sono di:

- ▶ attivare intorno al Bilancio sociale forme di ascolto dei diversi interlocutori interni ed esterni, stimolare il dialogo e una valutazione condivisa dell’efficacia del Sindacato, che sia in grado di aumentare la conoscenza e la legittimazione delle scelte della Confederazione;
- ▶ diventare un soggetto promotore delle logiche di responsabilità sociale e della conseguente pratica della rendicontazione, presso i sistemi produttivi di riferimento.

# Indice

Presentazione del Segretario Generale  
Il Bilancio Sociale: guida alla lettura

## 7 Identità

- 8 Il contesto di riferimento
- 13 La missione della FILCAMS CGIL
  - *La visione politica della FILCAMS CGIL dal Congresso in avanti*
- 18 La storia della FILCAMS CGIL: un richiamo alla memoria
- 21 I lavoratori rappresentati e la presenza sul territorio
- 27 La FILCAMS nel sistema CGIL
- 28 La FILCAMS CGIL e il sistema degli enti bilaterali

## 33 Organizzazione e risorse

- 34 L'organizzazione della FILCAMS CGIL
- 36 Gli organi della FILCAMS CGIL nazionale
- 44 Il personale del Centro nazionale
- 48 Le risorse economiche

## 57 Obiettivi, attività e risultati

- 59 Contrattazione e politiche di riforma
  - *La contrattazione*
  - *Le politiche di riforma*
- 122 Tesseramento e rappresentatività
- 136 Tutela individuale e servizi
- 137 Informazione e comunicazione

**A cura di**  
FILCAMS CGIL Nazionale e Refe

**Realizzazione grafica**  
Refe s.r.l.

**Coordinamento editoriale**

**Edit. Coop. società cooperativa di giornalisti**

**Tipografia**  
Macofin srl

Il Bilancio Sociale della FILCAMS CGIL  
è stato realizzato con la consulenza di

*Refe*

Strategie di Sviluppo Responsabile

[www.refe.net](http://www.refe.net)

**RENDERSI  
CONTO  
PER  
RENDERE  
CONTO**

*Rendersi conto per rendere conto è il metodo Refe*



**Identità**

## Il contesto di riferimento<sup>1</sup>

### L'uscita dalla crisi e la ripresa lenta del Paese

In base al rapporto annuale Istat sulla situazione del Paese nel 2010 la **forte recessione economica** che ha colpito l'Europa a partire dal 2008, sta volgendo al termine **ma la ripresa stenta ancora a produrre effetti positivi**. Per la sua vocazione produttiva e a causa del pesante debito pubblico che pesa sulla finanza pubblica del nostro Paese, l'Italia ha subito la crisi in misura più forte rispetto alle altre maggiori economie europee.

Durante la crisi del 2009 l'Italia, infatti, ha subito la maggior **caduta del PIL** (prodotto interno lordo) tra i grandi paesi dell'UE.

### Diminuisce l'occupazione e il ricorso alla CIG

L'Italia ha pagato, a causa della recessione, un prezzo elevato soprattutto in termini di:

- ▶ PRODUZIONE
- ▶ OCCUPAZIONE

Tra il 2008 e il 2010 il **numero di occupati** in Italia è diminuito di 532 mila unità: in più della metà dei casi si tratta di persone residenti nel **Mezzogiorno**. In quest'area l'occupazione è tornata ai livelli dell'inizio del decennio.

Alla **crescita della disoccupazione** hanno contribuito più gli **uomini** delle **donne**: l'incidenza della componente maschile sul totale dei disoccupati ha raggiunto il 53% nel 2010 dal 51,4% dell'anno precedente.

Nella fase recessiva la riduzione dell'occupazione è stata contenuta grazie a un **ricorso senza precedenti alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG)**. Nella prima parte del 2010 l'utilizzo della CIG ha iniziato a diminuire.

- Aumento medio del PIL nell'area euro nel 2010: **+1,8%**.
- Aumento medio del PIL in Germania nel 2010: **+3,6%**.
- Aumento medio del PIL in Francia nel 2010: **+1,6%**.
- **Aumento medio del PIL in Italia nel 2010: +1,3%**.

- Produzione industriale in Italia nel 2009: **-18,9%** rispetto al 2009.
- N. disoccupati in Italia nel 2010: **2,1 milioni**, valore record dal 2002.
- % di scoraggiati<sup>2</sup>: **10%** della popolazione inattiva, con una punta di poco inferiore al 16% nel Mezzogiorno. Si tratta di una percentuale ai vertici della classifica dei paesi UE.
- Tasso di occupazione: sceso dal 58,7% del 2008 al **56,9%** del 2010.
- Ore di CIG ordinaria a gennaio 2011: **- 48,89%** rispetto a gennaio 2010.
- Ore di CIG straordinaria a gennaio 2011: **- 9,16%** rispetto a gennaio 2010.
- Ore di CIG in deroga a gennaio 2011: **- 3,60%** rispetto a gennaio 2010.

<sup>1</sup> Fonte: "Rapporto annuale sulla situazione del Paese nel 2010", ISTAT – maggio 2011.

<sup>2</sup> Persone che hanno deciso di smettere di cercare un impiego perché convinti di non poterlo trovare.

## Diminuisce il tasso di risparmio delle famiglie

Il **potere d'acquisto** è diminuito molto con la crisi economica e le famiglie, per non tagliare ulteriormente i consumi, hanno dovuto **attendere ai risparmi**.

A partire dall'autunno del 2010 sono però **aumentati i prezzi dei prodotti** ad alta frequenza di acquisto da parte delle famiglie, fenomeno che ha portato ad un aumento del **tasso di inflazione**. Ciò sta riducendo il potere di acquisto dei cittadini, rendendoli quindi "più poveri" e sta aumentando l'avversione al rischio delle aziende rendendole meno inclini ad effettuare investimenti a lungo termine.

## Aumenta la povertà e l'esclusione sociale

Circa un quarto degli italiani sperimenta il **rischio di povertà o di esclusione sociale**. Si tratta di un valore superiore alla media UE che è del 23,1%. Il rischio povertà riguarda circa il 12,5% della popolazione, mentre il 2,9% si trova in **condizione di grave deprivazione** e il 3% ha un'**intensità lavorativa molto bassa**. Si trovano in quest'ultima condizione l'8,8% delle persone con meno di 60 anni. Nelle **regioni meridionali**, dove risiede circa un terzo degli italiani, vive il 57% delle persone a rischio povertà e il 77% di quelle che convivono sia col rischio, sia con la deprivazione sia con intensità di lavoro molto bassa.

## Le aree più deboli del mercato del lavoro: giovani, donne e stranieri

### Le donne

L'**occupazione femminile** in Italia è ai minimi storici. Nel corso del 2010, a fronte della stabilità dell'occupazione femminile, è peggiorata la qualità del lavoro delle donne: è diminuita, infatti, l'occupazione qualificata, tecnica e operaia ed è aumentata quella a bassa specializzazione, dalle collaboratrici domestiche alle addette ai call center. Nel 2009, spiega l'Istat, più di un quinto delle donne con meno di 65 anni, che lavorano o hanno lavorato, ha interrotto l'attività lavorativa per il matrimonio, una gravidanza o altri motivi familiari. La quota sale al 30% tra le madri e nella metà dei casi l'interruzione è dovuta alla nascita di un figlio.

- Prezzi dei prodotti ad alta frequenza di acquisto ad aprile 2011: **+3,3%** rispetto all'anno precedente.

- Tasso di inflazione: dall'1,9% di dicembre 2010 al **2,6%** di aprile 2011.

- Popolazione media europea in condizioni di povertà o di esclusione sociale: **23,1%** della popolazione.

- Popolazione italiana in condizioni di povertà o di esclusione sociale: 15 milioni circa, il **24,7%** della popolazione.

- Popolazione italiana a rischio povertà: **7,5** milioni di individui.

- Popolazione italiana in condizione di grave deprivazione: **1,7** milioni di persone.

- Popolazione italiana con intensità lavorativa molto bassa: **1,8** milioni di persone.

- Tasso di occupazione femminile in Italia (marzo 2011): **46,1%**, 12 punti percentuali in meno di quello medio europeo. la media europea è al 57,2%. in testa Svezia e Danimarca con oltre il 70%.

- Tasso di disoccupazione femminile (marzo 2011): **9,2%**, contro il 7,6 maschile.

- Tasso di disoccupazione femminile al sud (marzo 2011): **33,1%** contro il 28,4% maschile.

- Tasso di inattività femminile 15-64 anni (marzo 2011): **48,5%** contro il 26,9% maschile.

## I giovani

I **giovani** (18-29 anni) sono stati i più colpiti dalla recessione, con una perdita di 482 mila unità nel biennio 2009-2010.

Per i giovani si è ridotta la probabilità di passare da un **lavoro atipico a uno standard**: ogni 100 giovani con contratto atipico nel primo trimestre 2009, solo 16 sono occupati stabilmente dopo un anno (10 in meno dell'anno precedente), mentre è cresciuta l'incidenza di quelli rimasti occupati a tempo determinato o con un rapporto di collaborazione (da 51 nel 2008-2009 a 60 nel 2009-2010).

Nel 2010 è aumentato il numero delle persone tra 15 e 29 anni **fuori dal circuito formativo e lavorativo (Neet)**.

## Gli stranieri

Con la crisi economica, anche gli **stranieri** presenti in Italia soffrono la mancanza di lavoro. Nel Nord, dove risiede circa il 61 per cento della **forza lavoro straniera**, la più forte **discesa del tasso di occupazione** degli stranieri e il più accentuato aumento del tasso di disoccupazione specifico hanno rafforzato la tendenza verso una **minore partecipazione al mercato del lavoro**.

Sul fronte della **qualità del lavoro**, nel 2010 sono 880 mila gli stranieri che hanno un livello di istruzione e un profilo culturale più elevato rispetto a quello richiesto dal lavoro svolto: rappresentano il 42,3% degli occupati, una quota più che doppia di quella degli italiani con le stesse caratteristiche.

Nel 2010 era occupato circa 1 giovane su 2 nel Nord e meno di 3 su 10 nel Mezzogiorno.

- Tasso di disoccupazione giovanile: **28,6%** a marzo 2011
- Neanche l'istruzione più elevata ha protetto i giovani dagli effetti della recessione. Il tasso di occupazione nel 2010 è diminuito:
  - sia per chi è in possesso di un basso titolo di studio: dal 38,8 al **36,0%**
  - sia per i diplomati: dal 45,6 al **43,9%**
  - e i laureati: dal 50,6 al **48,5%**.
- Quota di giovani occupati con contratti a tempo determinato o collaborazioni (anno 2011): **30,8%**, si tratta di più di un milione di unità
- Giovani tra 15 e 29 anni fuori dal circuito formativo e lavorativo: **2,1 milioni di unità**, 134 mila in più dell'anno precedente, pari al 22,1% della popolazione di questa età, una quota nettamente superiore a quella tipica degli altri paesi europei.
- Tasso di occupazione straniera: sceso dal 64,5% del 2009 al **63,1%** del 2010, un calo più che doppio in confronto a quello degli italiani.

Si tratta di una diminuzione dell'**1,4%**, mentre nella media dell'Unione Europea il dato si ferma a -0,4%, mentre aumenta in Francia (+0,8%) così pure nel Regno Unito (+0,4%) e in Germania (+0,2).
- Tasso di disoccupazione straniera: passato dall'11,2 nel 2009 all'**11,6%** nel 2010.
- Su 100 disoccupati in più nel 2010 rispetto a un anno prima, circa un quinto erano stranieri, percentuale che sale a oltre un terzo fra le donne.
- Retribuzione media mensile netta degli stranieri (anno 2010): **24%** in meno di quella degli italiani (rispettivamente, 973 e 1.286 euro).
- Il differenziale aumenta fino al 30 per cento per le donne: 788 e **1.131** euro.

## Il terziario in Italia: un settore in evoluzione

Nell'ultimo quindicennio, a fronte di un decremento del livello occupazionali tanto nell'industria in senso stretto che nel comparto agricolo, il **terziario** ha visto crescere la propria base occupazionale di oltre **3 milioni di lavoratori** (+24,2%), facendo passare il tasso di terziarizzazione del lavoro dal 60,3% al 66,5%<sup>3</sup>.

*In questa analisi nel **TERZIARIO** sono compresi i settori del commercio, turismo, trasporto e logistica, poste e telecomunicazioni, servizi finanziari, servizi immobiliari, informatica e ricerca, servizi professionali e consulenziali, servizi personali e domestici, servizi personali e domestici, pubblica amministrazione, istruzione, sanità.*

Negli ultimi due anni è in corso uno sgonfiamento e a una **razionalizzazione** del sistema d'impresa terziario caratterizzato da una **forte dispersione**.

Tutti gli ambiti della distribuzione commerciale ad esempio sono contrassegnati da un'**elevata mortalità delle imprese**, ma il più colpito è il commercio al dettaglio, che con difficoltà riesce a riposizionarsi rispetto ai mutamenti della domanda di beni ed a rinnovare i propri format.

Il terziario è costituito da un **bacino articolato ed estremamente differenziato**, all'interno del quale convivono le più **diverse figure professionali**.

**Economia**



**Occupazione**



In Italia il terziario vale il **71%** del **PIL** al netto delle imposte<sup>4</sup>.

Con i suoi **15 milioni 555 mila lavoratori**, il terziario costituisce il principale bacino di impiego del Paese: il **66%** dell'occupazione totale.

Quasi **3 milioni di imprese**, oltre il **55% del totale**, descrivono il sistema dei servizi privati e pubblici in Italia.

Più della metà delle imprese terziarie afferisce al commercio: il **59%**, il restante al turismo e ai servizi.

In Italia: il **62%** delle unità produttive nei servizi è formato da un **solo addetto**.

*In Spagna: il 55%; nel Regno Unito: il 43%; in Germania: si scende al 33%.*

Nel 2009 più di **67.000 punti di vendita hanno chiuso** e più di 70.000 nel 2008.

<sup>3</sup> Fonte dei dati: Il terziario è un'industria?, Censis. Marzo 2010

<sup>4</sup> Dati Censis, riferiti al 2009.

Per alcuni settori di competenza della FILCAMS si presenta una breve analisi dei principali processi evolutivi che li caratterizzano.

## Analisi dei settori di competenza della FILCAMS<sup>5</sup>

### ESPANSIONE

**SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA:** settore a maggiore crescita occupazionale (+29,5% tra 2004 e 2009), ma che rimane sostanzialmente debole sotto il profilo della qualità dell'occupazione; il settore continua ad essere caratterizzato da una domanda di basso livello e rivolta per lo più a professioni non qualificate.

**STUDI PROFESSIONALI:** settore che ha assunto un'importanza sempre crescente sia nell'economia che nella società italiana. Il 12,50 % del PIL del Paese è prodotto dalle attività professionali. Gli occupati sono circa **1.500.000** in prevalenza giovani e donne con alta scolarizzazione.

**SERVIZI DI PULIZIA (industria):** settore caratterizzato da una forte crescita occupazionale. Il 95% dei lavoratori sono dipendenti a contratto a tempo indeterminato. Oltre il 50% hanno rapporti di lavoro part time. Aumentano nel settore i servizi che richiedono profili professionali specializzati. La crisi economica del settore è stata pesante e invisibile, aggravata dall'assenza di ammortizzatori sociali stabili.

### CONSOLIDAMENTO

**SERVIZI ALLE IMPRESE:** settore in forte crescita occupazionale (+12,5%) trainata da un decisivo aumento della componente dipendente (+19,7%). Cresce anche la qualità della domanda di lavoro: aumenta infatti il peso delle professioni più qualificate e in possesso dei titoli di studio più elevati.

### METAMORFOSI

**TURISMO:** il turismo corrisponde oggi a circa il 12% del PIL, impiega 3 milioni di persone, di cui circa 1 milione di dipendenti che nelle punte stagionali arrivano fino a 1 milione e mezzo, tra alberghi, catene alberghiere, bar, ristoranti, fast-food, campeggi, parchi a tema, agenzie di viaggio e tour-operator. E' uno dei pochi settori dove i lavoratori dipendenti sono solo un terzo delle persone occupate. Il settore è caratterizzato da una forte frammentazione produttiva (più di 400.000 imprese), un'elevata stagionalità (circa 500.000 lavoratori stagionali), molto lavoro irregolare (oltre il 35% lavoro nero) con una forte presenza di immigrati (tra il 10% e il 15 %), utilizzo spropositato di lavoro part time e di apprendistato, alta presenza femminile (58% del totale) ed ampio ricorso a contratti a termine. All'interno del settore si sta inoltre avviando lo sviluppo della grande impresa internazionale.

**GRANDE DISTRIBUZIONE:** settore in forte crescita (+14,7%) soprattutto grazie all'incremento della componente di lavoro dipendente (+31,3%). Aumenta significativamente la richieste di figure qualificate nella vendita e in possesso di titoli di studio più elevati.

**INFORMATION TECHNOLOGY (TERZIARIO AVANZATO):** a seguito della crisi del settore si è assistito nel biennio 2009-2010 a processi di evoluzione organizzativa che hanno anche in parte impattato su occupazione e organizzazione del lavoro. Il settore IT in Italia, che associa importanti multinazionali come ad esempio HP e IBM, si sta consolidando come strategico nei servizi alle imprese private e alle pubbliche amministrazioni.

### RIDIMENSIONAMENTO

**COMMERCIO AL DETTAGLIO:** settore che ha subito tra 2004 e 2009, un calo dell'occupazione del 7,1%

**DISTRIBUZIONE DEL FARMACO:** nel corso del 2010, anche a seguito dei continui tagli del governo alla spesa farmaceutica, si è registrata una crisi "nella crisi" che ha comportato una selezione degli attori di questo mercato con concentrazione di società, acquisizioni e fusioni.

<sup>5</sup> Fonte: FILCAMS

# La missione della FILCAMS CGIL

Si presentano la missione della Federazione, i principi che ne guidano l'agire e le aree di intervento.

## FINALITÀ

La **Federazione Italiana Commercio Alberghi, Mense e Servizi** - FILCAMS CGIL - è impegnata a **difendere ed estendere i diritti collettivi e individuali e la rappresentanza** delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nei settori del **Terziario, Turismo e Servizi**.

Tramite la **contrattazione** la categoria opera per coniugare il **benessere economico** delle lavoratrici e dei lavoratori con sempre **migliori condizioni di vita e di lavoro**, promuove interventi tesi a **valorizzare le professionalità** e favorisce **politiche di conciliazione e di pari opportunità**.

La FILCAMS considera la **salute e la sicurezza** una priorità in tutti i luoghi di lavoro, tutela e promuove la **cultura della legalità** e del **lavoro regolare** e i **diritti dei migranti**, nuovi cittadini del Paese e sostiene **nuovi modelli di sviluppo e di consumo** ispirati alla **sostenibilità ambientale, sociale e del lavoro**.

## AREE DI INTERVENTO

### ► **CONTRATTAZIONE E POLITICHE DI RIFORMA:**

**NEGOZIAZIONE** con le istituzioni nazionali e territoriali anche per la promozione di **POLITICHE DI RIFORMA** nei settori interessati.

**ATTIVITÀ DI CONTRATTAZIONE** a tutti i livelli - nazionale, territoriale e aziendale - con le associazioni datoriali, pubbliche e private, e le associazioni professionali per la tutela degli interessi collettivi sui temi del lavoro nei settori di propria competenza.

### ► **TESSERAMENTO E RAPPRESENTATIVITÀ:**

**DIFFUSIONE DEL TESSERAMENTO** e promozione della **DEMOCRAZIA RAPPRESENTATIVA** in tutti i luoghi di lavoro e sul territorio.

### ► **TUTELA INDIVIDUALE E SERVIZI:**

**ASSISTENZA CONTRATTUALE** alle lavoratrici e ai lavoratori rappresentati.

**CONSULENZA RELATIVA A SERVIZI** previdenziali, assistenziali e fiscali, anche tramite il Sistema Servizi CGIL.

### ► **INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE:**

**INFORMAZIONE e COMUNICAZIONE** interna ed esterna

**RICERCA E FORMAZIONE** rivolta agli iscritti, ai quadri e ai delegati sindacali.

La FILCAMS basa la sua azione sindacale sui valori fondamentali condivisi con la Confederazione.

RISPETTO DELLA COSTITUZIONE  
DELLA REPUBBLICA

PARI OPPORTUNITÀ  
FRA UOMINI E DONNE

SOLIDARIETÀ ATTIVA  
TRA I LAVORATORI E TRA LE GENERAZIONI

PACE TRA I POPOLI

AUTONOMIA  
DEL SINDACATO

CENTRALITÀ DEL SAPERE  
E PLURALISMO DELL'INFORMAZIONE

QUALITÀ E SICUREZZA  
DEL LAVORO

UNITÀ DEI LAVORATORI  
E DEMOCRAZIA SINDACALE

UGUAGLIANZA, SOLIDARIETÀ  
ED ESIGIBILITÀ DEI DIRITTI

SVILUPPO EQUILIBRATO  
TRA LE DIVERSE AREE DEL MONDO

### ***La visione politica della FILCAMS CGIL dal Congresso in avanti***

Il XIII Congresso della FILCAMS ha coinciso con la **grande crisi** che ha colpito il Terziario. La categoria ha ritenuto di affrontare tale nuova situazione guardando oltre l'emergenza a partire da una analisi profonda e consapevole del contesto attuale.

La crisi in corso impone, infatti, la rimessa in **discussione dei modelli di sviluppo** che hanno determinato le contraddizioni della società attuale, a partire dalla dilagante **precarietà** che sta colpendo in particolare le **giovani generazioni**.

Dal XIII Congresso della FILCAMS CGIL è uscita quindi l'idea di un futuro del settore terziario da ricercare nella **sostenibilità sociale, ambientale e del lavoro**, gettando le basi, innanzitutto, di una **nuova cultura del consumo**, che superi le distorsioni del consumismo di massa.

Per orientare la categoria verso tali orizzonti, sono stati approvati dei documenti che rappresentano il **programma della categoria**, da cui emergono **le priorità strategiche** su cui la FILCAMS ha iniziato a lavorare a partire dal 2010.

Tali priorità, di seguito presentate, guidano la categoria nella realizzazione della sua missione.

# MAPPA STRATEGICA

FINALITÀ

TEMI CHIAVE

PRIORITÀ STRATEGICHE

Tutela collettiva e individuale

La FILCAMS è impegnata a **difendere ed estendere i diritti collettivi e individuali e la rappresentanza** delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nei settori del **Terziario, Turismo e Servizi.**



# MAPPA STRATEGICA

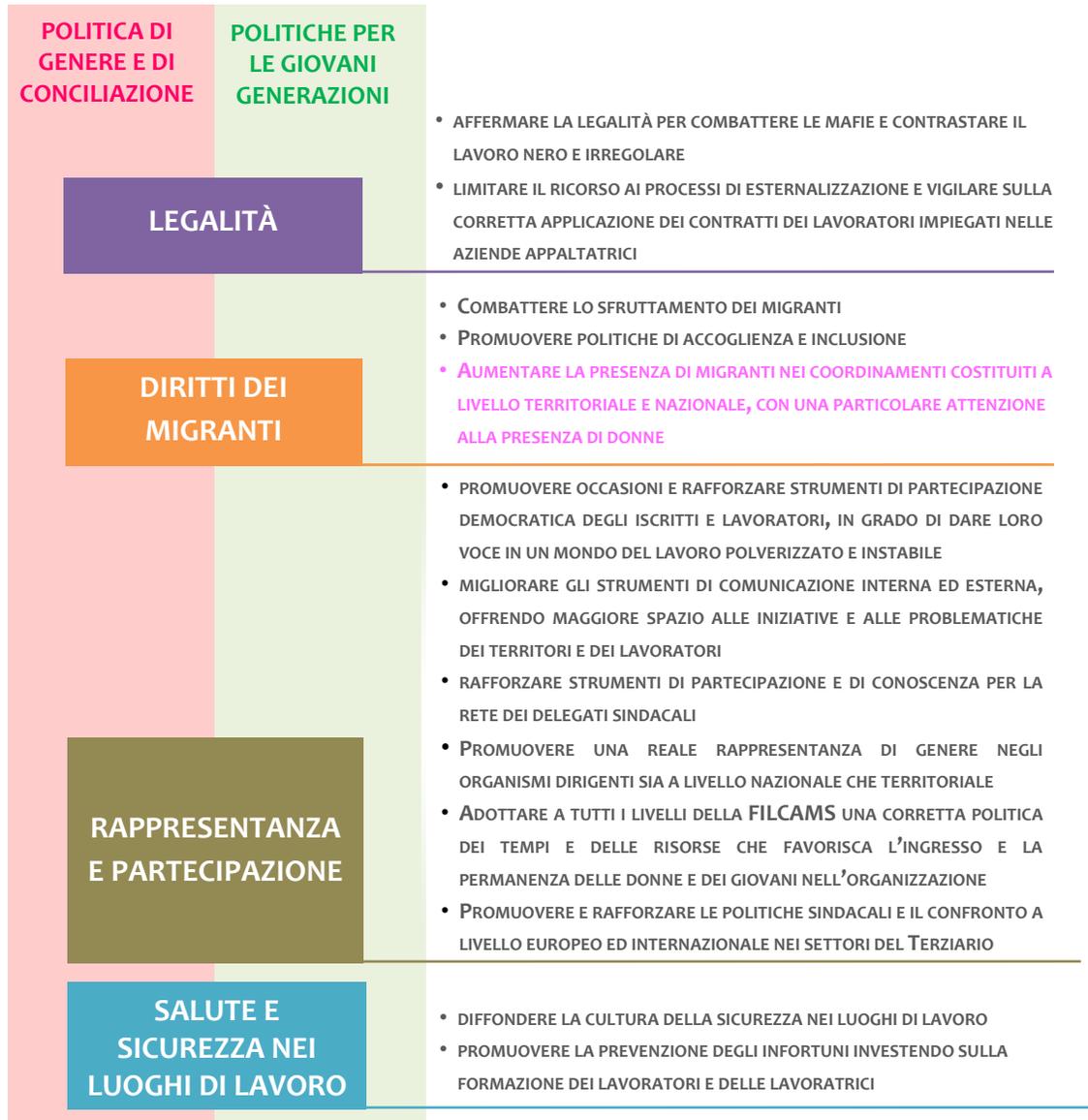
FINALITÀ

TEMI CHIAVE

PRIORITÀ STRATEGICHE

Tutela collettiva e individuale

La FILCAMS è impegnata a **difendere ed estendere i diritti collettivi e individuali e la rappresentanza** delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nei settori del **Terziario, Turismo e Servizi**.



## La politica di genere e di conciliazione nel Bilancio Sociale della FILCAMS CGIL

L'esigenza di introdurre la prospettiva di genere nel Bilancio Sociale della FILCAMS CGIL, coerentemente con quanto affermato dalla politica di genere portata avanti dalla Confederazione, muove dalla consapevolezza che **la risposta ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori**, nonché delle iscritte e degli iscritti alla categoria, **non può essere indifferenziata, ma deve tener conto di tutte quelle differenze personali, familiari, sociali, lavorative ed economiche che insistono diversamente su donne e uomini.**

A partire da questa considerazione, all'interno della mappa strategica, sono state evidenziate **LE PRIORITÀ DI GENERE e di CONCILIAZIONE DELLA FILCAMS CGIL** definite in base al metodo del **mainstreaming**.

### IL MAINSTREAMING

Tale metodo implica che il **punto di vista delle donne** debba essere **assunto come impegno trasversale** da perseguire in tutte le sedi politiche, istituzionali e, per quanto riguarda la CGIL, sindacali.

La Confederazione ha, quindi assunto formalmente questo metodo di lavoro per tutta l'organizzazione, impegnandosi a considerare il punto di vista delle donne in tutte le scelte e le attività del sindacato affinché le politiche dell'organizzazione tengano conto della differenza di genere, garantiscano le pari opportunità e non siano discriminatorie per le lavoratrici.

## Le politiche per le giovani generazioni

Il persistere della **crisi** economica determina un acuirsi delle disparità e delle disuguaglianze all'interno del tessuto sociale si manifestano con **effetti particolarmente onerosi sulle condizioni di vita delle giovani generazioni**. Per riuscire a **dare risposta all'attuale emergenza giovanile**, l'azione della FILCAMS muove dalla convinzione che **occorre guardare ai giovani non come a destinatari di politiche di sostegno e di welfare, ma come soggetti attivi dello sviluppo del Paese, come risorse fondanti della società del futuro.**

A partire da tale considerazione, all'interno della mappa strategica, **le politiche per le giovani generazioni, analogamente a quanto avviene per le politiche di genere e di conciliazione, sono da considerare** come un impegno trasversale che la FILCAMS intende perseguire in relazione a ciascuna priorità strategica.

# La storia della FILCAMS CGIL: un richiamo alla memoria

## LE ORIGINI

### I SINDACATI DEL COMMERCIO

Le origini dell'organizzazione tra commessi ed impiegati privati risalgono alle **Società di mutuo soccorso**, la cui prima fu costituita verso il **1884**.

A cavallo tra il XIX e il XX secolo le varie Società diedero vita alle Unioni di miglioramento ricordate per aver stipulato le **prime norme contrattuali scritte del settore commerciale**.

I primi risultati ottenuti dalle Unioni furono:

- **le migliori condizioni dell'ambiente di lavoro e della dignità dei lavoratori.**
- **la riduzione dell'orario di lavoro,**
- **il riposo festivo settimanale,**
- **l'assistenza in caso di malattia**
- **la concessione di congedi annuali retribuiti.**

Le Unioni, riunite sotto la Federazione dei commessi, facevano parte della Confederazione Nazionale dell'Impiego Privato, che si proponeva di ottenere la codifica di norme locali e, soprattutto, di una legge nazionale sul contratto di lavoro. Il primo decreto in materia venne promulgato nel **1919**, mediando "sulle condizioni di fatto vigenti in materia attraverso gli usi e le consuetudini locali".

### I SINDACATI DEL TURISMO

Il **primo sindacato nazionale del settore turistico** venne creato nel **1911** a Firenze, durante un congresso organizzato su iniziativa dei lavoratori degli alberghi e delle mense toscane, e prese il nome di Federazione **Italiana Lavoratori degli Alberghi e Mense (FILAM)**.

Durante il cosiddetto biennio rosso la FILAM promosse e partecipò a un'ondata di scioperi che portarono alla conquista di molti traguardi sindacali:

- **la firma di contratti provinciali di lavoro;**
- **l'introduzione della "percentuale di servizio", che andava a sostituire la mancia, a quel tempo l'unica forma di salario;**
- **la concessione, ai figli bisognosi dei dipendenti, di periodi di vacanza in colonie climatiche balneari.**

## IL VENTENNIO FASCISTA

**Il 1925** segnò l'inizio della **fine del libero sindacato** in Italia: il 2 ottobre venne firmato, al Palazzo Vidoni di Roma, un accordo tra Confindustria e Corporazioni fasciste con cui vennero tolti tutti i diritti di rappresentanza alla CGdL e agli altri sindacati non allineati. L'anno successivo una delle leggi fascistissime, promulgata il 3 aprile, conferì il **potere di contrattazione ai soli sindacati fascisti**.

La salita al potere dei fascisti, negli anni Venti del XX secolo, non indusse la **Confederazione Nazionale dell'Impiego Privato** ad un'opposizione dura e unitaria, preferendo mantenere una **linea politica morbida** di gestione quotidiana dei diritti di categoria.

La **FILAM** oppose un'energica resistenza al fascismo proclamando una lunga serie di scioperi ed agitazioni fino al 1924. Per questo molti lavoratori e dirigenti del sindacato subirono persecuzioni e condanne ad opera del neonato Tribunale Speciale.

## SECONDO DOPOGUERRA

Con il crollo del regime i **primi Sindacati dei lavoratori del Commercio** si ricostituirono nell'Italia centrale **verso la fine del 1944**. Una volta terminata la seconda guerra mondiale furono organizzati, su iniziativa dei dirigenti provinciali di Firenze, Milano e Torino, alcuni convegni per la ricostituzione della Federazione dei lavoratori del Commercio, che conversero ad un Congresso costitutivo, svoltosi a Roma il **27 ottobre 1946**, da cui **nacque la Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati (FILCEA)**.

Per quanto riguarda il Turismo, nel secondo dopoguerra venne **rifondata anche la FILAM**, a rappresentanza dei lavoratori di alberghi, mense e terme.

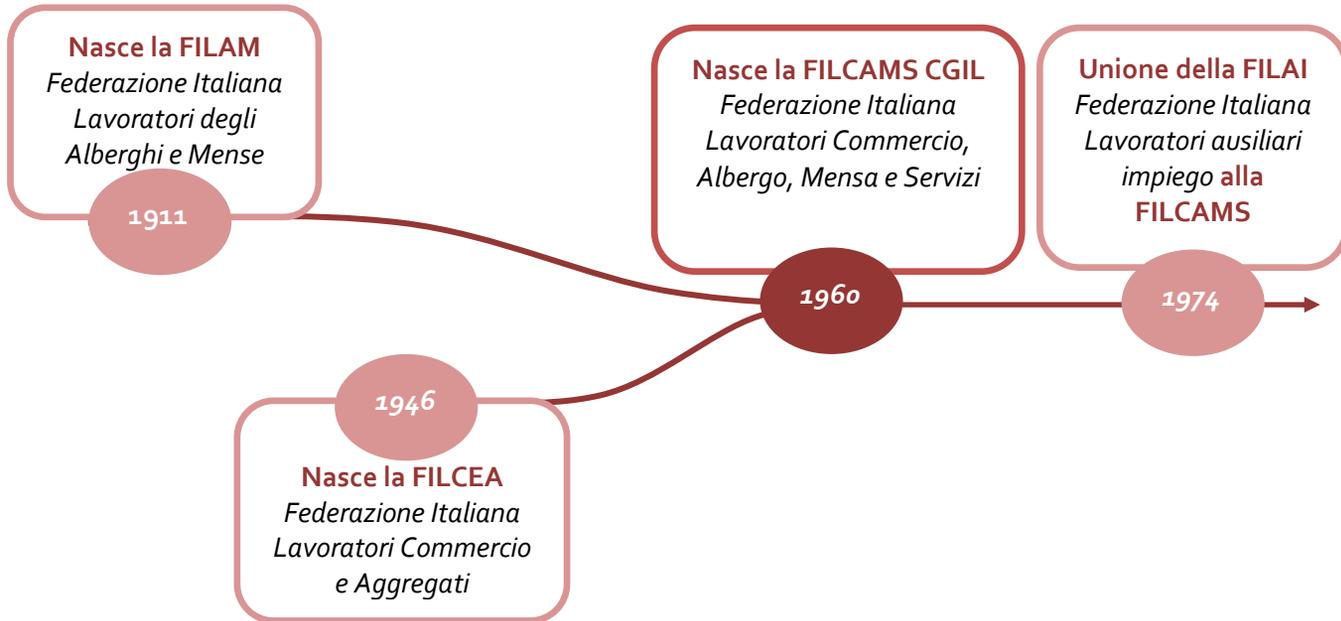
## ANNI '60

Nel 1960, nell'ambito del VI Congresso della FILCEA svoltosi a Roma dal 18 al 21 marzo, **i delegati provinciali del Commercio e quelli della FILAM discussero e approvarono la fusione dei due sindacati**, portando alla **nascita della Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mensa e Servizi (FILCAMS)**.

Tra i motivi della decisione, corroborata dall'approvazione dei lavoratori in varie assemblee nei posti di lavoro, c'era la **volontà della CGIL di lavorare in maniera più compatta e proficua, dal momento che i datori di lavoro dei due settori si erano già da tempo riuniti sotto un'unica sigla, la Confcommercio**.

Nell'aprile 1974, in occasione del IV Congresso Nazionale della FILCAMS svoltosi a Montecatini, **venne sancito l'accorpamento** alla FILCAMS anche **della FILAI (Federazione Italiana Lavoratori Ausiliari Impiego)**.

Le tappe principali della storia della FILCAMS CGIL



I SEGRETARI GENERALI		I CONGRESSI NAZIONALI		LE CONFERENZE d'ORGANIZZAZIONE
<b>1960</b>	Cortesi Alberto	1960	I Congresso, Roma	
<b>1974</b>		1964	II Congresso, Bologna	
<b>1974</b>	Domenico Gotta	1970	III Congresso, Viareggio	
<b>1981</b>		1974	IV Congresso, Montecatini	
<b>1981</b>	Gilberto Pascucci	1977	V Congresso, Montecatini	
<b>1991</b>		1981	VI Congresso, Roma	
<b>1991</b>		1986	VII Congresso, Genova	
<b>1991</b>	Aldo Amoretti	1988	VIII Congresso, Pugnochiuso	
<b>1999</b>		1991	IX Congresso, Chianciano Terme	<b>1994</b> Conferenza di organizzazione, Orvieto
<b>1999</b>	Ivano Corraini	1996	X Congresso, Salsomaggiore	
<b>2008</b>		2002	XI Congresso, Roma	
<b>2008</b>		2006	XII Congresso, Palermo	<b>2008</b> Conferenza di organizzazione, Lido di Venezia
<b>2008</b> in carica	<b>Franco Martini</b>	<b>2010</b>	<b>XIII Congresso, Riccione</b>	

# I lavoratori rappresentati e la presenza sul territorio

Nei settori di competenza della categoria sono occupate circa **6,7 milioni di persone**<sup>6</sup>, di cui poco oltre **3 milioni** - pari alla metà degli addetti - sono **lavoratori dipendenti**. Si tratta di un variegato mondo di professioni che fanno capo al **COMMERCIO**, al **TURISMO** e ad un pezzo rilevante dei **SERVIZI** alla persone e alle imprese.

<b>TERZIARIO</b>	<b>ATTIVITÀ DI COMMERCIO</b> Intermediari commercio (esclusi veicoli) Commercio all'ingrosso (esclusi veicoli) Commercio auto-moto e pezzi di ricambio Vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione Commercio al dettaglio in esercizi non specializzati Commercio al dettaglio in esercizi specializzati Distribuzione del farmaco <b>ATTIVITÀ IMMOBILIARI</b> Locazione, gestione immobili <b>SERVIZI INFORMATICI</b> Fornitura di software e consulenza Riparazione macchine per ufficio ed elaboratori elettronici Elaborazione dati Altri servizi informatici	<b>TURISMO</b>	<b>TURISMO E ATTIVITÀ RICREATIVE</b> Alberghi e motel Colonie, case per ferie e di riposo Villaggi turistici Campeggio ed aree attrezzate per roulotte Altri esercizi alberghieri Ristoranti, bar e attività assimilabili Mense e fornitura di pasti preparati Agenzie di viaggi e turismo (compresi tour operators) Attività riguardanti i parchi di divertimento Stabilimenti balneari Sale da ballo e simili Sale giochi, biliardi Attività riguardanti il gioco d'azzardo
<b>SERVIZI</b>	<b>SERVIZI ALLE IMPRESE DI TIPO GESTIONALE E TECNICO</b> Attività delle società di certificazione di bilanci Servizi di consulenza aziendale Servizi di ricerca, selezione e fornitura di personale Pubbliche relazioni Agenzie di informazioni commerciali Agenzie di concessione degli spazi pubblicitari Studi di promozione pubblicitaria Studi di mercato e sondaggi di opinione Servizi di ingegneria integrata Altre attività tecniche Collaudi e analisi tecniche di prodotti Controllo di qualità e certificazione di prodotti  <b>SERVIZI ALLE IMPRESE DI TIPO OPERATIVO</b> Servizi di vigilanza e investigazione Servizi di pulizia e disinfestazione  <b>FARMACIE</b> pubbliche e private		<b>SERVIZI ALLE FAMIGLIE (ESCLUSO SERVIZI DOMESTICI)</b> Parrucchieri e istituti di bellezza Servizi dei centri e stabilimenti per benessere fisico (non termali) Stabilimenti idroponici ed idrotermali  <b>ATTIVITÀ DI LAVORO DOMESTICO</b> Personale domestico  <b>STUDI PROFESSIONALI</b> Studi legali – notarili - di architettura – di ingegneria Studi medici – odontoiatrici – veterinari Laboratori di analisi cliniche Attività professionali paramediche indipendenti Studi commerciali, tributari e di revisione contabile

<sup>6</sup> Fonte: ricerca IRES – FILCAMS CGIL *“L’occupazione nel terziario di area FILCAMS: l’evoluzione nell’ultimo decennio”*, ottobre 2005.

## Gli iscritti 2010

Gli iscritti alla FILCAMS CGIL nel 2010 sono **379.786**, contro i 372.268 del 2009. È il dato più alto nella storia della categoria, che porta la FILCAMS ad essere la **seconda categoria fra gli attivi nella CGIL** - ma prima categoria dopo la Funzione Pubblica -.

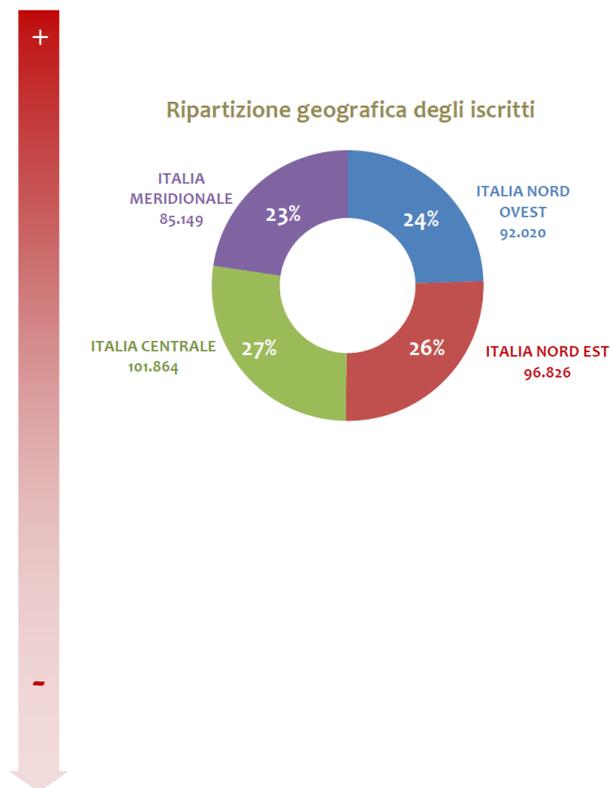
**Aumento ISCRITTI 2009-2010:**

**+7.518**

**2° CATEGORIA FRA GLI ATTIVI DELLA CGIL**

REGIONE	Iscritti 2009	Iscritti 2010	Variazione %
Emilia - Romagna	55.321	55.432	0,2%
Lombardia	53.514	54.349	1,6%
Toscana	43.792	44.386	1,4%
Lazio	40.068	40.113	0,1%
Veneto	26.269	27.309	4,0%
Piemonte	22.109	23.145	4,7%
Campania	20.331	20.336	0,0%
Sicilia	17.992	17.871	-0,7%
Liguria	14.153	14.519	2,6%
Puglia	13.041	13.179	1,1%
Marche	10.966	11.457	4,5%
Calabria	10.724	10.792	0,6%
Sardegna	10.579	12.443	17,6%
Abruzzo	7.326	7.382	0,8%
Umbria	6.455	6.410	-0,7%
Friuli Venezia Giulia	6.344	6.363	0,3%
Basilicata	4.454	4.211	-5,5%
Alto Adige	3.402	4.203	23,5%
Trentino	3.257	3.622	11,2%
Molise	1.398	1.425	1,9%
Valle d'Aosta	773	839	8,5%
<b>Totale</b>	<b>372.268</b>	<b>379.786</b>	<b>2,02%</b>

Fonte interna CGIL Centro Nazionale



## *I rappresentanti nei luoghi di lavoro*

Al fine di perseguire la tutela del lavoro non solo nelle regole del contratto nazionale, ma anche nelle decisioni che si prendono in ogni luogo di lavoro, la FILCAMS CGIL si avvale di particolari forme di **rappresentanza sindacale che operano nei luoghi di lavoro presenti del territorio nazionale.**

### **Rappresentanze sindacali unitarie - RSU**

**Organismo sindacale presente in ogni luogo di lavoro pubblico e privato**, è costituito da non meno di tre persone elette da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti al sindacato<sup>7</sup>. La RSU si forma con le elezioni. I componenti delle RSU, pur essendo eletti su liste del sindacato, non devono necessariamente esservi iscritti. Una volta designati essi **rappresentano tutti i lavoratori** e non solo il sindacato nella cui lista sono stati eletti. I poteri e le competenze contrattuali nei luoghi di lavoro vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di settore. Chi è eletto nella RSU, tuttavia, non è un funzionario del sindacato, ma un **lavoratore che rappresenta le esigenze dei lavoratori senza con ciò diventare un sindacalista di professione**. La RSU svolge il suo ruolo a tempo determinato, infatti rimane in carica tre anni, alla scadenza dei quali decade automaticamente e si devono indire nuove elezioni.

La **RSU** ha compiti di rappresentanza generale dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro. Tali compiti vengono svolti:

- sul versante delle **RELAZIONI SINDACALI** attraverso l'esercizio delle funzioni di:
  - 1 *Informazione e supervisione;*
  - 2 *Contrattazione sull'organizzazione del lavoro;*
  - 3 *Verifica applicativa della contrattazione;*
  - 4 *Consultazione e facilitazione del dialogo tra dirigenti e lavoratori e dei lavoratori tra loro;*
  - 5 *Informazione e comunicazione previste dalla legge e dai contratti.*
- sul versante **CONTRATTUALE** in quanto ha la titolarità, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità lavorativa o nel settore, alla contrattazione collettiva integrativa

---

<sup>7</sup> La normativa fondamentale di riferimento è l'"Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo Regolamento Elettorale" del 7 agosto 1998.

## Rappresentanze sindacali aziendali - RSA

E' la forma di **rappresentanza sindacale in azienda** introdotta dall'art. 19 della Legge 300/1970. Questa legge non si esprime in merito alle modalità di costituzione, alla struttura organizzativa e alle regole di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali rimettendo all'organizzazione sindacale ogni decisione in merito. Quindi, **la forma delle Rappresentanze Sindacali Aziendali può essere la più svariata**: un gruppo sindacale aziendale, un organismo eletto direttamente dai lavoratori con o senza liste, o un comitato designato dal sindacato stesso. A seguito della consultazione referendaria del giugno 1995, l'unica **condizione necessaria per far sì che un'organizzazione sindacale possa costituire una RSA è quella di essere firmatari di contratti collettivi**.

Va tenuto presente che l'istituto delle RSA non è stato abolito a seguito dell'introduzione delle RSU. Tuttavia nell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 è esplicitamente previsto che le Organizzazioni Sindacali che intendono partecipare alle elezioni delle RSU debbano rinunciare formalmente all'utilizzo delle RSA. La legge non prevede compiti specifici per le RSA alle quali, pertanto, può essere riconosciuto un compito di generica tutela degli interessi dei lavoratori occupati nell'unità produttiva. Compiti specifici possono talora essere previsti in sede di contrattazione collettiva. Così, in particolare, alcuni contratti collettivi attribuiscono specificamente alle RSA la funzione di condurre le trattative per la stipula di accordi aziendali integrativi del contratto collettivo nazionale.

## Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: RLS

È la **persona eletta o designata all'interno della RSU per rappresentare i lavoratori sugli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro**. È obbligatoria in tutti i luoghi di lavoro, fin dal dlgs 626/94. Il RLS deve essere preventivamente consultato dal datore di lavoro sulla valutazione dei rischi, sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, sull'attività di prevenzione incendi, pronto soccorso ed evacuazione; inoltre deve essere preventivamente consultato sulla formazione dei lavoratori in tema di sicurezza e di salute. Ha diritto di accesso alla documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e sulle misure di prevenzione. Infine collabora all'elaborazione del documento per la valutazione dei rischi e può consultare il registro degli infortuni.

## Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ambito territoriale: RLST

È **istituito nelle aziende o unità produttive nelle quali non è stato eletto il RLS**. Esercita le medesime funzioni e ruolo del RLS; la differenza rispetto al RLS consiste nella modalità di designazione, non è eletto dai lavoratori ma è nominato dalle organizzazioni sindacali nelle assemblee territoriali dei lavoratori.

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro nei settori facenti capo alla FILCAMS è fortemente condizionata dall'elevato **turnover** occupazionale e dalla **frammentazione aziendale**, a sua volta articolata in agenzie, filiali e appalti. I **dati organizzativi** rilevano circa **11.000 delegati** sindacali in parte presenti nelle RSU e in RSA. Stante il blocco politico, le RSU vengono rinnovate solo parzialmente.

SETTORE	N.RSU/RSA
TERZIARIO	470
TURISMO	300
COOPERAZIONE	250
TERME	50
STUDI PROFESSIONALI	30
VIGILANZA PRIVATA	120
PULIZIE	850
PORTIERI	50
FARMACIE	15
COLF	0
ACCONCIATURE/AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO	5
AGENTI COMMERCIO	20
<b>TOTALE</b>	<b>2.160</b>

Fonte interna FILCAMS CGIL

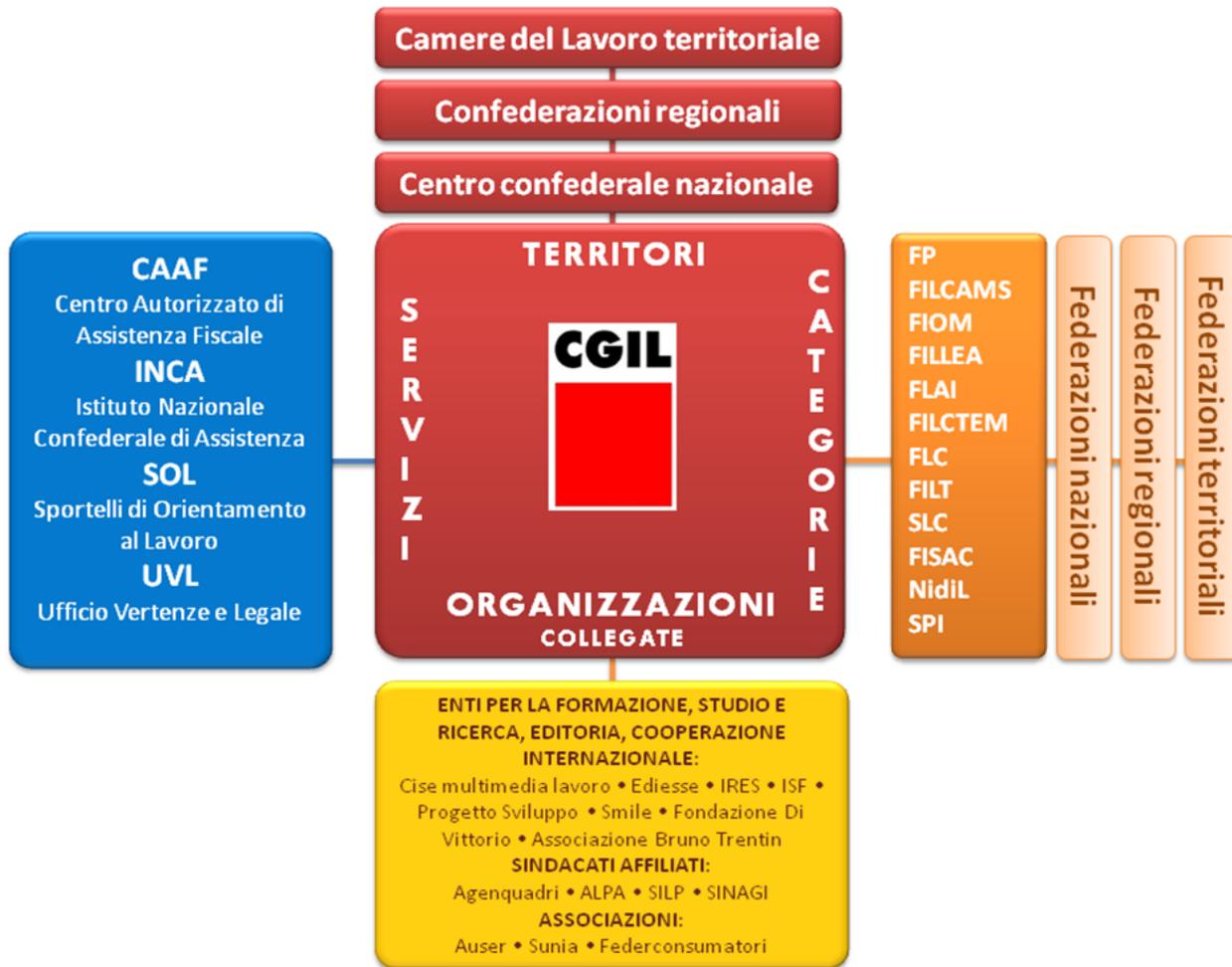
## La presenza sul territorio

La FILCAMS CGIL è presente in tutte le regioni sia nelle città capoluogo sia nelle province. I dati rappresentati nella cartina fanno riferimento alle sole sedi regionali e provinciali e non comprendono tutti i punti di presenza esistenti.



## La FILCAMS nel sistema CGIL

La struttura organizzativa della CGIL si configura come un sistema molto complesso e articolato che si può rappresentare come un quadrato, dove ogni lato rappresenta una dimensione organizzativa.



Le lavoratrici e i lavoratori iscritti al sindacato sono rappresentati, a seconda del settore produttivo a cui appartiene l'azienda o l'ente in cui prestano la propria opera, dalle federazioni di categoria, che a loro volta si articolano nei tre livelli: nazionale, regionale, provinciale.

# La FILCAMS CGIL e il sistema degli Enti bilaterali

## Cos'è la bilateralità?

Gli Enti bilaterali sono **organismi previsti dai contratti nazionali**, cosiddetti **paritetici** perché al loro funzionamento provvede un comitato di gestione formato in maniera paritaria da rappresentanti:

- ▶ delle **Organizzazioni Sindacali**
- ▶ delle **associazioni imprenditoriali**

Tali **rappresentanti vengono nominati dalle parti sociali e non eletti** dagli iscritti in quanto emanazione diretta del CCNL.

**Rappresentano lo strumento di attuazione e di amministrazione del contratto collettivo** in aree e settori produttivi nei quali la parte datoriale è frammentata e soggetta ad alto tasso di variabilità, con conseguente frammentazione della rappresentanza dei lavoratori.

**Presentano un carattere mutualistico** in relazione alla gestione di alcuni istituti contrattuali non sostenuto dal welfare e troppo onerosi per le singole imprese: adempimenti contributivi, formazione professionale e prevenzione di infortuni.

### Legislazione:

La regolazione di tali enti è regolamentata da specifiche leggi per quanto attiene alla previdenza complementare e per la formazione continua, mentre per l'assistenza sanitaria integrativa e gli enti bilaterali il riferimento è il codice civile e gli specifici statuti definiti dalla contrattazione collettiva.

## La Bilateralità nel terziario

Gli Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo nascono nella **seconda metà degli anni '80**, a seguito della stipula dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di settore ed esprimono la volontà delle organizzazioni che rappresentano le imprese e i lavoratori di **impegnarsi in una comune azione per sostenere i processi di sviluppo e di riorganizzazione dei settori.**

L'insieme degli enti costituiti ammontano oggi a:

**20** enti bilaterali nazionali

**194** regionali/provinciali

Gli enti bilaterali nel terziario possono suddividersi in **4 tipologie:**

-  **ENTI BILATERALI**
-  Fondi di **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**
-  Fondi di **PREVIDENZA COMPLEMENTARE INTEGRATIVA**
-  Fondi di **FORMAZIONE CONTINUA**

## Gli Enti Bilaterali

Si presentano di seguito il quadro generale degli Enti Bilaterali nei settori di competenza FILCAMS:

ENTE	Settore di riferimento
EBINTER	Terziario Confcommercio
EBNTER	Terziario Confesercenti
QUADRIFOR	Formazione quadri Confcommercio
EBNT	Turismo Federalberghi
EBIT	Turismo Confindustria
EBN	Turismo Confesercenti
EBITERME	Terme Federterme
EBINCOOP	Distribuzione Cooperativa
EBINVIP	Vigilanza
EBINPROF	Portierato Confedilizia
CASSA PORTIERI	Portierato Confedilizia
CASSA COASCO	Portierato Confedilizia
ONBSI	Multiservizi Confindustria
EBINAS	Multiservizi Confcommercio
EBINAFAP	Farmacie Private
EBINFAS	Farmacie Speciali
EBINCOLF	Lavoro Domestico
FONDO COLF	Lavoro Domestico
CASSA COLF	Lavoro Domestico
EBNAIP	Agenti Immobiliari
EBIPRO	Studi Professionali

## Fondi di previdenza complementare integrativa

I Fondi di previdenza complementare sono in tutto 8:

### ► FONDO FONTE

Per: Terziario e turismo, termalismo e vigilanza Confcommercio – Confesercenti - Confindustria; cooperazione, Commercio, turismo e servizi; artigianato.

### ► PREVIPROF

Per: Studi professionali

### ► COOPERLAVORO

Per: Cooperative di servizi

### ► PREVIAMBIENTE

Per: Pulizie FISE e farmacie speciali

### ► FONDAPI

Per: Pulizie Confapi

Il **massimo sviluppo** della previdenza complementare avviene nel **2007**, con l'entrata in vigore della **Legge 252**, la quale prevede il semestre entro il quale ogni lavoratore dipendente deve operare la **scelta passiva o attiva sulla destinazione del TFR**.

I fondi registrano un significativo incremento degli iscritti, rimangono, tuttavia, notevoli spazi di esclusione, particolarmente:

- nelle **piccole imprese**, ove non sussiste il vincolo di destinazione del TFR alla Tesoreria di Stato;
- nel **meridione**.

*I fondi evidenziati sono di diretta costituzione contrattuale facente capo alla FILCAMS*

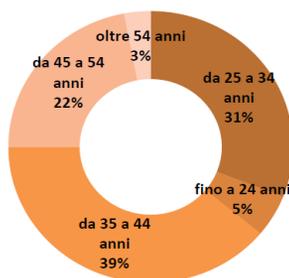


*di cui lavoratori del terziario circa 260.000.*

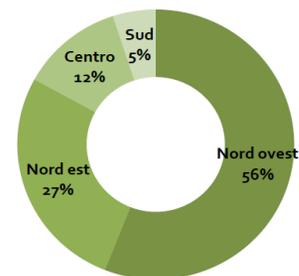
*A tali Fondi aderiscono anche i dipendenti delle imprese di pulizia e istituti di vigilanza le cui imprese aderiscono alle associazioni datoriali costituenti.*

### SUDDIVISIONE DEGLI ISCRITTI AI FONDI

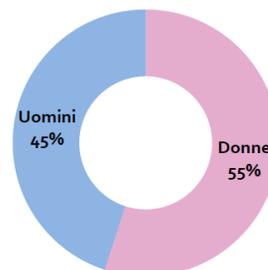
ISCRITTI PER CLASSI D'ETÀ



SUDDIVISIONE ISCRITTI PER AREE GEOGRAFICHE



ISCRITTI PER GENERE



<sup>8</sup> Fonte: COVIP, Commissione di Vigilanza su fondi pensione. I dati si riferiscono al 2010.

## Fondi di assistenza sanitaria integrativa

I Fondi di assistenza sanitaria integrativa sono in tutto 8:

► **QUAS**

Per: Quadri del terziario e del turismo  
Confcommercio.

► **CADIPROF**

Per: Studi professionali

► **FAST**

Per: Alberghi e campeggi Confcommercio

► **FONDO EST**

Per: Terziario e turismo; Farmacie speciali e agrumari

► **COOPERSALUTE**

Per: Distribuzione cooperativa

► **ASTER**

Per: Confesercenti

► **FONTUR**

Per: Industria turistica Confindustria

► **FASIV**

Per: Istituti di vigilanza

Anche altri settori come il Portierato (Cassaportieri) e il settore domestico (Cassacolf) prevedono forme di assistenza socio-sanitaria integrativa nell'ambito della propria bilateralità contrattuale.

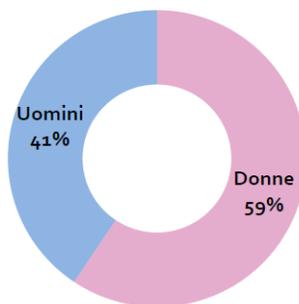
Per i Quadri della distribuzione cooperativa esiste una società di mutuo soccorso di origine datoriale ma con la presenza di rappresentanti eletti direttamente dai quadri. Tali fondi hanno una **funzione integrativa al servizio sanitario nazionale**, intervenendo nel rimborso dei ticket, nell'incentivare la prevenzione, interventi chirurgici, odontoiatria, diagnostica, visite specialistiche e maternità. **Tutti i contratti prevedono l'obbligo aziendale del versamento delle quote.** La maggioranza delle prestazioni hanno avuto inizio nel 2007 e sono stati rimborsati in forma diretta e indiretta **circa 60 milioni di euro agli iscritti.**

<b>FONDO EST</b>  Fondo Est <b>1.093.899</b> iscritti	<b>CADIPROF</b>  195.343 iscritti	<b>COOPERSALUTE</b>  FONDO SANITARIO COOPERSALUTE 53.214 iscritti	<b>QUAS</b>  64.000 iscritti
<b>FONDO FAST</b>  20.311 iscritti	<b>ASTER</b>  24.735 iscritti	<b>FONTUR</b>  14.342 iscritti	<b>FASIV</b>  14.856 iscritti

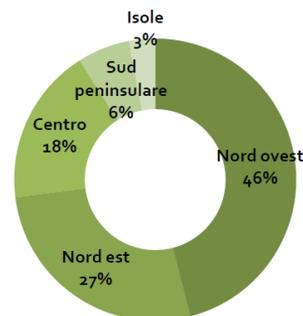
**1.480.700 iscritti**

Tale risultato conferma da un lato l'efficacia normativa dei contratti che obbliga le aziende al versamento delle quote trasformando in diritto le prestazioni sanitarie ai lavoratori e dall'altro permette ai fondi di avere un concreto potere contrattuale nei confronti delle assicurazioni per il miglioramento delle prestazioni.

ISCRITTI PER GENERE



SUDDIVISIONE ISCRITTI PER AREE GEOGRAFICHE



### LA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI

Esaminando lo specifico dei sinistri rimborsati (QUAS n.d.) si è differenziata la **fonte di utilizzo delle strutture sanitarie** utilizzate dagli iscritti:

- La stragrande maggioranza delle richieste di rimborso passano tramite il **Servizio Sanitario Nazionale: 77,7%**;
- il 14,5 attraverso le reti convenzionate;
- solo l'8% in quelle non convenzionate.

## Fondi di formazione continua

I fondi di formazione continua hanno caratteristiche “aperte” nell’adesione aziendale, quindi non sono riconducibili strettamente a settori contrattuali. I CCNL del terziario e turismo aderenti alla Confcommercio, Confesercenti e Studi professionali danno comunque indicazione di adesione ai fondi costituiti in tale ambito:

- ▶ **FORTE** (Confcommercio)
- ▶ **FONTER** (Confesercenti)
- ▶ **FONDOPROFESSIONI** (Studi Professionali)

Nei Consigli di Amministrazione siedono rappresentanti della FILCAMS nominati dalla CGIL.



Organizzazione

e

risorse

# L'organizzazione della FILCAMS CGIL

La FILCAMS CGIL costituisce un sistema complesso e articolato su vari livelli (nazionale, regionale e provinciale), ciascuno dei quali si organizza per strutture e forme organizzative con diversi ruoli:

## Federazione Nazionale

È la **massima istanza congressuale della FILCAMS CGIL** e ad essa sono affidati:

- ▶ il governo e la **direzione generale** dell'organizzazione sull'intero territorio nazionale;
- ▶ il controllo delle **politiche organizzative**, comprese quelle amministrative (funzioni di centro regolatore);
- ▶ la **partecipazione agli organismi sindacali** settoriali europei e mondiali;
- ▶ la **contrattazione nazionale** (rinnovo CCNL), **di gruppo e di settore**;
- ▶ I **diritto di proposta nelle elezioni dei segretari** generali regionali e provinciali;
- ▶ la **gestione delle risorse umane** (assunzione e coordinamento).

## Federazione Regionale

Si occupa del **governo** e della **direzione generale** dell'organizzazione sull'intero **territorio regionale** elaborandone le linee e gli indirizzi, coordinando l'attività delle Federazioni provinciali ed assicurando un rapporto organico con le CGIL regionali e la FILCAMS CGIL nazionale. Inoltre:

- ▶ esercita il mandato sulle materie di competenza del livello regionale, così come stabilito dai contratti collettivi nazionali di riferimento (**contrattazione regionale**);
- ▶ gestisce le risorse e il personale;
- ▶ assicura la gestione unitaria dell'organizzazione;
- ▶ sviluppa il **confronto con gli interlocutori istituzionali** nel territorio di competenza;
- ▶ **coordina il tesseramento e promuove le politiche di proselitismo** nel territorio di competenza anche attraverso specifici progetti.



## Federazione Provinciale

Coordina l'azione del Sindacato nel territorio e nei posti di lavoro, in particolare:

- ▶ cura la **contrattazione di secondo livello**;
- ▶ **supporta le RSU** e la contrattazione aziendale;
- ▶ gestisce le **risorse** e il **personale**;
- ▶ cura la **conduzione delle vertenze**;
- ▶ assicura la **gestione unitaria dell'organizzazione**;
- ▶ sviluppa il **confronto con gli interlocutori istituzionali** nel territorio di competenza;
- ▶ assicura un **rapporto organico con la Camera del Lavoro e con la FILCAMS Regionale**;
- ▶ gestisce il **tesseramento**, promuove l'adesione e **cura il rapporto** permanente **con gli iscritti**;
- ▶ promuove la **partecipazione dei lavoratori** e delle **strutture di base alla definizione degli obiettivi rivendicativi e di riforma** che interessano il territorio.

## Comitato degli iscritti

- ▶ Sviluppa la propria **iniziativa in accordo con le linee programmatiche** della FILCAMS CGIL;
- ▶ Favorisce la **partecipazione degli iscritti** alla vita dell'organizzazione;
- ▶ Promuove il **tesseramento** alla FILCAMS CGIL in stretto raccordo con la Segreteria provinciale;
- ▶ Assicura l'**informazione** sull'**attività** della federazione;
- ▶ Promuove la **discussione tra gli iscritti e tra i lavoratori** anche in relazione alla **contrattazione decentrata**;
- ▶ Convoca l'**assemblea degli iscritti**.

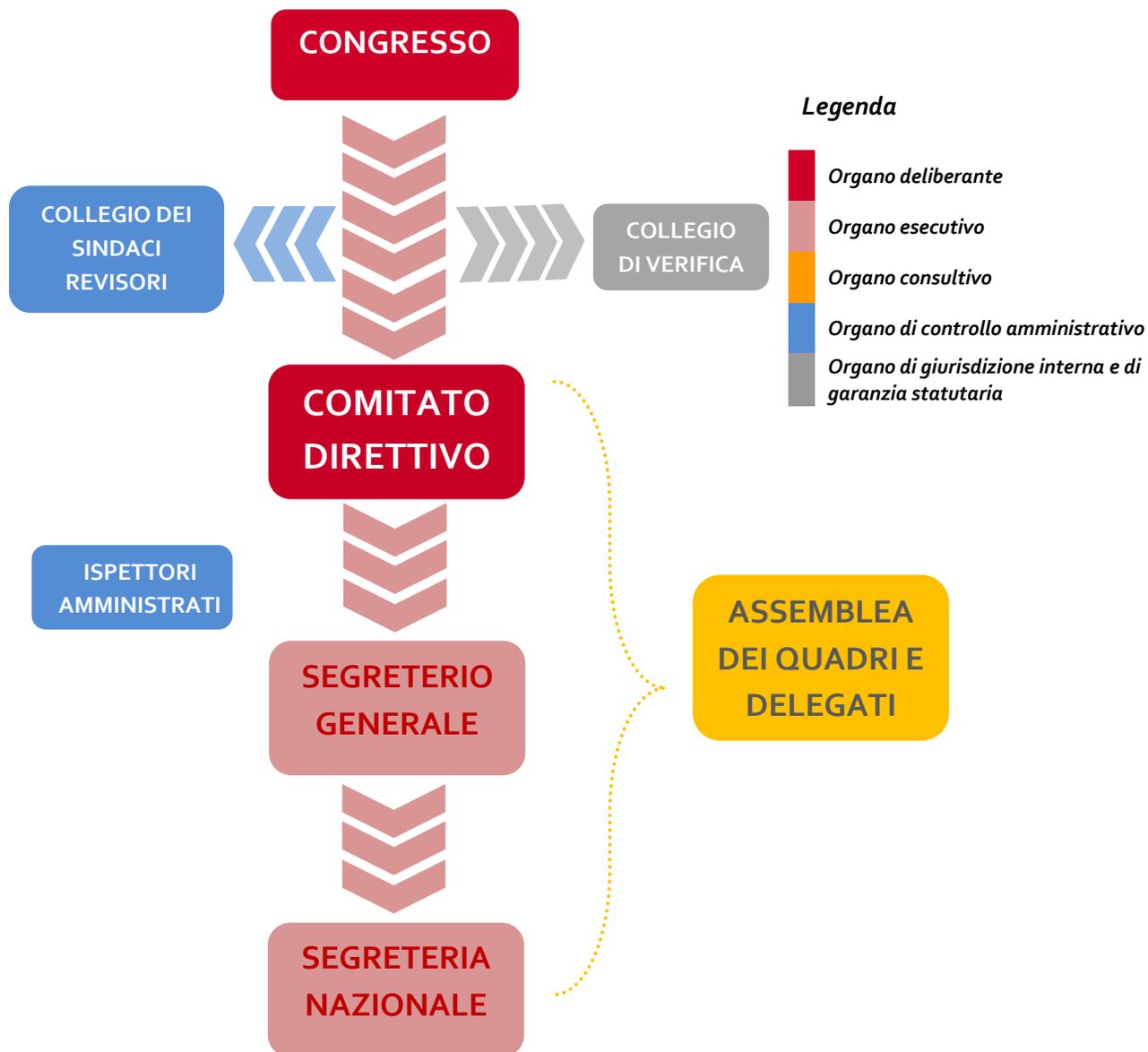
## Assemblea degli iscritti

Rappresenta l'**organismo di base della FILCAMS CGIL**, formata da tutte le iscritte e gli iscritti. L'Assemblea degli iscritti elegge, oltre ai delegati al Congresso provinciale, il Comitato degli iscritti.

**Questi ultimi due organi risultano ancora poco diffusi sul territorio nazionale, ma dovranno essere oggetto di un maggiore sviluppo in coerenza con l'obiettivo strategico di aumentare la partecipazione e la democrazia rappresentativa.**

## Gli organi della FILCAMS CGIL Nazionale

Di seguito si procede all'analisi della **Federazione nazionale**, con una breve presentazione degli organismi che la compongono in termini di funzioni e componenti.



### Congresso

È il **massimo organo deliberante**, si riunisce ogni 4 anni, e **ha il compito di determinare gli orientamenti politici generali della FILCAMS CGIL**, di approvare lo Statuto e le sue eventuali modifiche e di eleggere il Comitato Direttivo, il Collegio dei Sindaci e il Collegio di verifica. Nelle assemblee di base il dibattito è aperto a tutti i lavoratori, mentre la possibilità di votare e di essere eletti è riservata agli iscritti.



"Il Futuro sostenibile del lavoro TERZIARIO", XIII Congresso della FILCAMS CGIL, si è svolto il 19-20-21 Aprile 2010 presso il Pala Congressi di Riccione.

*Il Congresso oltre che un momento di confronto politico ha rappresentato un'occasione di riflessione indispensabile per definire e pianificare una nuova prospettiva di sviluppo nel settore distributivo e nel terziario e per rimettere in discussione gli attuali modelli di sviluppo.*

- ▶ Partecipanti: **690 delegati**; 345 donne e 345 uomini
- ▶ Invitati: **35 ospiti stranieri**
- ▶ Interventi: **37**, 20 uomini, 17 donne
- ▶ Documento finale approvato con quasi la totalità dei consensi contro i **13 voti** del documento alternativo
- ▶ Nel blog dedicato, continuamente aggiornato dall'ufficio stampa, **1.259 visitatori** hanno potuto seguire a distanza il succedersi del XIII congresso di categoria aprendo circa **3.650 pagine** dal sito [www.filcams.cgil.it](http://www.filcams.cgil.it).

## Comitato Direttivo

Ha il compito di **dirigere l'organizzazione nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso**, di impostare le iniziative di portata generale, di verificare il complesso dell'attività sindacale, di assicurare il necessario coordinamento delle strutture in cui si articola la Federazione, di promuovere la formazione sindacale nazionale.

Il Comitato, inoltre, **approva il bilancio preventivo e il bilancio consuntivo, elegge il Segretario generale, la Segreteria e gli Ispettori Nazionali**, provvede alla convocazione ordinaria e straordinaria del Congresso.

## Segreteria Nazionale

È **composta dal Segretario Generale e da 2 Segretari**, funziona collegialmente e si riunisce su convocazione del Segretario generale.

È l'organo che **attuа le decisioni del Comitato Direttivo** a cui risponde direttamente della propria attività, **assicura la gestione continuativa** della FILCAMS CGIL e **la direzione quotidiana delle attività nazionali**, mantiene un contatto permanente con la CGIL, con le altre strutture della FILCAMS CGIL e con gli Enti ed Istituti confederali, delibera su tutte le questioni che rivestono carattere d'urgenza.

La Segreteria **concorre alla definizione dei gruppi dirigenti ad ogni livello**, favorendo la migliore e più diffusa utilizzazione dei quadri e delle competenze disponibili, provvede all'organizzazione ed al funzionamento dei dipartimenti, al coordinamento dell'attività degli uffici della categoria.

## Composizione Comitato Direttivo 2010.

- ▶ **100** donne e **87** uomini.

## Segretario Generale FILCAMS CGIL: Franco Martini

Rieletto al XIII Congresso con:

- ▶ **150** voti favorevoli
- ▶ 6 contrari
- ▶ 3 astenuti

Oltre alla direzione generale delle politiche della categoria e confederali fanno capo alla Segreteria Generale la responsabilità sulle seguenti politiche:

- ▶ Genere
- ▶ Migranti
- ▶ Salute e sicurezza
- ▶ Politiche internazionali
- ▶ Politiche giovanili
- ▶ Ufficio formazione sindacale
- ▶ Dipartimento della comunicazione
- ▶ Consulta sulla Bilateralità

## Composizione Segreteria Nazionale:

- ▶ **2** uomini e **1** donna

Segretario Generale Franco Martini

Segretario Andrea Righi: Dipartimento d'organizzazione

Segretario Maria Grazia Gabrielli: Mercato del lavoro

## Collegio di verifica

È l'organo di **garanzia statutaria che verifica i diritti delle diverse istanze e dei singoli iscritti ed è l'organo di giurisdizione interno della FILCAMS CGIL.**

Su richiesta, svolge indagini e controlli sulle procedure e sugli atti dei vari organismi, dirigenti e funzionari sindacali, in relazione alla loro rispondenza alle norme statutarie e regolamentari e alle decisioni assunte dagli organi della FILCAMS CGIL, con possibilità di esprimere pareri vincolanti e, nei casi più gravi, di annullare totalmente o parzialmente atti giudicati irregolari.

Partecipa al Comitato Direttivo nazionale senza diritto di voto.

## Collegio dei sindaci revisori

È l'organo di **controllo dell'attività amministrativa** della FILCAMS CGIL. E' composto da tre a cinque componenti effettivi e due supplenti, eletti dal Congresso ai livelli provinciale, regionale e nazionale.

Controlla periodicamente l'andamento amministrativo e verifica la regolarità delle scritture e dei documenti contabili.

Accompagna con una propria relazione il bilancio della FILCAMS CGIL e partecipa al Comitato Direttivo nazionale senza diritto di voto.

## Ispettori

Gli **ispettori** sono istituiti a livello nazionale e la loro attività si sviluppa nei confronti di tutte le strutture della categoria.

In particolare hanno un **ruolo ispettivo con riferimento alle regole della canalizzazione delle risorse, alla corretta applicazione dei regolamenti del personale e alla correttezza dei rapporti amministrativi con Enti, Società e Associazioni promosse dalla FILCAMS CGIL.**

Si attivano su esplicito mandato, anche su richiesta delle strutture, della Segreteria o dal Comitato Direttivo della FILCAMS e ad essi riferiscono i risultati delle ispezioni, oltretutto, se del caso, al Collegio dei Sindaci. Sono vincolati al massimo della riservatezza sia nella fase istruttoria che a indagine conclusa.

## Assemblea dei quadri e dei delegati

L'assemblea dei quadri e dei delegati è un organismo costituitosi nel 2009, a seguito della delibera assunta dalla Conferenza di Organizzazione del 2008. Si riunisce svolgendo **attività di consultazione sulle scelte politiche fondamentali della FILCAMS CGIL tra un Congresso** e l'altro quando vi sia necessità e particolarmente in concomitanza con particolari eventi che richiedono la partecipazione attiva del quadro intermedio dei dirigenti sindacali. È composta dai membri del Comitato Direttivo nazionale, dai Segretari territoriali, nonché dai delegati dei posti di lavoro sulla base dei criteri definiti dal Comitato direttivo nazionale.

## L'organizzazione del Centro Nazionale: un laboratorio di “rinnovamento”

La FILCAMS, come testimoniato dai dati sul tesseramento, rappresenta una categoria in crescita, che ha forti potenzialità espansive. Questo dato non deve tuttavia indurre a pensare che esista un rapporto automatico tra sviluppo del settore e crescita della rappresentanza, se nel mezzo non vi è una intelligente politica organizzativa, che punti a valorizzare le risorse umane e qualificare i processi organizzativi del lavoro. Tutta la categoria, a partire dai livelli provinciali e regionali fino al Centro Nazionale, negli ultimi due anni è stata quindi interessata da un processo di **radicale rinnovamento dei gruppi dirigenti e delle responsabilità generali**, consegnandoci oggi un volto della FILCAMS sostanzialmente diverso rispetto a quello esistente due anni fa.

### 1. Il rinnovamento del quadro dirigente: i giovani e la formazione sindacale

La politica di rinnovamento della FILCAMS si è innanzi tutto realizzato tramite l'ingresso di una nuova generazione alla guida del Centro Nazionale composta da persone caratterizzate da percorsi sindacali e da esperienze di diverso livello di maturazione.

La categoria è tuttavia consapevole che non basta **introdurre quadri più giovani** al posto di quelli anziani per rinnovare la categoria. È indispensabile realizzare un percorso di costruzione di un nuovo progetto politico e culturale, che definisca il nuovo contesto identitario della FILCAMS, a fronte delle sfide alle quali il terziario è chiamato in questo terzo millennio. Per sostenere questa politica è stato quindi attivato un **processo di acquisizione delle competenze**, tramite il supporto di una intensa **attività formativa**.

<i>Distribuzione del personale Centro Nazionale per classi di età (collaborazioni escluse)</i>			
	2008	2010	
Meno di 25	-	-	-
25-34	1	1	↔
35-45	8	15	↑
45-55	5	8	↑
55-65	10	5	↓
>65	-	-	-
TOTALE	24	29	↑

<b>Corsi di formazione e seminari realizzati</b>		
	<b>2010</b>	<b>2011</b>
N. corsi di formazione e seminari realizzati	7	3
N. persone coinvolti	98	37
Principali temi trattati	Contrattazione Diritto Rappresentanza Storia CGIL Costituzione Sicurezza Previdenza complementare Didattica	Contrattazione di genere Conciliazione Didattica

## 2. La valorizzazione delle diversità territoriali: una categoria proiettata sul territorio

La FILCAMS sta portando avanti una politica organizzativa fortemente proiettata sul territorio, poiché è quella la dimensione dove meglio possono essere intercettate le dinamiche di cui sono investiti i settori della categoria; è partendo dal territorio che il lavoro, prevalentemente atomizzato e precario, deve poter essere ricomposto attraverso l'azione contrattuale del sindacato.

<b>Regione di provenienza del personale del Centro Nazionale</b>	
	<b>2010</b>
LAZIO	14
EMILIA ROMAGNA	4
TOSCANA	3
LOMBARDIA	4
MARCHE	1
PIEMONTE	2
CALABRIA	1

## 3. La categoria come laboratorio di interculturalità

La grande varietà di culture presenti oggi nel nostro Paese lanciano alla FILCAMS un'altra grande sfida: fare del sindacato il laboratorio della costruzione di una società interetnica, che assuma l'interculturalità come leva per unire e per dare risposta ai problemi posti dalla globalizzazione.

<b>Componenti migranti all'interno dei Comitati direttivi regionali e provinciali</b>	
	<b>2010</b>
N. di migranti nei Comitati Direttivi	Circa 150

#### 4. La differenza di genere come risorsa e opportunità

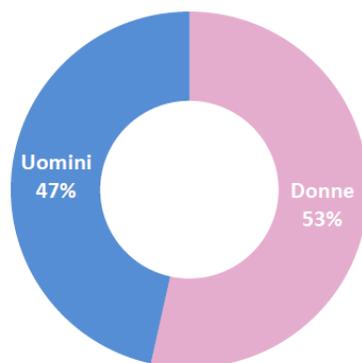
Rinnovamento è, per la FILCAMS, soprattutto rappresentare nei gruppi dirigenti, fino ai vertici dell'organizzazione, la differenza di genere. Portare le donne al sindacato significa valorizzare una risorsa soggettiva importante, che aiuti a cambiare la testa del sindacato, il modo di pensare della CGIL, la capacità di leggere la società e le sue contraddizioni con occhi e sensibilità diversi.

<i>Analisi del personale per genere Centro Nazionale</i>				
	2008		2010	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Segretari e funzionari	6	10	7	12
Personale tecnico	8		10	0
Collaboratori		2	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>13</b>

<i>Composizione Comitato Direttivo FILCAMS nazionale</i>		
	2008	2010
UOMINI	108	87
DONNE	75	100
<b>TOTALE</b>	<b>183</b>	<b>187</b>

Il **53%** di componenti donne all'interno del Comitato Direttivo nel 2010 rispecchia il dato di realtà del mondo terziario, popolato prevalentemente da donne.

#### COMITATO DIRETTIVO FILCAMS NAZIONALE



Di seguito è riportata la struttura organizzativa della FILCAMS CGIL Nazionale. Il Centro Nazionale è organizzato in una struttura che si articola in Segreteria Nazionale e Dipartimenti e Uffici, i quali operano secondo le attribuzioni decise dalla segreteria nazionale.

<b>DIPARTIMENTI E UFFICI</b>	<b>Responsabili</b>
▶ Dipartimento d'Organizzazione	Andrea Righi <i>Coordinatrice: Antonella Spinelli</i>
▶ Mercato del lavoro	Maria Grazia Gabrielli Luciana Mastrocola
▶ Osservatorio Crisi Aziendali e di Settore	Fabrizio Russo
▶ Coordinamento e rilevazione dati Statistici Procedure (crisi aziendali, fusioni, incorporazioni e cessioni)	Marco Rossi
▶ Ambiente, salute e sicurezza	Giuliana Mesina
▶ Pari opportunità, azioni positive	Silvana Morini
▶ Politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro nel terziario	Cristian Sesena
▶ Politiche giovanili	Daria Banchieri
▶ Politiche per i Migranti	Giuliana Mesina
▶ Politiche di sviluppo del Settore	Valter Sgargi
▶ Distribuzione Cooperativa	
▶ Politica Internazionale	Gabriele Guglielmi
▶ Piano Nazionale Formazione	Silvia Cecchi
▶ Coordinamento Ufficio Vertenze	Luciana Mastrocola
▶ Coordinamento Quadri	Marco Rossi
▶ Coordinamento Servizio 118 Web	Marco Rossi
▶ Consulta della Bilateralità	Carmelo Romeo
▶ Coord. Fondi Interprofessionali	Carmelo Caravella
▶ Rete Previdenza e Assistenza	Bruno Perin
▶ Politiche degli Appalti (Pulimento e Ristorazione Collettiva)	Elisa Camellini <i>Responsabile</i> Fabrizio Russo
▶ Dipartimento Comunicazione	Roberta Manieri

# Il personale del Centro nazionale

## La composizione del personale

Il personale che opera all'interno del sindacato costituisce risorsa fondamentale per la FILCAMS CGIL. Le persone impiegate nella struttura nazionale della FILCAMS sono suddivise in base alla tipologia di appartenenza:

- Dipendente CGIL,
- Distacchi retribuiti<sup>9</sup>,
- Dipendenti legge 300/70<sup>10</sup>,
- Collaboratori.

Di seguito si presenta un quadro sintetico del personale negli ultimi tre anni e un'analisi delle sue caratteristiche.

### ANALISI PERSONALE COMPLESSIVO – anni 2009, 2010

Lavoratori dipendenti FILCAMS nazionale		
	2009	2010
Apparato politico dipendenti	9	10
Apparato politico L 300	7	7
Apparato politico distacco retribuito	3	2
Collaboratori contributo strutture	2	-
Apparato tecnico	9	10
Collaborazioni esterne	3	1
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>30</b>

DATI

Il personale dipendente all'interno della FILCAMS nel 2010 è composto da 30 persone. Nel 2010 il **23%** è rappresentato da **dipendenti legge 300/70**, ovvero persone che pur operando all'interno della FILCAMS mantengono rapporti giuridici e previdenziali con il luogo di lavoro di provenienza.

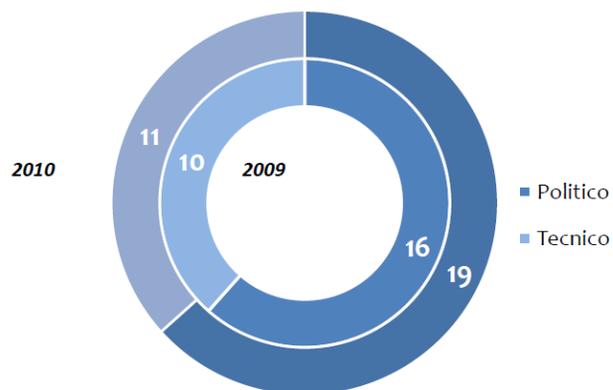
<sup>9</sup> In determinate categorie le disposizioni negoziali tra le parti o di legge prevedono la possibilità di distaccare personale per l'attività sindacale, garantendo per tale periodo la continuità giuridica ed economica del rapporto di lavoro del dipendente con l'azienda o l'ente di provenienza.

<sup>10</sup> La legge 300/70 consente di svolgere l'attività sindacale mantenendo il rapporto giuridico e previdenziale con il luogo di lavoro di provenienza.

## ANALISI PERSONALE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER APPARATO – anni 2009, 2010

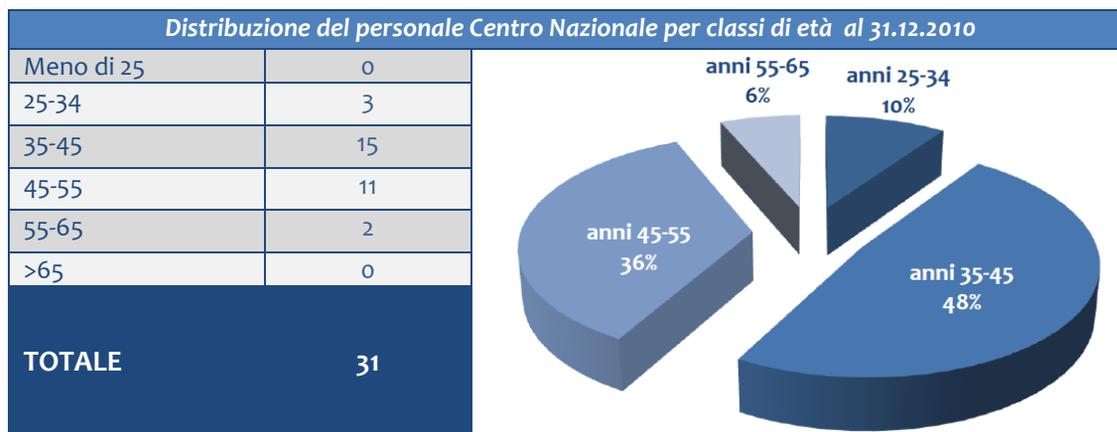
DATI

Consistenza del personale Centro Nazionale		
	2009	2010
Dipendenti, di cui:		
- Tempo pieno	21	20
- Tempo parziale	0	1
Distacchi retribuiti, di cui:		
- Tempo pieno	2	2
- Semidistacco	0	0
Dipendenti legge 300/70, di cui:		
- Tempo pieno	7	7
- Tempo parziale	0	0
Contratti a progetto	3	1
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>31</b>



## ANALISI DEL PERSONALE PER CLASSI D'ETÀ – anno 2010

DATI



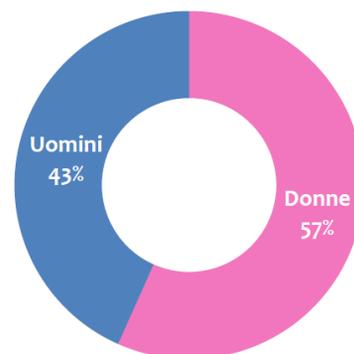
L'età **media** del personale è **piuttosto bassa**, contando il 48% dei dipendenti ha un età compresa tra i 34-45 anni, mentre il 36% ha un età compresa tra i 45 e 55 anni e il 6% è rappresentato da personale compreso tra i 55 e 65 anni.

## ANALISI DEL PERSONALE PER GENERE – anno 2010

DATI

Tipologia di personale per area al 31-12-2010		
	Donne	Uomini
Segretari e funzionari politici	7	12
Personale tecnico	10	0
Altro	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>13</b>

Il personale nel 2010 conta **17 donne, pari al 57%**, in linea con le disposizioni della CGIL e con gli obiettivi della categoria in tema di rappresentanza di genere



## ANALISI DEL PERSONALE LIVELLI PROFESSIONALI – anno 2010

DATI

Distribuzione del personale per livelli professionali al 31-12-2010		
	Donne	Uomini
<b>AREA POLITICA</b>		
A		1
B	7	9
E		1
<b>AREA TECNICA</b>		
A	6	
B	2	
C	2	
Dipendenti categoria protetta	1	
<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>11</b>

Il Centro nazionale si avvale del prezioso apporto di una **lavoratrice a tempo indeterminato** facente parte della **categoria protetta**.

## Il trattamento economico

### RETRIBUZIONE REGOLAMENTARE PER AREA E PER LIVELLI – anno 2010

DATI

<i>Retribuzione <sup>11</sup> regolamentare per livelli personale Centro Nazionale al 31-12-2010</i>	
AREA POLITICA	
A	3.104,16
B	2.755,23
E	2.069,43
AREA TECNICA	
A	2.526,65
B	1.888,97
C	2.105,54

### INDENNITÀ DI MANDATO – anno 2010

DATI

<i>Indennità di mandato - anno 2010</i>	
	Importo lordo mensile
Segretario generale	590,00
Componenti segreteria	590,00
<i>Indennità di funzione - anno 2010</i>	
Coordinatori dipartimenti	224,82

<sup>11</sup> Paga base.

# Le risorse economiche del Centro Nazionale

## *Il sistema di finanziamento della FILCAMS CGIL*

La principale fonte di finanziamento della FILCAMS CGIL è rappresentata dalla quota versata annualmente al Sindacato dagli iscritti. Ciascun lavoratore iscritto, mediante la sottoscrizione di una specifica delega, autorizza l'azienda nella quale lavora ad effettuare mensilmente una trattenuta sulla busta paga, pari all'1% della paga professionale tabellare, per ogni mensilità corrisposta, che poi viene destinata al Sindacato.

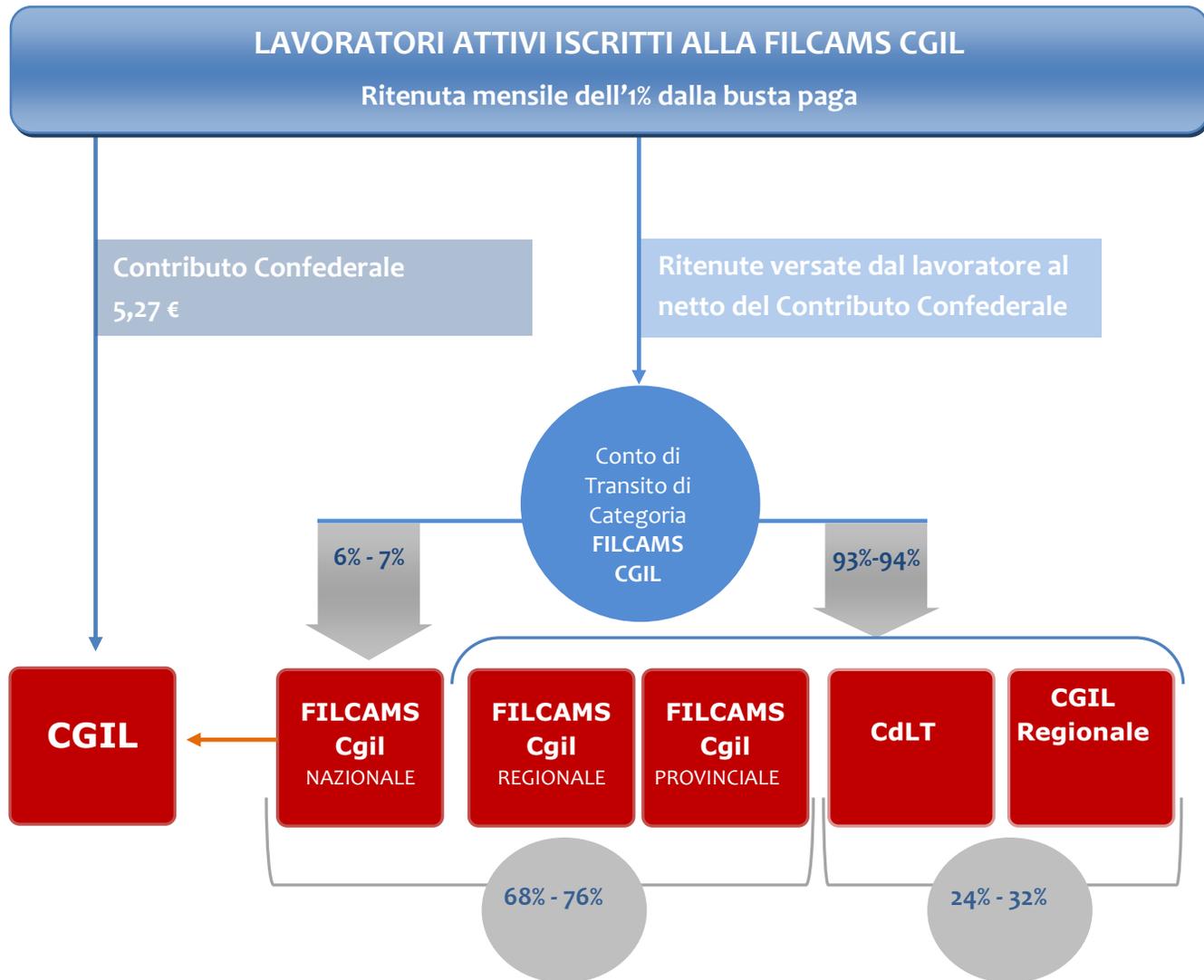
La trattenuta è soggetta ad uno specifico piano di canalizzazione, ovvero alla distribuzione dei contributi tra le strutture verticali e orizzontali del Sindacato, introdotto dal 1/1/09 in attuazione delle delibere n°2 della Conferenza di Organizzazione, per garantire una maggiore disponibilità di risorse ai territori.

Di queste risorse una parte, pari a 5,27 € annui per ciascun iscritto, finanzia la Cgil Confederale. Della parte restante:

- Il 76% è destinato alle strutture nazionali e territoriali (regionali e provinciali) della FILCAMS CGIL, in percentuali variabili da regione a regione secondo gli accordi stipulati in sede locale. Di questa percentuale, il 7% viene destinato al Centro Nazionale della FILCAMS.
- il 24% viene ripartito tra le strutture confederali regionali e le Camere del Lavoro.

La stessa delibera stabilisce che, a partire dal 1° gennaio 2009, il contributo confederale per la parte di competenza della CGIL Nazionale, assorbirà anche la contribuzione per quota delega (1%) spettante al livello nazionale.

# SISTEMA DI FINANZIAMENTO



Il presente prospetto rappresenta l'attuale variabilità delle quote percentuali della canalizzazione. Tale variabilità sarà adeguata alle norme statutarie in seguito agli incontri che si stanno effettuando con le confederazioni regionali.

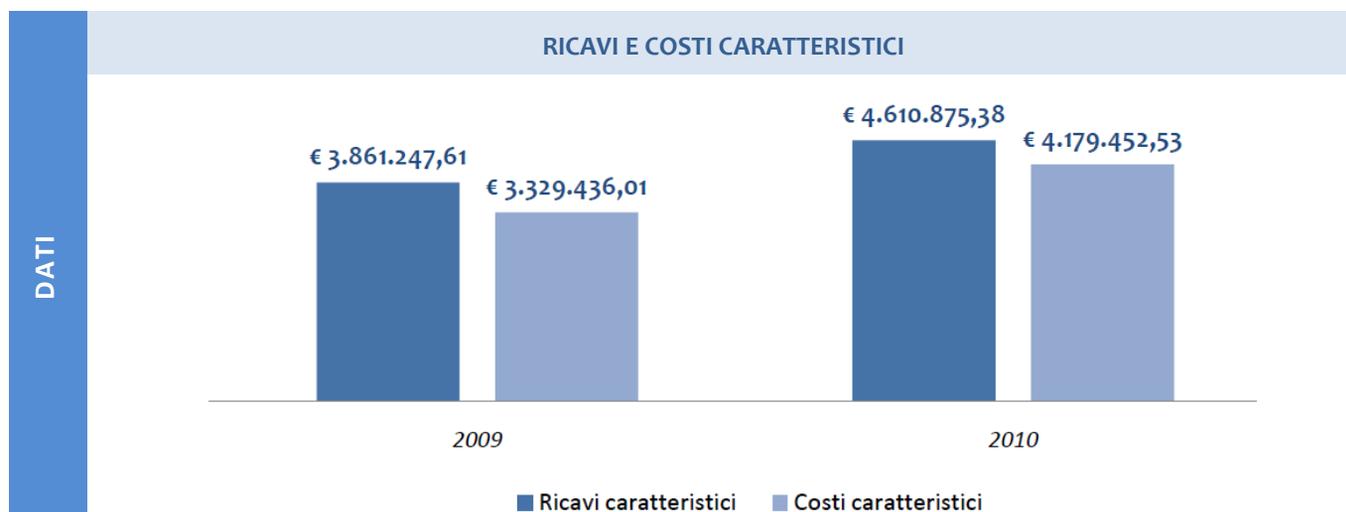
## La performance economica

Il confronto tra i ricavi e i costi della FILCAMS CGIL nazionale evidenzia una **gestione oculata**, in cui la gestione caratteristica, data dalla **differenza tra i ricavi e costi destinati all'azione politico sindacale, è positiva** nei due anni considerati e, al netto delle imposte, contribuisce in misura determinante al risultato economico finale dell'esercizio. Tale risultato è positivo in entrambi gli anni osservati, in misura soddisfacente se rapportato al totale dell'attivo disponibile (6,8% e nel 2009 e 5,5% nel 2010).

La flessione del saldo della gestione caratteristica nel 2010 è imputabile ad un aumento dei ricavi (+19,4%) inferiore rispetto a quello dei costi (+25,5%).

L'impatto della gestione finanziaria è positivo in entrambi gli esercizi, sebbene nel 2010 i proventi finanziari siano più che dimezzati rispetto all'anno prima.

La performance economica		
	2009	2010
Ricavi caratteristici	€ 3.861.247,61	€ 4.610.875,38
Costi caratteristici	€ 3.329.436,01	€ 4.179.452,53
<b>Risultato gestione caratteristica (*)</b>	<b>€ 531.811,60</b>	<b>€ 431.422,85</b>
Saldo gestione finanziaria	€ 23.484,50	€ 2.250,65
Saldo gestione straordinaria	- € 120,80	€ 20,83
Imposte e tasse	€ 70.132,94	€ 72.031,26
<b>Utile d'esercizio</b>	<b>€ 485.042,36</b>	<b>€ 361.663,07</b>



## I ricavi

I ricavi della FILCAMS CGIL nazionale nel 2010 crescono di **734.308 €** con un aumento del **18,9%** in larghissima parte attribuibile all'incremento dei **PROVENTI DA QUOTE DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**.

Nel 2010 incrementano anche i **CONTRIBUTI SINDACALI** a causa dell'aumento degli iscritti (+5,5%), mentre diminuiscono i proventi derivanti dai **GETTONI DI PRESENZA** dei componenti della FILCAMS negli organi di amministrazione degli enti bilaterali.

Ricavi			
	2009	2010	Var% 09-10
Contributi sindacali	€ 1.639.445,20	€ 1.728.943,20	+5,5%
Quote assistenza contrattuale	€ 1.315.883,91	€ 2.152.655,53	+63,6%
Gettoni di presenza	€ 856.787,35	€ 684.919,58	-20,1%
Altri proventi	€ 49.131,15	€ 44.357,07	-9,7%
Proventi finanziari	€ 26.770,06	€ 11.518,55	-57,0%
Proventi straordinari	€ 102,45	€ 34,40	-66,4%
<b>Totale Ricavi</b>	<b>€ 3.888.120,12</b>	<b>€ 4.622.428,33</b>	<b>+18,9%</b>

RICAVI PER TIPOLOGIA 2010



DATI

## I costi

I **COSTI** del Centro nazionale della FILCAMS CGIL crescono del **25,5%**, passando dai **3,4 MILIONI DEL 2009 AI 4,2 MILIONI DEL 2010**.

Lo schema di bilancio adottato dalle strutture della CGIL non prevede una riclassificazione dei costi per destinazione.

Al fine di fornire una rappresentazione più comprensibile dei costi della categoria, distinguendo in particolare tra l'impiego di risorse per l'azione politico-sindacale e per le funzioni di supporto all'organizzazione, le voci di costo del bilancio indicate negli schemi delle pagine seguenti sono distinte in:

- **GESTIONE CARATTERISTICA: COSTI DESTINATI ALL'AZIONE POLITICO-SINDACALE;**
- **GESTIONE CARATTERISTICA: COSTI DESTINATI AL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE;**
- **GESTIONE NON CARATTERISTICA.**

Le singole poste del bilancio sono, quindi, da imputare interamente alle sopra citate tipologie.

Unica eccezione è data dai costi del personale (sia dipendente, sia in distacco), che sono da imputare in base all'effettivo impiego delle risorse in attività politica e in attività di funzionamento generale o in funzioni di supporto all'organizzazione.

AZIONE POLITICA	FUNZIONAMENTO GENERALE
Personale dell'apparato politico	Personale dell'apparato tecnico

La FILCAMS CGIL ha destinato nel 2010 all'attività politica **€2.623.117,79** pari al 61,6% del totale dei costi, con una crescita rispetto al 2009 pari al 35,3%. Questo aumento è dovuto alla fase di contrattazione nazionale dei contratti di II° livello e delle crisi aziendali che ha prodotto molte iniziative a livello nazionale.

- ▶ I **CONTRIBUTI A STRUTTURE** che nel 2009 erano 154 mila € sono passati a circa 790 mila. Tale crescita è motivata dagli investimenti per i progetti di reinsediamento per il rinnovamento dei gruppi dirigenti nei singoli territori;
- ▶ le **SPESE PER PERSONALE POLITICO** sono sostanzialmente in linea nei due esercizi;
- ▶ le **SPESE ATTIVITÀ INTERNAZIONALE** nel 2010 sono triplicate perché la FILCAMS ha deciso di essere più partecipativa alle iniziative internazionali per migliorare le relazioni con i sindacati mondiali;
- ▶ le **SPESE PER STAMPA E PROPAGANDA** sono diminuite del 93 % perché la FILCAMS si è dotata di un Centro Multiservizi e un Centro Studi destinato a svolgere tale funzione di supporto.

I **COSTI DI FUNZIONAMENTO** nel 2010 sono 1.556.334,74 €, pari al 36,5% del totale, e crescono di 154 mila € rispetto al 2009.

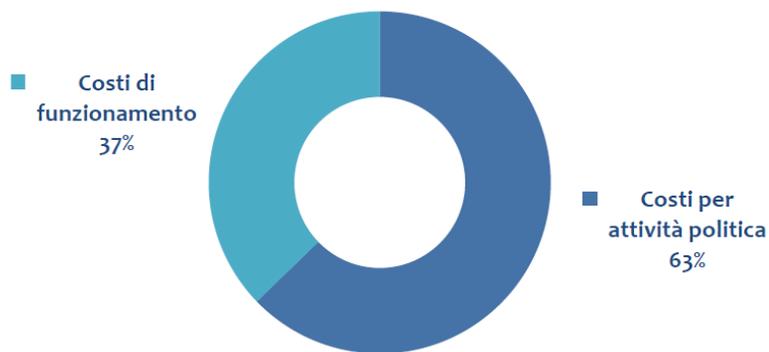
I **COSTI PER LA GESTIONE NON CARATTERISTICA** nel 2010 sono pari a € 81.312,73 mila, in crescita del 10,4% rispetto al 2009 in quanto si sono aumentati sia gli oneri finanziari (182,1%) sia le imposte (2,7%).

Costi			
	2009	2010	Variazione %
<b>COSTI GESTIONE CARATTERISTICA</b>			
<b>Attività politica</b>			
Contributi a strutture	€ 153.915,59	€ 789.512,84	+413,0%
Contributi a organismi diversi	€ 7.432,00	€ 200,00	-97,3%
Spese per il personale politico	€ 1.050.528,02	€ 1.071.257,45	+2,0%
Attività politico organizzativa	€ 638.433,95	€ 632.625,33	-0,9%
Spese attività internazionale	€ 44.069,23	€ 126.827,17	+187,8%
Spese per stampa e propaganda	€ 39.119,30	€ 2.695,00	-93,1%
Spese per studi e ricerche*	€ 4.000,00	-	-100,0%
Spese per formazione*	-	-	-
<b>Totale costi per attività politica</b>	<b>€ 1.937.498,09</b>	<b>€ 2.623.117,79</b>	<b>+35,4%</b>
<b>Funzionamento generale</b>			
Spese per il personale tecnico	€ 600.301,73	€ 676.583,66	+12,7%
Spese generali	€ 639.722,61	€ 872.083,08	+36,3%
Ammortamenti	€ 151.913,58	€ 7.668,00	-95,0%
<b>Totale costi di funzionamento</b>	<b>€ 1.391.937,92</b>	<b>€ 1.556.334,74</b>	<b>+11,8%</b>
<b>Gestione non caratteristica</b>			
Imposte e tasse	€ 70.132,94	€ 72.031,26	+2,7%
Oneri finanziari	€ 3.285,56	€ 9.267,90	+182,1%
Oneri straordinari	€ 223,25	€ 13,57	-93,9%
<b>Totale Costi</b>	<b>€ 3.403.077,76</b>	<b>€ 4.260.765,26</b>	<b>+25,2%</b>

\* Per queste attività la FILCAMS si avvale della collaborazione del Centro Multiservizi (CEMU).

#### RIPARTIZIONE DEI COSTI 2010

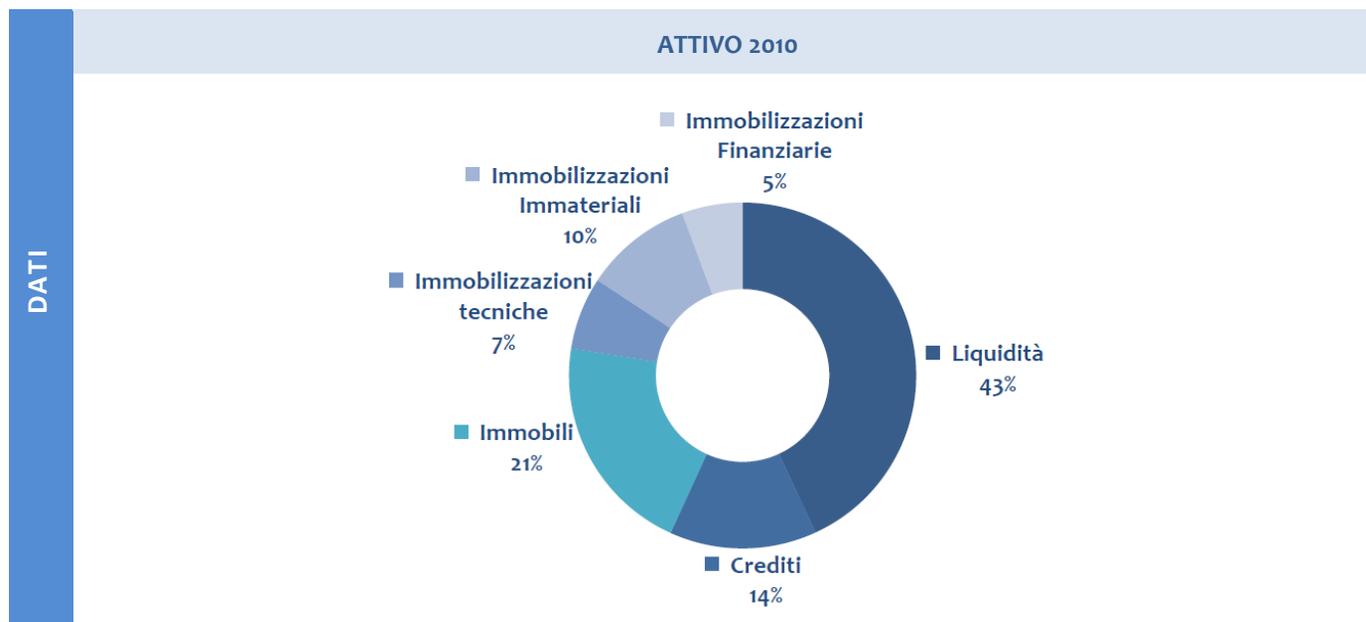
DATI



## L'attivo patrimoniale

L'attivo patrimoniale diminuisce del 9% rispetto al 2009. Tale riduzione è imputabile ad una diminuzione di liquidità (-18,0%) e dei crediti (-11,4%).

Attivo		
	2009	2010
Liquidità	€ 3.446.330,82	€ 2.826.715,16
Crediti	€ 1.015.542,30	€ 899.623,31
Immobili	€ 1.277.854,56	€ 1.357.854,56
Immobilizzazioni tecniche	€ 435.585,55	€ 443.253,55
Immobilizzazioni Immateriali	€ 660.711,25	€ 660.711,25
Immobilizzazioni Finanziarie	€ 370.918,69	€ 370.918,69
<b>Totale</b>	<b>€ 7.206.943,17</b>	<b>€ 6.559.076,52</b>

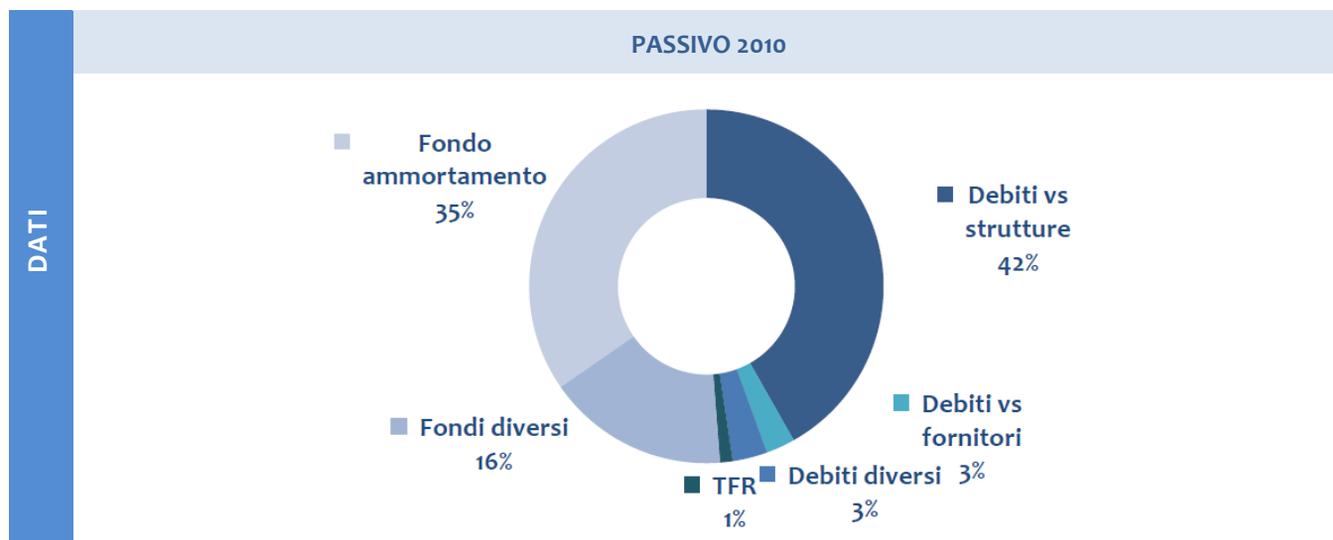


## Il passivo patrimoniale

Il valore del passivo patrimoniale diminuisce rispetto al 2009 (-8,9%); occorre sottolineare che nel periodo vi è una riduzione dei debiti complessivi pari a € 24.396,45. In particolare:

- ▶ i **DEBITI VERSO LE BANCHE** sono pressoché azzerati;
- ▶ i **DEBITI VERSO FORNITORI** vengono più che dimezzati.

Passivo			
	2008	2009	Variazione %
Debiti vs strutture	€ 2.112.934,40	€ 2.227.373,54	+5,4%
Debiti vs banche	€ 11.201,52	€ 880,12	-92,1%
Debiti vs fornitori	€ 294.993,76	€ 141.349,87	-52,1%
Debiti diversi	€ 143.951,73	€ 169.081,43	+17,5%
Fondo imposte e tasse	€ 7.461,00	€ 7.461,00	+0,0%
TFR	€ 82.087,20	€ 61.490,02	-25,1%
Fondi diversi	€ 1.268.924,61	€ 884.089,16	-30,3%
Fondo ammortamento	€ 1.939.943,14	€ 1.845.284,85	-4,9%
<b>TOTALE PASSIVO</b>	<b>€ 5.861.497,36</b>	<b>€ 5.337.009,99</b>	<b>-8,9%</b>



### ***Il patrimonio netto***

Nel 2010 il valore del patrimonio netto, pari a 1.222.066,50 €, si è ridotto rispetto al 2009 del 9,2% per effetto del minor risultato di gestione.

<b>Patrimonio netto</b>		
	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Fondo immobili legge 460	€ 860.403,46	€ 860.403,46
Risultato di esercizio (utile - perdita)	€ 485.042,35	€ 361.663,07
<b>Totale</b>	<b>€ 1.345.445,81</b>	<b>€ 1.222.066,53</b>

Obiettivi

Attività

Risultati

## Introduzione alla Sezione

A partire dalle **LINEE STRATEGICHE** emerse dal XIII Congresso FILCAMS nel 2010 e dai **relativi temi chiave** individuati, in questa sezione vengono presentati quattro capitoli che rendono conto degli **obiettivi**, delle **attività** e dei **risultati** della **FILCAMS CGIL** per ciascuna delle 4 aree:

### 1. CONTRATTAZIONE E POLITICHE DI RIFORMA

Illustra il sistema della contrattazione, offrendo il quadro aggiornato circa lo stato del rinnovo dei contratti di competenza della FILCAMS CGIL e le politiche di riforma in connessione con le linee strategiche e i relativi temi chiave e definite dal 16° Congresso nazionale svolto nel 2010.

### 2. TESSERAMENTO E RAPPRESENTATIVITÀ

Offre un quadro aggiornato al 2010 sugli iscritti alla FILCAMS e sulle principali iniziative svolte dal livello nazionale in materia di reinsediamento e di formazione dei quadri e dei delegati.

### 3. TUTELA INDIVIDUALE E SERVIZI

L'area è destinata a rendicontare i servizi offerti direttamente dalla FILCAMS CGIL, anche in collaborazione con il Sistema Servizi CGIL. Tale area sarà oggetto di rendicontazione a livello territoriale.

### 4. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Dà conto degli obiettivi, degli strumenti e dei risultati della categoria in tema di comunicazione rivolta alle diverse parti dell'organizzazione e all'esterno.

## La contrattazione

### Approfondimento: cos'è il contratto nazionale di lavoro

Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** è lo strumento che, mediante norme condivise dalle parti che lo stipulano (OO.SS. e organizzazioni datoriali) **regolamenta le condizioni di lavoro e le relazioni industriali e garantisce gli adeguamenti del reddito da lavoro.**

Negli ambiti di contrattazione propri della FILCAMS CGIL, la **CONTRATTAZIONE** viene svolta:

- ▶ a **livello nazionale**, in materia di **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)**, dalla FILCAMS CGIL Nazionale, assistita dalla delegazione trattante (delegati/strutture dei territori, cioè regionali e provinciali);
- ▶ a **livello decentrato**, in materia di **Contratto Collettivo Integrativo**, che a sua volta può avere diverse articolazioni territoriali (nazionali, regionali, e di posto di lavoro) a seconda delle materie delegate dal CCNL, dalle strutture competenti: dal delegato RSU fino al livello nazionale.

#### **MODELLO CONTRATTUALE DOPO L'ACCORDO SEPARATO**

Nel gennaio 2009, CISL, UIL e Confindustria, insieme ad altre parti datoriali, hanno firmato un modello di contrattazione che non è stato ratificato dalla CGIL.

**LE PRINCIPALI NOVITÀ** sono:

- riduzione della durata dei contratti da 4 a 3 anni;
- previsioni di deroghe al CCNL in sede di contrattazione di 2° livello;
- individuazione di soggetto terzo (ISAE – Istituto Studi e Analisi Economiche) per la definizione dell'indice IPCA (Indice per i Prezzi al Consumo Armonizzati) che individua gli adeguamenti salariali.

Sono stati inoltre convenuti Enti Bilaterali per la gestione del mercato del lavoro, degli ammortizzatori sociali e per la definizione della rappresentanza.

*La FILCAMS CGIL ha rifiutato, in linea con la CGIL, l'applicazione del nuovo modello.*

**Si presentano di seguito le fasi del processo di rinnovo completo dei CCNL.**

## FASE

1

### Preparazione e invio della piattaforma

Il Comitato Direttivo nazionale della FILCAMS presenta le **linee di piattaforma**.

Le **linee** di piattaforma vengono **sottoposte ai lavoratori nei luoghi di lavoro** per la consultazione. Viene **elaborata una sintesi regionale** per recepire eventuali emendamenti da parte degli attivi regionali.

L'**Assemblea dei delegati** e successivamente il **Comitato Direttivo nazionale** fa sintesi e definisce l'**ipotesi di piattaforma** che viene **inviata alle controparti**.

## FASE

2

### Trattativa a livello nazionale tra la delegazione e le controparti

La **delegazione trattante** della FILCAMS, si incontrano con le **controparti datoriali** per definire un'**ipotesi di accordo**.

In caso di **mancato accordo** vengono indette iniziative e **mobilitazioni**.

## FASE

3

### Stipula del nuovo CCNL

Viene **siglata l'ipotesi di accordo** e **sottoposta alla consultazione dei lavoratori** per l'approvazione.

Il CCNL viene sottoscritto.

*La FILCAMS CGIL, in ognuna di queste fasi, si impegna a cercare l'intesa con le altre organizzazioni sindacali.*

## La contrattazione nazionale della FILCAMS CGIL

La FILCAMS CGIL segue in Italia la contrattazione nel settore del terziario, commercio e servizi su due livelli:

- ▶ a **livello nazionale**, in materia di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). La contrattazione viene svolta **dalla FILCAMS CGIL Nazionale**, assistita dalle delegazioni trattanti;
- ▶ a **livello decentrato**, in materia di Contratto Collettivo Integrativo, che può avere diverse articolazioni territoriali (provinciali, aziendali) a seconda dei diversi settori contrattuali.

La contrattazione viene svolta dalle **diverse strutture competenti: dal delegato RSU fino al livello nazionale**. Le contrattazioni a livello sia nazionale sia decentrato si concludono con accordi che valgono per tutti i lavoratori e che le parti firmatarie si impegnano a rispettare e ad applicare per quanto di loro competenza.

*La FILCAMS CGIL esprime rappresentanza e interviene nel rinnovo di*

**27 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) che riguardano 6,7 milioni di lavoratori.**

*La FILCAMS stipula tali contratti con le controparti datoriali, talvolta organizzate in associazioni di categoria, ciascuna delle quali può essere competente nella stipula di uno o più contratti.*

## La stagione dei rinnovi contrattuali 2010-2011

Nel corso del 2010 sono scaduti tutti i contratti nazionali di lavoro di lavoratrici e lavoratori dei settori **PUBBLICI e PRIVATI** (alcuni già scaduti negli anni precedenti). Una stagione di rinnovi contrattuali segnata dalla **grave crisi economica**, da una vera e propria **emergenza occupazionale** e dalla **divisione sindacale sul modello contrattuale**. La **CGIL non riconosce**, infatti, il **nuovo modello contrattuale/accordo** separato del 15 aprile 2009 - in attuazione dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sugli assetti contrattuali.

Questa stagione è stata infine caratterizzata dalla decisione della categoria di **NON sottoscrivere l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale del Terziario Distribuzione Servizi (vedi di seguito)**.

La FILCAMS CGIL in tutte le trattative aperte deve far fronte a **due particolari difficoltà**. L'odierna stagione di rinnovi deve fronteggiare, infatti, il tentativo incrociato, di associazioni datoriali da un lato e delle altre organizzazioni sindacali, di inserire nei nuovi testi dei CCNL:

- ▶ **le norme del collegato lavoro**
- ▶ **le norme dell'accordo separato del gennaio 2009.**

In particolare la CGIL sta combattendo per impedire il rafforzamento della contrattazione individuale e per evitare l'applicazione delle deroghe al contratto. Due misure che svuoterebbero i nuovi CCNL del loro significato e del loro valore. Il fronte del terziario privato attira meno attenzione dei mass-media rispetto alle lotte dei metalmeccanici o dei dipendenti pubblici, ma è forse ancora più importante da difendere, considerata la strutturale debolezza e ricattabilità di questi lavoratori.

**I TAVOLI APERTI** riguardano milioni di lavoratori e lavoratrici in situazioni e condizioni molto diverse:

- ▶ Le farmacie private e pubbliche
- ▶ Il settore acconciature ed estetica
- ▶ Il portierato
- ▶ Il pulimento dell'artigianato
- ▶ La vigilanza
- ▶ La Cooperazione
- ▶ Gli Amministratori di condominio
- ▶ Le agenzie immobiliari

Si presenta un **quadro di sintesi** relativo allo **stato dei rinnovi dei Contratti** vigenti nel settore del Commercio, Turismo e Servizi aggiornato a ottobre 2011. I contratti evidenziati in giallo vengono di seguito rendicontati nel dettaglio.

CCNL	Sfera di applicazione	Parti contraenti	Stato dei rinnovi dei contratti	
			SCADENZA	Trattativa in corso
Acconciatura ed estetica	Lavoratori dipendenti delle imprese di acconciatura ed estetica.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI	Scaduto il 31/12/2008	●
Agenti e rappresentanti di Commercio	Agenti e rappresentanti che stipulano contratti di agenzia e rappresentanza commerciale con case mandanti artigiane.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, Uiltucs Uil, Usarci, Fnaarc, Fiarc. <b>Parti datoriali:</b> Confartigianato, CNA, Casartigiani.	Scaduto il 31/03/2005	
Agenti di Commercio	Agenti e rappresentanti che stipulano contratti di agenzia e rappresentanza commerciale con case mandanti.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, Uiltucs Uil, Usarci, Fnaarc, Fiarc, UGL. <b>Parti datoriali:</b> Confesercenti, Confcommercio, Confcooperative.	Scade il 29/02/2012	
Agenti di Commercio	Agenti e rappresentanti che stipulano contratti di agenzia e rappresentanza commerciale con case mandanti industriali e cooperative.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, Uiltucs Uil, Usarci, Fnaarc, Fiarc, UGL. <b>Parti datoriali:</b> Confindustria, Confapi	Scaduto il 31/03/2005	●
Agenzie immobiliari	Dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, Uiltucs Uil. <b>Parti datoriali:</b> FIAIP (Federazione italiana agenti professionali)	Scaduto il 31/12/2010	
Amministratori di condominio	Dipendenti da amministratori di condominio.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, Uiltucs Uil. <b>Parti datoriali:</b> ANACI, UNAI	Scaduto il 30/12/2005	
Lavoro domestico	Prestatori di lavoro addetti al funzionamento della vita familiare, compresi i lavoratori di nazionalità non italiana.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, Uiltucs Uil, FEDERCOLF. <b>Parti datoriali:</b> FIDALDO, DOMINA.	Scaduto il 28/02/2011 (la trattativa NON è in corso, ma è stata presentata la piattaforma)	●

CCNL	Sfera di applicazione	Parti contraenti	Stato dei rinnovi dei contratti	
			SCADENZA	Trattativa in corso
Farmacie private e rurali	Dipendenti da farmacie private.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, Uiltucs Uil. <b>Parti datoriali:</b> Federfarma	Scaduto il 31/01/2010	●
Farmacie speciali	Dipendenti da imprese degli enti locali esercenti farmacie, magazzini, all'ingrosso e laboratori	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, Uiltucs Uil. <b>Parti datoriali:</b> Assofarm	Scaduto il 31/12/2010	●
Istituti sostentamento clero	Dipendenti da istituti per il sostentamento del Clero	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> Istituto centrale per il sostentamento del Clero.	Scaduto il 31/05/2010	● Rinnovo firmato il 7/04/2011
Portieri	Dipendenti da proprietari di fabbricati e addetti relative amministrazioni.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> CONFEDILIZIA	Scaduto il 31/12/2010	●
Servizi di pulizia	Dipendenti da imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, Uil-Trasporti. <b>Parti datoriali:</b> ANISP/Confartigianato, Assopulizie/CNA, CASARTIGIANI, CLAAI.	Parte normativa: scaduto il 30/06/2003 Parte economica: scaduto il 30/12/2005	
Servizi di pulizia e multiservizi	Servizi di pulizia, disinfezione e derattizzazione, servizi di manutenzione, servizi di sanificazione ambientale, servizi alla ristorazione, multi servizi global service.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FIT Cisl, Uil-Trasporti <b>Parti datoriali:</b> FISE/Confindustria, LEGACOOPSERVIZI Unionservizi/Confapi, Federlavoro-ConfCooperative, Aps-agci	Scaduto il 31/12/2011	● Rinnovo firmato unitariamente il 31/05/2011
Servizi di pulizia e multiservizi		<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FIT Cisl, Uil-Trasporti <b>Parti datoriali:</b> FNIP-Confcommercio, ANID	Scadenza naturale il 31/12/2011 Scadenza biennio economico 31/12/2009	●
Vigilanza privata	Lavoratori dipendenti degli istituti e cooperative di vigilanza privata.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> ANIVP/ASSVigilanza, UNIV, Cooperative.	Scaduto il 31/12/2008	●

CCNL	Sfera di applicazione	Parti contraenti	Stato dei rinnovi dei contratti	
			SCADENZA	Trattativa In corso
Studi professionali	Dipendenti degli studi professionali di avvocati, consulenti del lavoro, dottori commercialisti, medici, notai, ragionieri, revisori contabili, architetti, agronomi, geometri, periti industriali, studi dentistici.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> Consilp-Confprofessionisti, Confedertecnica, Cipa.	Scaduto il 31/09/2010	● Rinnovo firmato unitariamente il 27/09/2011
Terme	Dipendenti degli stabilimenti termali.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> Federterme	Scade il 30/06/2011 (la trattativa NON è in corso, ma è stata presentata la piattaforma)	●
Terziario distribuzione e servizi	Alimentazione-Fiori, piante e affini; Mercè d'uso e prodotti industriali; Ausiliari del commercio e commercio con l'estero; Servizi alle imprese; Servizi di rete; Servizi alle persone; Laboratori di analisi; Agenzie di scommesse.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> Confcommercio	<b>Firma separata 26/02/2011 con confcommercio</b>	
Terziario distribuzione e servizi		<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> Confesercenti	<b>Firma separata 15/03/2011 confesercenti</b>	
Distribuzione cooperativa	Dipendenti cooperative di consumo, loro consorzi e società da essi controllate del settore della distribuzione, terziario, servizi.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> ANCC Coop, ANCD Conad, FNCCD, AICC-AGCI	Scaduto il 31/12/2010	●
Turismo	Catene alberghiere, compreso gli hotel villaggio.	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> CONFINDUSTRIA AICA e Federturismo Confindustria	Scade il 30/04/2013	● Rinnovo firmato unitariamente il 9/07/2010
Turismo	Aziende alberghiere, Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta, Aziende pubblici esercizi, stabilimenti balneari, Imprese di viaggi e turismo, Porti e approdi turistici, Parchi ricreativi (solo Federturismo).	<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet, e con la partecipazione di <b>CONFESERCENTI</b>	Scade il 30/04/2013	● Rinnovo firmato unitariamente il 4/03/2010
Turismo		<b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil. <b>Parti datoriali:</b> Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti e con la partecipazione di <b>CONFCOMMERCIO</b> imprese per l'Italia	Scade il 30/04/2013	● Rinnovo firmato unitariamente il 25/02/2010

# TRATTATIVA CONCLUSA IN FORMA UNITARIA

## TURISMO

<b>DATI SETTORE<sup>12</sup></b>			
<b>Lavoratori</b>	3 milioni di persone		
<b>Imprese</b>	di cui circa 1 milione di dipendenti che nelle punte stagionali arrivano fino a 1 milione e mezzo		
	Più di 400.000		
<b>LA PIATTAFORMA</b>			
<b>Modalità di presentazione</b>	Presentazione di 3 piattaforme separate tra le 3 sigle sindacali		
<b>Controparti datoriali</b>	CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI		
<b>VALUTAZIONE PIATTAFORMA</b>			
<b>Periodo consultazioni</b>	Settembre 2010		
<b>Assemblee</b>	circa 1.330		
<b>Lavoratori partecipanti</b>	18.539		
<b>Lavoratori Votanti</b>	17.385		
<b>Parere dei lavoratori</b>	96,4 % positivo		
<b>ACCORDO</b>			
<b>Data</b>	<b>CONFCOMMERCIO</b>	<b>CONFESERCENTI</b>	<b>CONFINDUSTRIA</b>
	20 febbraio 2010	4 marzo 2010	9 luglio 2010
<b>Durata</b>	1 gennaio 2010- 30 aprile 2013	1 gennaio 2010- 30 aprile 2013	1 gennaio 2010- 30 aprile 2013
<b>Firma</b>	Unitaria	Unitaria	Unitaria
<b>Firmatari</b>	<b>Parti datoriali:</b> Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti <b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil	<b>Parti datoriali:</b> Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet <b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil	<b>Parti datoriali:</b> Confindustria Aica, Confindustria Federturismo <b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil

<sup>12</sup> Fonte: FILCAMS Nazionale – settore Turismo.

## PRINCIPALI RISULTATI

### INCREMENTI SALARIALI

### POLITICHE DI GENERE

### SOSTEGNO AL REDDITO

### SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

+ 115 € al IV livello

- **Attribuzione all'ente bilaterale della responsabilità di redigere ricerche ed analisi** dell'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'**occupazione femminile nel turismo** finalizzate ad intraprendere azioni necessarie a concretizzare una reale parità di genere.
- Impegno delle parti a sviluppare un sistema di concertazione con gli attori sociali e le istituzioni per sviluppare una rete di servizi territoriali per favorire la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** favorendo l'occupazione femminile.
- **Creazione di un Fondo di Sostegno al Reddito presso l'EBIT**, finanziato dalle aziende, destinato a sostenere il reddito o ad integrare l'indennità di disoccupazione dei lavoratori e degli apprendisti coinvolti in processi di crisi o di ristrutturazione aziendale.  
*Le aziende possono anticipare, in caso di esaurimento delle risorse del fondo, gli importi ai lavoratori. Nei casi in cui l'EBIT non possa corrispondere l'indennità di disoccupazione, detta indennità non preclude l'erogazione dell'INPS nella misura del 60%.*
- **Istituzione di una commissione tecnica paritetica con il compito di verificare le esigenze specifiche del settore turistico in materia di sicurezza** e definire proposte ad integrazione del CCNL.
- **Istituzione in sede di contrattazione integrativa di un premio di risultato pari a 210 € per l'area C**, da destinare ai lavoratori dipendenti di aziende che non hanno sino ad ora un accordo di secondo livello. L'erogazione del premio sarà connessa a specifici obiettivi definiti in sede di contrattazione integrativa.
- **Previsto un elemento di garanzia retributiva pari a 125 € per l'area C** in caso di mancato accordo di secondo livello entro l'ottobre 2012.
- **Beneficio del premio di risultato e dell'elemento di garanzia retributiva** anche per i lavoratori a tempo determinato che abbiano almeno sei mesi di servizio alla data di erogazione.

## PRINCIPALI RISULTATI

### LAVORATORI STRANIERI

- **Promozione di piani formativi per l'apprendimento della lingua italiana** da parte dei **lavoratori stranieri**, per i quali sarà richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua per il settore terziario.
- **Possibilità per gli Enti Bilaterali territoriali del settore Turismo di svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri** per l'espletamento di pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- **Affidamento all'Ente Bilaterale della traduzione in lingua straniera** (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno) di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori.
- **Diritto di precedenza per il lavoratore straniero**, previsto dall'art.55 del CCNL, che costituirà titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale (solo per Confindustria).
- **Possibilità di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro** ai fini del ricongiungimento familiare, tramite l'utilizzo delle ferie, dei permessi retribuiti e della flessibilità dell'orario di lavoro (solo per Confindustria).

### CONTRATTI A TERMINE

- **Fissato in 36 mesi la durata massima di un contratto a tempo determinato**, vincolando il datore di lavoro alla garanzia del diritto di precedenza nei contratti successivi. Si è di fatto estesa la normativa prevista per gli stagionali a tutti i contratti a termine.

### LAVORO EXTRA E DI SURROGA

- **Introduzione della possibilità del lavoro extra e di surroga** nei fine settimana e durante le festività

### APPRENDISTATO

- **Ridefinizione delle ore formative per gli apprendisti:**
  - 120 ore medie annue per i livelli secondo e terzo;
  - 100 ore medie annue per i livelli quarto, quinto e sesto super;
  - 80 ore medie annue per il livello sesto.

*Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto.*

TERZIARIZZAZIONE

RIPOSO SETTIMANALE

**La terziarizzazione rappresenta la parte più significativa del risultato negoziale:**

si sono stabiliti, infatti, alcuni **criteri per i servizi di pulizia ai piani nel caso di ipotesi di esternalizzazione.**

- Viene maggiormente definita la procedura che nella prima fase deve avere lo scopo di mantenere “l’unicità aziendale” tentando di evitare di dare il servizio in appalto.
- Qualora questo negoziato non vada a buon fine si fissano i seguenti criteri da inserire nel contratto di appalto: che ai lavoratori e alle lavoratrici interessate alla esternalizzazione, dovrà essere applicato un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL Turismo, comprensivo dell’assistenza sanitaria integrativa e di eventuali ulteriori servizi offerti dall’appaltante ai propri dipendenti (es. vitto).
- Viene sancito che questi operatori non potranno essere trasferiti in altro servizio, e che queste disposizioni si applicheranno a tutti gli appalti che susseguiranno nel tempo.

**Definizione di alcuni punti fermi e limitazioni nell’applicazione della legge sul riposo settimanale:**

- se fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Inoltre vengono fissate le **causali di questa slittamento oltre il settimo giorno:**

- l’organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

La stagione contrattuale nel turismo, apertasi con la presentazione di tre piattaforme separate, si è conclusa positivamente dopo quasi 9 mesi di trattative serrate tra le organizzazioni sindacali e le controparti datoriali, con il rinnovo unitario di tutti e tre i contratti. Un risultato importante per un settore strategico dell'economia italiana, pur considerato che anch'esso è colpito duramente dalla crisi economica in atto.

Tra i risultati di questa tornata di rinnovi dei CCNL si segnalano in particolar modo:

- un **INCREMENTO SALARIALE** che tutela il potere di acquisto dei lavoratori
- l'introduzione di un **PREMIO VARIABILE DI RISULTATO** nella **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**
- una **REGOLAMENTAZIONE DELLE ESTERNALIZZAZIONI** che tutela i diritti dei lavoratori.

Altri strumenti importanti e previsti dai CCNL, sono gli **ENTI BILATERALI** (EBIT, EBNT, EBN), ai quali è affidato il compito della formazione e qualificazione professionale, di svolgere e promuovere studi e ricerche, di costituire osservatori al fine di monitorare il settore, particolarmente verso le problematiche insite al mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, di promuovere interventi mirati volti al superamento di ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, anche in relazione al tema delle pari opportunità.

Va sottolineato che il **settore del turismo rappresenta oggi un universo variegato e complesso** che, partendo dai risultati raggiunti con i rinnovi contrattuali, **necessita di essere rilanciato e riqualificato** attraverso un percorso condiviso con tutti i soggetti interessati, pubblici e privati, vale a dire: Stato, Regioni, Enti Locali( ai quali spetta il compito di sviluppare, programmare, disciplinare e gestire territorialmente le politiche turistiche), con tutte le Parti Sociali, Associazioni e Sindacati, perché solo interventi di programmazione integrata possono essere motore di sviluppo e contemporaneamente volano per investimenti.

Si segnala inoltre che questo settore sta attraversando una **delicata fase di riorganizzazione produttiva**. In alcuni settori del Turismo si va sempre più **affermando l'impresa "gigante" e multinazionale**, specie tra le catene della ristorazione, dei fast-food e dei tour-operator, che insieme alle catene alberghiere, ai villaggi vacanze, alle grandi navi da crociera e ai parchi a tema, rappresentano le nuove grandi aziende dell'industria terziario – turistica.

Spetta alla categoria avere la capacità di rappresentare una realtà tanto complessa e variegata.

# TRATTATIVA CONCLUSA IN FORMA UNITARIA

## PULIMENTO MULTISERVIZI

DATI SETTORE	
Lavoratori	450.000
Imprese	Circa 20.000
LA PIATTAFORMA	
Modalità di presentazione	Presentazione di 3 piattaforme separate tra le 3 sigle sindacali
Controparti datoriali	FISE-CONFINDUSTRIA, LEGACOOPSERVIZI, FEDERLAVORO-CONFCOOPERATIVE, PSL-AGCI, UNIONSERVIZI-CONFAPI
ACCORDO	
Data	31 Maggio 2011
Durata	1 gennaio 2010- 30 aprile 2013
Firma	Unitaria
Firmatari	<b>Parti datoriali:</b> Fise-Confindustria, Legacooperservizi, Federlavoro-Confcooperative, Psl-Agci, Unionservizi-Confapi <b>Sindacati:</b> FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTRASPORTI Uil
VALUTAZIONE PIATTAFORMA	
Periodo consultazioni	<i>Le consultazioni partiranno nei prossimi mesi</i>
Assemblee	
Lavoratori partecipanti	
Lavoratori Votanti	
Parere dei lavoratori	

## PRINCIPALI RISULTATI

### INCREMENTI SALARIALI

- **+ 70 €** al II° livello
- **Consolidamento dell'EDAR** (Elemento Distinto Aggiuntivo della Retribuzione), elemento prima incerto dal punto di vista della continuità dell'erogazione. Ora l'EDAR, del valore di €20,00 al II livello, dal 1 giugno 2011 sarà trasferito alla voce "indennità forfettaria di anzianità" che permetterà il consolidamento nella retribuzione oraria per tutti i lavoratori, compresi i nuovi assunti.

### DIRITTO ALLO STUDIO

- Possibilità di **usufruire**, per i lavoratori a tempo indeterminato, di **permessi retribuiti fino a 150 ore annue** per frequentare corsi di studio al cui termine venga rilasciato un diploma o un attestato legalmente riconosciuto.

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

- **Istituzione dell'assistenza sanitaria integrativa** che per la predisposizione dell'apposito Fondo Unico del settore prevede una commissione paritetica incaricata di definire strumenti e soluzioni volti a rendere operativo il Fondo per gli addetti del settore entro il 1 luglio 2013.
- **Definizione della quota mensile obbligatoria a totale carico dell'impresa** pari a 4 euro per i lavoratori fino a 28 ore settimanali ed a 6 euro per coloro che superano le 28 ore di lavoro settimanale.

### CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

- **Definizione delle materie demandate alla contrattazione di secondo livello:** pari opportunità, sviluppo della bilateralità, formazione apprendisti, orario e turnazione del lavoro, monitoraggio ore supplementari, modalità esplicative del regime di flessibilità, misure per il miglioramento delle condizioni di lavoro, materie legate all'organizzazione del lavoro.
- **Prevista l'istituzione** in sede di contrattazione di secondo livello di un **premio di risultato annuale** variabile ancorato a parametri che misurino il miglioramento della competitività aziendale, nonché all'andamento economico dell'impresa.
- **Previsto un elemento di garanzia retributiva pari a 80 € per il II° livello** in caso di mancato accordo integrativo entro il dicembre 2012.

### ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI

- **Regolamentazione dei permessi** tramite la legge 104 e **programmazione** degli stessi al massimo 3 mesi prima e, ove possibile, mensilmente e fatto salvo il carattere d'urgenza e di indeferibilità.
- **Reintroduzione della possibilità di utilizzare i permessi per assistenza a figli portatori di handicap** anche ai **genitori adottivi e affidatari**, prima esclusi.

## PRINCIPALI RISULTATI

### BILATERALITÀ

- **Prevista la costituzione di Organismi Bilaterali Territoriali (OBT)**, con le medesime funzioni dell'ONBSI su scala territoriale, tra cui la promozione di iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale nonché per il monitoraggio degli appalti e delle gare, anche in collaborazione con le regioni, gli enti locali ed altri enti competenti. L'attività degli OBT è finanziata tramite il 70% delle risorse della contribuzione obbligatoria raccolta dall'ONBSI tramite la convenzione con l'Inps. Le quote a carico di lavoratori e imprese destinate al finanziamento della bilateralità sono determinate a livello di contratto nazionale.

### SICUREZZA SUL LAVORO

- **Istituzione di una commissione tecnica paritetica** all'interno dell'ONBSI per verificare e analizzare le esigenze del settore in materia di sicurezza e armonizzarle con la legge vigente.

### RIPOSO SETTIMANALE

- Il lavoratore ha **diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo** di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art.30 nono comma del CCNL. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media di un periodo non superiore a 14 giorni. Per le giornate lavorative in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

### ORARIO DI LAVORO

- **Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate con la maggiorazione del 25%**, calcolata sulla retribuzione base. A partire dall'entrata in vigore del CCNL, negli accordi di secondo livello le parti potranno concordare la non applicazione di tale maggiorazione qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale, superiore al minimo contrattuale di cui all'articolo 33 del CCNL, dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le parti.

### AVVISO COMUNE

È stato sottoscritto dalle parti l'**AVVISO COMUNE** da discutere al Ministero del Lavoro, atto che completa il percorso di rinnovo. All'interno dell'avviso comune vengono presentate **le richieste per la corretta applicazione di norme già vigenti ma non sempre rispettate e l'ulteriore definizione di regole** che permettano una gestione **trasparente degli appalti**.

## LE FASI DELLA TRATTATIVA

L'accordo unitario sul rinnovo del CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati/multi servizi, raggiunto dopo 15 mesi di trattativa, nonostante non recepisca in toto le proposte della FILCAMS, rappresenta un risultato positivo, soprattutto alla luce della difficile congiuntura economica e delle divisioni sindacali. In particolare, dopo quasi 20 anni, si è riusciti a rinnovare il contratto tramite un'intesa unitaria raggiunta in sede sindacale, elemento di assoluta novità per il settore.

La trattativa, iniziata a maggio 2010 e conclusasi a maggio 2011, si è svolta in tempi relativamente brevi per la tradizione del settore. Fin da subito si è parlato di rinnovo "leggero", un rinnovo cioè che sarebbe stato manutentivo più che innovativo, rispondendo alla necessità di tutelare il potere di acquisto per i lavoratori, di evitare deroghe peggiorative rispetto al precedente accordo e di mantenere l'impianto economico. Risultato che si è di fatto raggiunto.

# TRATTATIVA CONCLUSA IN FORMA UNITARIA

## STUDI PROFESSIONALI

<b>DATI SETTORE</b>	
Lavoratori	Circa 900.000
<b>LA PIATTAFORMA</b>	
Data Presentazione	3 giugno 2010
Oggetto del rinnovo	Rinnovo completo
Modalità di presentazione	Piattaforma separata. Le organizzazioni sindacali hanno presentato 3 piattaforme separate
Controparti datoriali	CONPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA
<b>VALUTAZIONE PIATTAFORMA</b>	
Consultazione	Consultazione telematica tramite la quale si è chiesto ai lavoratori di valutare la piattaforma e di esprimere il loro parere
Parere dei lavoratori	Positiva
<b>ACCORDO</b>	
Data	27 settembre 2011
Durata	1 ottobre 2011- 1 ottobre 2013
Firma	Unitaria
Firmatari	Parti datoriali: CONPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA Sindacati: FILCAMS CGIL, FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil
<b>PRINCIPALI RISULTATI</b>	
INCREMENTI SALARIALI	+87,50 euro al mese al III livello
AMPLIAMENTO DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL	Inserimento nella sfera di applicazione del contratto di tutta una serie di nuove professioni non regolamentate (es: podologo, tributarista, archeologo etc.) individuate dall'osservatorio CNEL.

<b>ATTIVITÀ SINDACALE</b>	Opportunità di prevedere la nomina di rappresentanti sindacali territoriali con specifici compiti (RLS – Delegato Sociale) funzionali alla pratica attuazione del modello di relazioni sindacali. Istituzione del <b>sindacato sociale nel secondo livello di contrattazione</b> .
<b>TUTELE E WELFARE CONTRATTUALE</b>	<b>Estensione alle diverse forme di impiego operanti nel Settore, comprese Collaborazioni, Collaborazioni a Progetto, i Praticanti e le partite IVA, le tutele previste al Titolo V del CCNL:</b> tutela della dignità della persona sul lavoro; Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori; Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; Assistenza sanitaria supplementare. Per i praticanti di studio introdotta la possibilità di utilizzare l'apprendistato (entro 3 mesi verrà definito in modo compiuto l'utilizzo di tale strumento). Per le collaborazioni, stagisti e forme di lavoro atipico, verrà costituito un gruppo di lavoro aperto anche alle istituzioni, all'università, e agli istituti formativi per definire le linee guida con l'obiettivo di dare un equo compenso e adeguate tutele di welfare contrattuale (ad es. assistenza sanitaria etc.) a queste figure.
<b>FORMAZIONE</b>	<b>Riformulazione degli articoli relativi agli obiettivi della formazione, alla formazione continua, al diritto allo studio</b> contenute nel Titolo VI del CCNL al fine di <b>estendere la formazione anche alle nuove figure da tutelare</b> .
<b>FORMAZIONE LAVORO</b>	<b>Definizione di forme di compenso per l'attività formativa svolta in regime di stage.</b> In tale ambito si richiede di valutare l'opportunità di prevedere uno specifico <b>compenso anche per l'attività formativa svolta nel periodo di "praticantato"</b> . <b>Possibilità del rimborso spese per lo stagista rimandato al II livello regionale per la definizione complessiva.</b>
<b>MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>Valutazione degli effetti delle disposizioni legislative</b> introdotte successivamente alla data di stipula del CCNL (26 luglio 2008) sia nella <b>organizzazione del lavoro</b> degli Studi Professionali che rispetto all'obiettivo condiviso di <b>stabilizzare e fidelizzare la forza lavoro</b> del settore.
<b>CLASSIFICAZIONE</b>	<b>Inserimento dei profili professionali</b> da tutelare nei vari livelli di inquadramento delle 4 Aree Professionali, sia <b>delle figure di alta professionalità</b> (es. dirigente notarile) sia <b>delle nuove figure operanti nell'area tecnica</b> .
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	<b>Equiparazione degli scatti di anzianità al settore terziario.</b> Per gli addetti con rapporto di prestazione a collaborazione, anche a progetto, al monomandatario con partita IVA e agli addetti con rapporto di prestazione formazione/lavoro (praticanti e stager) verranno attivati dei gruppi di lavoro con l'obiettivo di fornire alle parti uno studio e delle proposte in tema di: EQUO COMPENSO; RIMBORSI SPESA; WELFARE CONTRATTUALE; FORMAZIONE.

## LE FASI DELLA TRATTATIVA

Le organizzazioni sindacali si sono presentate alla trattativa per il rinnovo del CCNL degli studi professionali presentando **tre piattaforme separate, con molti punti in comune ma divergenti su aspetti sostanziali** quali gli **aumenti salariali**, la **conciliazione** e l'**arbitrato**.

I rappresentanti delle controparti datoriali, fin dai primi incontri, si sono mostrati disponibili a ricercare soluzioni condivise sia su aspetti relativi al lavoro dipendente (aumenti salariali, formazione e sicurezza sul lavoro) sia per quanto riguarda il praticantato, i collaboratori e le partite IVA, tematiche sulle quali la FILCAMS si sta spendendo da tempo.

**La trattativa ha subito un rallentamento negli ultimi mesi, principalmente per la richiesta avanzata dalla controparte di introdurre nel CCNL disposizioni previste dal collegato al lavoro.**

Da questo momento da parte della FILCAMS è stato sviluppato uno studio approfondito sul così detto collegato lavoro arrivando a definire un quadro all'interno del quale sarebbe stato possibile trovare un punto di equilibrio tra le parti. Tuttavia in sede di trattativa è prevalsa la decisione di togliere come richiesto dalla FILCAMS la materia dal CCNL.

Questo lavoro ha comunque avuto il pregio di evitare la firma separata del contratto. Infatti, nel mese di settembre è stata sottoscritta un'ipotesi di accordo e si prevede che si possa giungere alla firma definitiva nel mese di novembre 2011.

# TRATTATIVA IN CORSO

## CONTRATTO FARMACIE PRIVATE

DATI SETTORE	
Lavoratori	Circa 13.500
Imprese	Circa 10.000 farmacie private convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale
LA PIATTAFORMA	
Data Presentazione	1 Aprile 2010
Oggetto del rinnovo	Rinnovo completo
Modalità di presentazione	Separata Si tratta di 3 piattaforme “gemelle” fatto salvo per i riferimenti all’accordo separato sul modello contrattuale e il recepimento del collegato al lavoro voluto da Fisascat e Uiltucs, nonché per l’assenza nelle loro piattaforme della cifra dell’aumento salariale, presente invece nella piattaforma FILCAMS.
Controparti datoriali	<b>FEDERFARMA</b> Federfarma non ha sottoscritto il protocollo sul modello contrattuale separato, in coerenza con una storia che non l’ha mai vista firmataria di protocolli come parte sociale.
VALUTAZIONE PIATTAFORMA	
Periodo consultazioni	Dal 1 febbraio al 30 marzo 2010
Assemblee	Territoriali/regionali
Lavoratori partecipanti	100/200
Lavoratori Votanti	100/200
Parere dei lavoratori	Favorevole

## LE PROPOSTE DELLA FILCAMS

### INCREMENTO SALARIALE

**+180 € al 1° livello**, comprensiva di una quota da destinare allo sviluppo e all'estensione della contrattazione regionale di secondo livello.

### DIRITTI SINDACALI

- **Previsione di un monte ore annuo non inferiore a 10 ore** per ogni lavoratore per l'effettuazione di assemblee sindacali retribuite da parte delle RSA e/o delle OOSS Territoriali di riferimento.

- **Identificazione di un apposito spazio all'interno dei luoghi di lavoro (bacheca) per l'affissione di comunicati**, materiale informativo, inerenti alle materie di interesse sindacale.

### BILATERALITÀ

- **Definizione di un tavolo di lavoro paritetico per individuare le aree di intervento dell'Ente Bilaterale Nazionale** per renderlo operativo.

- **Definizione dei ruoli degli Enti Bilaterali in tema di Salute e sicurezza** dei luoghi di lavoro e di **formazione** (apprendisti, ECM e reinserimento).

### FORMAZIONE

- L'importanza della **formazione** professionale deve essere ritenuta da entrambe le parti centrale. In tale ottica vanno orientati gli sforzi per esplorare ogni possibilità per fare sì che essa **esca da una rischiosa condizione di episodicità e divenga elemento costitutivo della professionalità degli addetti**.

### FORMAZIONE ECM

- **Remunerazione delle ore di formazione ECM** come ore di lavoro effettivamente prestato.

- La formazione derivante da progetti concordati a livello territoriale dovrà soggiacere alla medesima modalità, anche in un ottica di progressivo **superamento della prassi del rimborso**. La formazione ECM tipica del farmacista viene rimborsata infatti solo a fronte della presentazione di giustificativi da parte del lavoratore con un contributo forfettario di 80 euro. Si tratta di una modalità non più attuale visto che ora i corsi possono essere svolti a distanza.

### DIRITTO ALLO STUDIO

Introduzione all'art 38 del vigente CCNL della **possibilità di godimento delle agevolazioni previste anche nei casi di frequenza di scuole specializzate, master formativi, concorsi** per sedi farmaceutiche e per altri percorsi formativi inerenti all'accrescimento della professionalità.

CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

- **Estensione e diffusione della contrattazione integrativa regionale** su tutto il territorio nazionale.
- **Ampliamento degli ambiti di contrattazione integrativa regionale a:** Erogazioni economiche (Premio di Risultato) legate a obiettivi di produttività, qualità ed accrescimento professionale; Indennità sostitutive del servizio mensa; Formazione professionale compresi eventuali articolazioni migliorative di quanto previsto a livello nazionale sulla formazione ECM; Progetti di Conciliazione Tempi di vita e di lavoro (part time post maternità, flessibilità concertate dell'orario di lavoro per esigenze di cura) anche finanziabili ai sensi dell'articolo 9 legge 8 marzo 2000/53.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

*E' in corso un lungo e complesso dibattito in parlamento sul ruolo della farmacia come presidio capace di erogare nuove prestazioni (prenotazioni ticket, esami, effettuazione esami, visite e cure terapeutiche) tale dibattito impatterà sull'attività tradizionale del personale in farmacia. E' pertanto opportuno ragionare di nuove figure, inquadramenti e valorizzazione delle professionalità. La nuova classificazione del personale dovrà prevedere almeno una nuova figura professionale intermedia, tra il Farmacista direttore ed il Farmacista collaboratore (Farmacista Collaboratore che svolge funzioni di preparazione di prodotti e funzioni organizzative).*

TRATTAMENTO DI MALATTIA

**Incremento dell'integrazione in caso di malattia fino al 100% dal 1 giorno al 180 esimo.**

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

**Conservazione del posto di lavoro anche se si dovesse superare per casi di comprovata gravità i 180 giorni ovviamente senza retribuzione ma anche senza il rischio di un licenziamento.**

MATERNITA'

- **Integrazione al 100% della retribuzione per tutta la durata del Congedo di Maternità**
- **Allungamento del periodo di aspettativa attuale di 6 mesi..**
- **Consentire alla lavoratrici a tempo pieno l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di vita, di accoglierne le richieste di trasformazione temporanea del contratto da tempo pieno a tempo parziale.**

## LE PROPOSTE DELLA FILCAMS

### TRASFERIMENTO

**Ridefinizione delle norme sul trasferimento** in particolare in merito a ragioni tecnico organizzative, preavviso di comunicazione, indennità di disagio, e categorie di lavoratori esclusi.

### PERMESSI RETRIBUITI

**Modifica dell'articolo 26** del vigente CCNL al fine di **rendere l'istituto dei permessi individuali maggiormente esigibile**. Evidente è stata la difficoltà di ottenere i permessi per utilizzo personale da parte dei farmacisti titolari nelle piccole realtà.

### PERMESSI PER VISITE MEDICHE E TERAPICHE

**Definizione di un monte ore specifico di permessi retribuiti aggiuntivi** agli esistenti **per visite mediche e diagnostiche** e un ulteriore monte ore specifico per terapie oncologiche e riabilitative.

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

**Incremento della quota a carico azienda al 1,55%.**

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

**Attuazione immediata dell'assistenza sanitaria integrativa.**

### MAGGIORAZIONI

**Adeguamento delle maggiorazioni attualmente esistenti** con riferimento alle modifiche avutesi del servizio di turno della farmacia, ossia in rapporto al sempre maggior impiego della prestazione notturna a fronte dell'estensione degli orari di apertura delle farmacie ( spesso H24).

### REPERIBILITÀ

**Ridefinizione delle modalità e delle condizioni economiche della reperibilità.** Sono infatti sempre più frequenti i casi di prestazioni lavorative non previste e richieste in orari disagiati anche per effetto dell'ampliarsi degli orari di apertura delle farmacie.

### REVISIONE DELLE INDENNITÀ PROFESSIONALI

**Incremento e riduzione dei tempi di maturazione.** Sono cifre fisse che dovrebbero fotografare l'acquisizione dell'esperienza del farmacista e premiare il suo ruolo sociale.

## LE FASI DELLA TRATTATIVA

### **Trattativa complessa per la congiuntura di più elementi sfavorevoli:**

1. il contesto di debolezza delle OOSS che sono storicamente poco rappresentative;
2. il difficile contesto unitario;
3. la grave crisi del settore della dispensazione del farmaco, fortemente compresso nei margini dal susseguirsi dei tagli del governo, esempio eclatante, l'ultima legge di sostenibilità;
4. l'atteggiamento di Federfarma che per mesi è stata impegnata nel rinnovo delle sue cariche interne.

### **FEDERFARMA non ha ritenuto praticabile alcuna delle richieste avanzate dalla FILCAMS, dichiarandosi indisponibile a:**

- individuare un fondo di previdenza integrativa sostitutivo di Previprof sciolto a seguito di parere negativo di Covip;
- Introdurre l'assistenza sanitaria integrativa;
- Accogliere alcune nostre richieste normative, quali il part time post maternità;
- Potenziare la contrattazione decentrata regionale bloccata da anni..

Sul tema della classificazione Federfarma pare essere disponibile a istituire un osservatorio stante l'ancora aleatorio quadro normativo. Sul tema della bilateralità pare interessata a dare slancio all'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale implementandone l'attività di formazione.

# TRATTATIVA IN CORSO

## CONTRATTO FARMACIE SPECIALI

DATI SETTORE	
Lavoratori	2.800
Imprese	1.000
LA PIATTAFORMA	
Data Presentazione	30 Giugno 2010
Oggetto del rinnovo	Rinnovo completo
Modalità di presentazione	Separata Presentate 3 piattaforme “gemelle” fatto salvo per i riferimenti all’accordo separato sul modello contrattuale e il recepimento del collegato al lavoro voluto da Fisascat e Uiltucs, nonché per l’assenza nelle loro piattaforme della cifra di aumento salariale, presente invece nella piattaforma FILCAMS.
Controparti datoriali	<b>ASSOFARM</b> Assofarm sostiene di non essere firmataria del protocollo separato sul modello contrattuale essendo uscita tecnicamente da CISPEL.
VALUTAZIONE PIATTAFORMA	
Periodo consultazioni	Aprile – Giugno 2010
Assemblee	50
Lavoratori partecipanti	Circa 350
Lavoratori Votanti	Circa 350
Parere dei lavoratori	Favorevole

## LE PROPOSTE DELLA FILCAMS

### SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI (SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE)

**Individuazione**, al fine di potenziare le relazioni sindacali a livello aziendale, di nuove materie da fare oggetto di informazione e confronto finalizzato ad opportune intese fra le parti, tenuto conto dei mutamenti dei servizi sociali in atto e degli eventuali loro riverberi sull'organizzazione del lavoro. La **contrattazione aziendale** di cui si conferma l'importanza e la validità, dovrà essere **estesa**.

**Erogazione del premio di risultato anche ai lavoratori con rapporto a di lavoro a termine.**

### BILATERALITÀ

**Piena realizzazione dell'Ente Bilaterale Nazionale** rendendolo funzionale innanzitutto alla promozione di efficaci interventi in tema di formazione degli operatori.

### CLASSIFICAZIONE

**Adeguamento della classificazione alla nuova realtà e individuazione di nuove professionalità** anche alla luce delle modifiche legislative intervenute. Tale adeguamento dovrà accompagnarsi ad una verifica compiuta dell'attuale declaratoria a partire dalle figure professionali incluse al livello C1 e Q3.

### PART TIME POST MATERNITÀ

**Accoglimento delle richieste delle lavoratrici che vogliono trasformare temporaneamente il loro contratto da tempo pieno a tempo parziale** al fine di consentire alla lavoratrici a tempo pieno l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di vita, nell'ambito del più ampio tema del rientro da assenze prolungate derivanti da esigenze di assistenza e cura, potrebbero essere presentati appositi progetti nell'ambito della contrattazione di secondo livello, finanziabili secondo quanto previsto dall'art 9 della legge 8 marzo 53/2000.

### TRASFERIMENTO

**Regolamentazione dell'istituto del trasferimento definendone ragioni tecnico organizzative, preavviso di comunicazione, eventuali indennità di disagio e categorie di lavoratori esclusi**, sia entro il Comune di appartenenza sia, alla luce delle trasformazioni societarie in atto nel settore, fuori dal medesimo.

## LE PROPOSTE DELLA FILCAMS

### ASSENZE E PERMESSI

**Calendarizzazione dei permessi maturati e non goduti nell'anno, volta a favorirne la fruizione** nell'anno successivo o in alternativa la retribuzione del residuo maturato al 30 giugno dell'anno successivo. Il permesso straordinario retribuito previsto in caso di decesso di parenti, si richiede venga esteso anche agli affini entro il 3° grado.

### PERMESSI PER VISITE MEDICHE E TERAPICHE

**Previsione di un monte ore specifico di permessi retribuiti aggiuntivi agli esistenti per visite mediche e diagnostiche** e un ulteriore monte ore specifico per terapie oncologiche e riabilitative.

### PREVIDENZA INTEGRATIVA

**Calcolo del contributo da destinare al Fondo sulla base della retribuzione utile per il computo del "TFR"** e **previsione di un aumento della percentuale a carico del datore di lavoro** dall'1% all'1,5%.

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

**Adesione per i quadri del settore al fondo Quas ed estensione dell'iscrizione a Fondo Est** per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

### MALATTIA

**Conservazione del posto di lavoro sino a guarigione clinica.**

### MAGGIORAZIONI

**Aumento della maggiorazione prevista** dall'art. 23 CCNL 13.12.2007 comma 5

**Elevazione della maggiorazione prevista** dall'art. 23 CCNL 13.12.2007 comma 5

### AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

**Adeguamento del valore economico degli scatti di anzianità.**

### INDENNITÀ QUADRI

**Rivalutazione dell'indennità quadri attualmente prevista** e, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, **definizione di nuove modalità di incremento della stessa** anche svincolate da obiettivi incentivanti.

### COPERTURE ASSICURATIVE E TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ DEL FARMACISTA

**Effettuazione di una verifica** di quanto previsto all'art. 11 comma 9 del CCNL vigente, per ciò che concerne la **copertura assicurativa per i quadri intermedi** con l'obiettivo di una sua estensione alla figura professionale del farmacista indipendentemente dall'inquadramento.

### TRATTAMENTO ECONOMICO

**Incremento salariale pari a 150 euro con riferimento al livello A1**, nel triennio di durata, al fine di realizzare il miglioramento dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori e di tutelarne il potere di acquisto dei salari.

## LE FASI DELLA TRATTATIVA

**ASSOFARM** sta attraversando un **periodo di forte crisi** dovuta ai tagli governativi ai margini della dispensazione finale del farmaco e alla stretta agli enti locali che delle farmacie speciali sono i maggiori azionisti.

Ciò ha avuto come **prima conseguenza** tangibile la **disdetta unilaterale degli accordi di 2 livello delle Farmacie di Milano Prato e Bologna** (tutte gestite da Admenta Spa per conto dei comuni).

La controparte ha presentato un **piano di razionalizzazione del CCNL** vigente molto insidioso, che dietro una volontà di semplificazione mira a:

- ridimensionare diritti sindacali (assemblea)
- flessibilizzare l'organizzazione del lavoro (orari)
- aumentare le leve gestionali (meno vincoli sui tempi determinati)
- ridurre il costo del lavoro (abbassare le maggiorazioni per le prestazioni straordinarie).

Le difficoltà di tenuta unitaria complicano il quadro, seppur in presenza di un sistema di relazioni industriali e di rapporti di forza sicuramente più capillare rispetto alle Farmacie Private.

# TRATTATIVA IN CORSO

## ACCONCIATURA ED ESTETICA

<b>DATI SETTORE</b>	
Lavoratori	200.000
Imprese	126.000
<b>LA PIATTAFORMA</b>	
Data Presentazione	1 Aprile 2010
Oggetto del rinnovo	Rinnovo completo
Modalità di presentazione	Nata unitaria. La FISASCAT ha presentato una piattaforma separata
Controparti datoriali	Confartigianato Benessere Acconciatori, Confartigianato Benessere Estetica, CNA Unione Benessere e Sanità, CASARTIGIANI, CLAAI Federnas Unanem
<b>IPOTESI DI ACCORDO</b>	
<b>BILATERALITÀ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obbligo per le aziende non iscritte agli Enti Bilaterali di corrispondere al lavoratore un <b>elemento retributivo aggiuntivo pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità.</b></li> <li>• Attribuzione agli enti bilaterali territoriali di predisporre regolamenti in grado di <b>agevolare le iscrizioni e stabilire le modalità di accesso alle prestazioni per le imprese aderenti al sistema.</b></li> </ul>
<b>WELFARE CONTRATTUALE</b>	<b>Costituzione del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'artigianato</b> , così come previsto dall'Accordo Interconfederale sottoscritto il 21 settembre 2010, dal momento in cui il Fondo sarà attivato saranno versati € 10,42 mensili per 12 mesi l'anno a totale carico dell'azienda.
<b>RELAZIONI SINDACALI</b>	<b>Previsto un delegato di bacino del settore artigiano</b> (imprese artigiane) che non può essere scelto in imprese con meno di 5 dipendenti.
<b>APPRENDISTATO</b>	<b>Retribuzione al 100% a partire del IX semestre di servizi per gli apprendisti in possesso di attestato professionale.</b> Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai lavoratori assunti al termine del tirocinio.

## IPOTESI DI ACCORDO

### FERIE

### TRATTAMENTO DI MALATTIA

### SALARIO

Aumento di 2 giorni di ferie per i lavoratori con anzianità superiore a 5 anni.

Pagamento dei giorni di carenza per malattie superiori a 8 giorni.

Aumento retributivo di euro 74,00 (corrispondente ad un indice del 6,8% ben superiore agli indici previsionali IPCA) da erogare in 3 tranches.

Una tantum di € 160,00 da erogarsi in due tranches da € 80,00 cadauna la prima unitamente alla retribuzione di giugno 2011 e l'altra con lo stipendio di marzo 2012. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo l'una tantum sarà riconosciuta nella misura del 70% con le medesime scadenze.

## LE FASI DELLA TRATTATIVA

Sul tavolo per il rinnovo del contratto Acconciatura ed Estetica, scaduto il 31 dicembre 2008, la crisi economica che ha colpito il settore è stato l'argomento principale. In questo settore tuttavia, alla possibilità di concludere il negoziato è subentrato un **problema politico sulla costituzione del fondo di assistenza sanitaria del settore**. La **Fisascat** infatti, ha posto la pregiudiziale rispetto a tale questione, tra l'altro derivante da una scelta posta in essere anche dalla sua Confederazione. Il **confronto tra le parti, interrotto il 30 novembre 2010 per consentire alla FISASCAT-CISL di sciogliere le riserve** in merito al Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, così come previsto dall'accordo interconfederale sottoscritto il 21 settembre 2010, **è ripreso il 28 marzo 2011** sulle tematiche rimaste ancora da definire. Dopo un ampio confronto su tutti i temi, le Parti hanno unanimemente convenuto sulla definizione dei testi esaustivi di tutti gli argomenti trattati. **Al momento della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, la delegazione trattante della FISASCAT-CISL, in maniera incomprensibile ed inaspettata ha dichiarato la propria impossibilità a sottoscrivere l'accordo di rinnovo per il mancato richiamo all'accordo sul modello contrattuale del 22 gennaio 2009**, aggiungendo, inoltre, che tale posizione era dovuta anche alla posizione assunta dalla FILCAMS CGIL nella trattativa per il rinnovo del CCNL del settore Terziario. Questo comportamento risulta ancora meno comprensibile se si pensa che la trattativa stessa durata oltre un anno ha visto sempre presente la delegazione FISASCAT e che i testi in discussione nelle giornate del 28.3.2011 e quelli già concordati e definiti nei precedenti incontri, erano già di loro conoscenza. **Come FILCAMS CGIL Nazionale riteniamo che l'ipotesi di accordo raggiunta sui Testi Definitivi**, così come concordati e condivisi con le Associazioni Datoriali Artigiane, presenti al tavolo delle trattative, **rappresenta un ottimo risultato** per le lavoratrici e i lavoratori di un settore che mai come in questo periodo sta attraversando una fase di forte crisi con gravi ripercussioni negative sia sulle Imprese che sui Lavoratori. Per tali motivi come FILCAMS CGIL Nazionale confermiamo la sottoscrizione dell'Accordo di Rinnovo del CCNL Acconciatura, Estetica, Piercing, Tatuaggi e Tricologia non curativa, così come concordato nei testi definitivi condivisi; **auspicando da parte della FISASCAT CISL un positivo superamento delle riserve espresse e la conseguente sottoscrizione dell'accordo**.

# TRATTATIVA IN CORSO

## VIGILANZA PRIVATA

### DATI SETTORE

Lavoratori

40.000

Imprese

800

### LA PIATTAFORMA

Data Presentazione

12 Ottobre 2009

Oggetto del rinnovo

Rinnovo completo

Modalità di  
presentazione

Piattaforma separata

Per la prima volta le organizzazioni sindacali si presentano separata alla fase di rinnovo del CCNL

Controparti datoriali

ANCST - LEGACOOP, FEDERLAVORO - CONFCOOPERATIVE,  
AGCI/ANCOSEL, FEDERSICUREZZA (Confcommercio), ASSVIGILANZA,  
UNIV, ANIVP, ASSIV

### VALUTAZIONE PIATTAFORMA

Periodo consultazioni

Agosto-settembre 2009

Assemblee

163

Lavoratori partecipanti

3.384

Lavoratori Votanti

3.296

Parere dei lavoratori

95,44% Positiva

### IPOTESI DI ACCORDO

**CAMPO DI APPLICAZIONE  
DEL CCNL**

A causa della **deregolamentazione del settore**, si registra un ingresso massiccio nei servizi che sono di competenza della GPG (guardie particolari giurate), di aziende che utilizzano personale non decretato.

Il campo di applicazione del CCNL deve quindi aiutare a **riunificare il settore garantendo da un lato pari diritti per eguale lavoro**, dall'altro **impedendo alle aziende "scorrette" di drogare il mercato attraverso il dumping contrattuale**.

IPOTESI DI ACCORDO	
CLASSIFICAZIONE	Inserimento di nuove figure e migliore classificazione di altre alla luce dell'evoluzione del settore, in particolare dando certezza professionale con relativo inquadramento agli operatori della sala conta e del settore aeroportuale.
ORARIO DI LAVORO	Definizione chiara dell'orario di lavoro al fine di evitare abusi nell'utilizzo della flessibilità, tramite il governo dei turni di lavoro anche con forme di rotazione verificabile e che evitino un utilizzo discriminatorio dei turni più disagiati.
CONTRATTI A TERMINE E PART-TIME	Definizione di una regolamentazione dei contratti a termine e del Part Time che tuteli maggiormente i diritti dei lavoratori.
CONTRATTI DI APPRENDISTATO	Stabilizzazione del contratto d'apprendistato molto prima della sua scadenza.
CAMBIO DI APPALTO	Introduzione di nuove regole per il cambio di appalto, rendendo la normativa più cogente, vincolante e rispettosa della tempistica, con l'obiettivo di tutelare i diritti dei lavoratori e l'occupazione. Tra le varie dichiarazioni nel certificato di regolarità contrattuale, le aziende dovranno esplicitamente dichiarare il rispetto di questa normativa contrattuale.
DIRITTI DI INFORMAZIONE	Sia per quanto riguarda il mercato del lavoro sia per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, dovrà essere vincolante e costante l'impegno da parte delle aziende di consegnare alle RSU/RSA e alle OOS territoriali il monitoraggio periodico di quanto accade in azienda. Questo anche alla luce del potere di certificazione che è stato assegnato alle parti sociali attraverso la bilateralità.
II° LIVELLO DI CONTRATTAZIONE	Definizione di regole e risorse certe per agevolare la diffusione della contrattazione integrativa di secondo livello su tutto il territorio nazionale, che non sia sostitutiva del CCNL.
PARI OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Attribuzione all'ente Bilaterale territoriale di compiti di controllo</b> in materia di rispetto delle norme antidiscriminatorie.</li> <li>• <b>Definizione dei percorsi di carriera del personale femminile.</b></li> <li>• <b>Agevolazioni di orario per la maternità e la paternità.</b></li> </ul>

## IPOTESI DI ACCORDO

### SICUREZZA SUL LAVORO DA VERIFICARE

Redazione di un protocollo da allegare al CCNL che definisca gli impegni delle aziende in materia di sicurezza sul lavoro e garantisca il ruolo del delegato alla sicurezza, in un settore caratterizzato dal servizio prestato in regime d'appalto. In questo quadro dovrà essere dato un compito preciso all'ente bilaterale territoriale.

### INCREMENTO SALARIALE

+145 € al 4° livello.

### INDENNITÀ

Adeguamento di tutte le indennità ed introduzione dell'indennità di cambio turno.

## LE FASI DELLA TRATTATIVA

I circa **40mila lavoratori** del settore della vigilanza privata sono **in attesa da più di due anni del proprio contratto**. Le **associazioni datoriali hanno avanzato richieste inaccettabili**:

- deregolamentazione totale dell'orario di lavoro;
- nuova classificazione del personale che annulla i livelli intermedi;
- nessun aumento salariale per il 2009 ed il 2010.

Davanti ad una **situazione di stallo perdurante la FILCAMS ha messo in campo, l'8 ottobre 2010, una forte mobilitazione** dei lavoratori che ha avuto una altrettanto forte risposta in termini di partecipazione e sostegno.

Le incolmabili distanze tra le parti hanno anche **condotto la categoria a chiedere l'intervento del Ministero del Lavoro**, che nell'incontro del 14 gennaio scorso ha invitato le parti a riprendere la trattativa. Le associazioni datoriali hanno ripetutamente rappresentato come le criticità del contesto non permettano un rinnovo del contratto, se non a costo zero.

Il **24 marzo è ripreso il confronto** che appare ancora più complicato. **FEDERSICUREZZA** e le associazioni che ad essa fanno riferimento, hanno **dichiarato** apertamente **che ormai per loro il CCNL Vigilanza Privata rappresenta una categoria marginale**. Propongono quindi di procedere a fare un CCNL ex novo dei servizi integrati, dentro cui far confluire il settore della Vigilanza.

Nel frattempo la trattativa prosegue con proposte che vanno nella direzione opposta alle richieste della FILCAMS (cambio d'appalto soluzioni solo per imprese, classificazione del personale cancellazione di 2 livelli intermedi, orario di lavoro totale deregolamentazione e flessibilità). **La chiusura di un CCNL si prospetta quindi ancora lontana.**

# TRATTATIVA IN CORSO

## LAVORO DOMESTICO

### DATI SETTORE

#### Lavoratori

Circa 500mila (censiti INPS nel 2008) ma da ricerche statistiche incrociate la stima si avvicina a 1.500.000 lavoratrici/lavoratori  
*Si tratta comunque di stime prudenziali, vista l'alta incidenza del lavoro nero, sommerso o irregolare*

#### Imprese

Potenzialmente tutte le famiglie (da stime risulta un bacino di utenti di oltre 2.500.000 di famiglie)

### LA PIATTAFORMA

#### Data Presentazione

Ancora da presentare

#### Oggetto del rinnovo

CCNL Lavoro domestico, scaduto il 28 febbraio 2011

#### Modalità di presentazione

Probabilmente piattaforme separate  
*Sono in corso le ultime valutazioni*

#### Controparti datoriali

FIDALDO  
DOMINA

### LE PROPOSTE DELLA FILCAMS

Ad oggi la piattaforma del contratto del lavoro domestico esiste ma non è stata ancora presentata a causa di rallentamenti dovuti a problemi di carattere politico con CISL e UIL.

Nei quattro anni che separano dall'ultimo contratto, il settore del lavoro domestico e di cura si è ulteriormente ampliato, assorbendo le trasformazioni sociali in atto nel paese: *invecchiamento della popolazione, crescente immigrazione, ritardo nell'ingresso dei giovani nella vita adulta, instabilità coniugale, basso tasso di natalità, ingresso delle donne nel mercato del lavoro, graduale privatizzazione del welfare, ecc.*

Le dimensioni raggiunte dal fenomeno della collaborazione domestica e familiare non consentono più disattenzioni: secondo una stima del 2008 della Fondazione Debenedetti la produzione di valore del lavoro domestico nella sfera privata è pari al 33% del PIL italiano (e di questo, almeno il 75% è prodotto dalle donne).

Per questo è fondamentale stabilire in maniera molto netta e precisa il valore e le funzioni del lavoro domestico, tenendone presente la particolare collocazione, a metà fra la produzione sociale di risorse e il soddisfacimento familiare di bisogni, detta in altri termini, a metà strada tra economia e welfare.

Tra l'altro, sia per la forte composizione femminile degli occupati, sia per il ruolo di motore della ripresa che le donne possono assumere in un momento di crisi come quello attuale, è fondamentale **riportare al centro del mercato del lavoro questo settore**, spesso a rischio di "segregazione".

Per realizzare un contratto rispondente alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori va tenuto conto che il **LAVORO DOMESTICO:**

- si caratterizza per l'altissima presenza di **LAVORO MIGRANTE E FEMMINILE:** con frequentissima coincidenza delle due caratteristiche;
- **NON** è un **LAVORO POVERO:** ma un lavoro basato su meccanismi relazionali e fiduciari, delicatissimo e ricco di responsabilità, non ultima quella di saper interpretare i bisogni delle famiglie;
- **È** un **LAVORO NON SOSTITUIBILE O ACCELERABILE con ausili tecnologici:** in questo sta anche il valore aggiunto di una prestazione che mette al centro il soggetto, da entrambe le parti del rapporto di lavoro (sia il datore di lavoro che la prestatrice d'opera).
- è un settore dove la **SOTTOCCUPAZIONE è una condizione pressoché strutturale:** la media settimanale di ore lavorate si ferma a 25, con evidente sottodimensionamento del rapporto di lavoro;
- ha un alto tasso di **LAVORO IRREGOLARE:** manca completamente una regolamentazione pubblica soprattutto per quanto riguarda i servizi di assistenza alla persona;
- si caratterizza per **ALTI LIVELLI DI PRECARIETÀ E BASSA QUALITÀ** degli **"ASSETTI PRODUTTIVI"** (condizioni di lavoro, regime delle transazioni, scarsa professionalità) che non offrono grandi spazi di valorizzazione.

In questo panorama, la **difesa e l'avanzamento del contratto nazionale** è fondamentale: gli **STRUMENTI SUSSIDIARI**, come la **BUONA BILATERALITÀ**, sono le leve contrattuali più significative da muovere. Per questo, la **FILCAMS** ritiene centrale nella piattaforma rivendicativa, il ruolo della **FORMAZIONE** e il **RICONOSCIMENTO**, anche economico, della **PROFESSIONALITÀ**. È indubbio, infatti, che la qualificazione del settore debba passare necessariamente dall'accrescimento delle competenze di chi vi lavora, affinché diventi in grado di misurarsi con servizi innovativi e risponda sempre più alle nuove necessità delle famiglie.

# TRATTATIVA IN CORSO

## DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

DATI SETTORE	
Lavoratori	60.000
Imprese	50 <sup>13</sup>
LA PIATTAFORMA	
Data Presentazione	16 SETTEMBRE 2010
Oggetto del rinnovo	Rinnovo completo
Modalità di presentazione	Piattaforma separata. Per la prima volta le organizzazioni sindacali si presentano separate alla fase di rinnovo del CCNL
Controparti datoriali	ANCC Coop -CCI -AGCI
VALUTAZIONE PIATTAFORMA	
Periodo consultazioni	Luglio – metà settembre 2010
Assemblee	639
Lavoratori partecipanti	32.662
Lavoratori Votanti	12.299
Periodo consultazioni	96,67% Positivo

<sup>13</sup> La dimensione nazionale della distribuzione cooperativa conta su circa 50 imprese che occupano complessivamente 65mila addetti; di questi 38mila sono occupati nelle 9 grandi catene cooperative.  
Fonte: sito Filcams, Ufficio stampa, 13 dicembre 2006.

IPOTESI DI ACCORDO	
<b>RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Migliorare l'esigibilità</b> di intese che favoriscano la <b>conciliazione dei tempi di vita</b>.</li> <li>• <b>Estendere i diritti</b> d'informazione <b>sulle pari opportunità</b> tra uomo e donna alle aziende al di sotto di 100 dipendenti.</li> </ul>
<b>CATEGORIE SVANTAGGIATE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il <b>5% delle nuove assunzioni</b> deve riguardare <b>categorie a maggior rischio d'inserimento</b>, in particolare donne, disoccupati di lunga durata e disoccupati con più di 50 anni.</li> </ul>
<b>CONTRATTI ATIPICI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Esclusione del ricorso a tipologie di impiego</b> quali lavoro a chiamata, voucher e somministrazione a tempo indeterminato</li> </ul>
<b>CONTRATTI DI INSERIMENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aumento dal 75% al 90% dei lavoratori</b> che sono <b>stabilizzati</b> al termine del contratto di inserimento.</li> </ul>
<b>CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO / SOMMINISTRAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Riduzione della percentuale complessiva di utilizzo delle tipologie contrattuali</b> di cui sopra dal 25% al 20%.</li> <li>• <b>Comunicazione al lavoratore a tempo determinato dell'eventuale rinnovo o meno</b> con anticipo di almeno sette giorni sulla scadenza del contratto.</li> <li>• <b>Superamento della media annua del calcolo percentuale dei contratti</b> a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a tempo determinato.</li> <li>• <b>Verifica semestrale delle percentuali di utilizzo dei contratti</b> a tempo determinato e della somministrazione di mano d'opera nelle singole unità produttive nonché delle causali che hanno determinato il ricorso a tali strumenti, al fine di fare una verifica di eventuali stabilizzazioni dell'organico a tempo indeterminato necessario alle esigenze della singola unità produttiva.</li> </ul>
<b>APPALTI E AZIENDE TERZE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introduzione per le imprese appaltatrici dell'obbligo di fornire il DURC</b> ogni sei mesi alle OO.SS. territoriali e alle RSU/RSA.</li> <li>• <b>Estensione a tutti i dipendenti di aziende terze</b> operanti all'interno delle unità produttive di tutti obblighi di informazione preventiva alle RSU/RSA previsti per i dipendenti in appalto.</li> <li>• In riferimento al punto 4 dell'art. 33 del vigente CCNL si chiede che le clausole di obbligo ivi previste da inserire nei contratti riguardino le imprese cui è conferita l'attività in appalto o in conto terzi ed inoltre che i contratti nazionali applicati siano quelli inerenti al servizio prestato.</li> </ul>

## PART-TIME

- **Incremento dell'orario minimo settimanale** da 20 a 22 ore, con un monte ore annuale di 1.144.
- **Garanzia che il tempo parziale annuale** programmato con distribuzione diversificata dell'orario tra le settimane, **non preveda settimane a zero ore** ed abbia un monte ore complessivo superiore alle 1144 ore di cui sopra.
- **Definizione di criteri e di modalità per permettere al lavoratore la stabilizzazione del proprio orario di lavoro** tramite il consolidamento del lavoro supplementare e straordinario.
- **Aumento della maggiorazione oraria e dell'indennità annuale** stabilite per la clausola elastica (art.94 comma 3).
- **Prevedere**, per incrementare le ore dei part time ed il loro salario, **forme di part time a 30 ore** e di full time tramite la sperimentazione di orari flessibili.

## CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

- **Qualifica dei capitoli inerenti congedi per studio, congedi parentali** e previsione che al secondo livello di contrattazione si sperimentino modelli organizzativi con flessibilità degli orari che rispondano alle esigenze dei lavoratori con particolare riferimento alle lavoratrici madre.
- **Possibilità di utilizzo dei permessi previsti dall'art. 123 del CCNL** per l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.
- **Riconoscimento, in occasione della nascita di un figlio, di tre giorni di permesso retribuito al padre.**

## RIPOSO GIORNALIERO

- Al fine di salvaguardare la salute psicofisica del lavoratore si chiede di **specificare che modalità diverse di fruizione del riposo giornaliero** demandate al **secondo livello di contrattazione siano di carattere di eccezionalità**. In questa ottica il frazionamento previsto dal CCNL per il cambio turno deve avere carattere saltuario e deve essere realizzato previo confronto a livello aziendale. Si chiede quindi di riformulare il comma 2 ed il comma 3 dell'art. 115.

## CLASSIFICAZIONE

- **Corretto inquadramento di nuove figure**, emerse dai modelli organizzativi e di sviluppo del settore, che al momento non sono contemplate dal contratto nonché di alzare il livello di inquadramento di alcune professionalità.
- **Individuazione, nel 2° livello di contrattazione, di figure** che svolgono più mansioni e cui sia riconosciuta una maggiore professionalità.
- **Mansione prevalente: ridefinizione del carattere "accessorio e complementare" della mansione di livello superiore** in relazione alla continuità della prestazione svolta al fine di riconoscere la professionalità acquisita dal lavoratore.

## IPOTESI DI ACCORDO

### AMBIENTE, PREVENZIONE E TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI POSTI DI LAVORO

### QUADRI

### FORMAZIONE CONTINUA

### WELFARE CONTRATTUALE

### INCREMENTO SALARIALE

- **Valorizzazione del ruolo dell'RLS** tramite il rafforzamento della normativa vigente e delle politiche di prevenzione.
- **Istituzione di un Comitato Tecnico paritetico Nazionale** per la formazione in materia di sicurezza, oltre al potenziamento del ruolo formativo degli Organismi paritetici provinciali (OPP).
- **Adozione di linee guida per l'applicazione delle norme a tutela della maternità negli ambienti di lavoro.**
- **Introduzione dell'obbligo per l'azienda di comunicare annualmente** a RLS e RSU le informazioni relative agli infortuni avvenuti.
- **Definizione di un Protocollo** sulle funzioni, le competenze e l'agibilità degli RLST.
- **Predisposizione di una comunicazione congiunta al Governo** per riconoscere le patologie professionali non ancora riconosciute dall'Inail.
- **Condivisione del percorso formativo dei quadri.**
- **Rivalutazione dell'indennità di funzione.**
- **Esigibilità dell'indennità di reperibilità al 2° livello.**
- **Riduzione a 50 anni, dell'età in cui ci si può opporre al trasferimento.**
- **Incremento delle opportunità di formazione continua specifiche per le donne**, per favorirne la crescita e il riconoscimento professionale, prestando particolare attenzione al mantenimento delle professionalità acquisite dalle lavoratrici nel periodo post maternità.
- **Estensione della previdenza integrativa** ai lavoratori con contratto di inserimento.
- **Incremento da 7 a 10 € del contributo mensile**, a carico dell'azienda, al Fondo di previdenza integrativa Coopersalute, per i lavoratori assunti a tempo parziale.
- **+145 € al 4° livello.**

## LE FASI DELLA TRATTATIVA

La trattativa per il rinnovo del contratto della distribuzione cooperativa, a più di sei mesi dalla scadenza del CCNL, si trova in una fase delicata, in cui le parti sono ancora lontane dall'aver trovato una convergenza che possa portare alla stipula di un accordo unitario. Il confronto, avviatosi nel settembre 2010, con la presentazione di tre piattaforme separate, è stato fin da subito caratterizzato da una posizione di chiusura della controparte alle richieste avanzate dalle OO.SS.

La trattativa inoltre ha risentito fortemente dell'andamento del rinnovo del CCNL TDS CONFCOMMERCIO, sfociato con la stipula dell'accordo separato del 26 febbraio 2011, non sottoscritto dalla FILCAMS.

Le parti sono rimaste distanti per tutto il corso dei vari incontri, finché le cooperative non hanno chiesto di iniziare un lavoro su testi scritti e di arrivare ad un accordo unitario entro luglio 2011.

Anche questo approccio non ha prodotto esiti significativi, in quanto i testi presentati contengono soltanto le istanze delle aziende, ed il 9 Luglio la FILCAMS CGIL ha, da sola, fatto uno sciopero nazionale per chiedere di rimuovere alcuni temi considerati inaccettabili e di riprendere la trattativa su un nuovo terreno di discussione.

Le aziende non hanno rimosso le loro istanze ma la conflittualità della fase non ha permesso di arrivare all'accordo nei tempi richiesti dalla controparte e da Fisascat e Uiltucs in virtù dell'accordo sui modelli contrattuali del 2009.

Le cooperative hanno quindi chiesto di programmare l'agenda degli incontri per il mese di settembre.

# TRATTATIVA CONCLUSA IN FORMA SEPARATA

## TERZIARIO DISTRIBUZIONE SERVIZI

DATI SETTORE	
Lavoratori	Oltre 2 milioni
LA PIATTAFORMA	
Data Presentazione	giugno 2012
Oggetto del rinnovo	Rinnovo completo
Modalità di presentazione	Presentazione di 3 piattaforme separate tra le 3 sigle sindacali
Controparti datoriali	Confcommercio, Confesercenti
VALUTAZIONE PIATTAFORMA	
Periodo consultazioni	Luglio – metà settembre 2010
Assemblee	1.923
Lavoratori partecipanti	118.559
Lavoratori Votanti	39.176
Risultati consultazioni	95,42% Positivo
	96,35% Positivo Svolte solo in Emilia Romagna e Liguria
L'ACCORDO	
Data	26 febbraio 2011
Durata	1 gennaio 2011- 31 dicembre 2013
Firma	SEPARATA
Firmatari	Parti datoriali: Confcommercio Sindacati: FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil
	15 Marzo 2011
	1 gennaio 2011- 31 dicembre 2013
	SEPARATA
	Parti datoriali: Confesercenti Sindacati: FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil

## VALUTAZIONE DELL'ACCORDO

Periodo consultazioni

Assemblee

Lavoratori partecipanti

Lavoratori Votanti

Periodo consultazioni

maggio 2011

3.020

158.176

63.727

0,7% FAVOREVOLI  
97,6% CONTRARI

## LE RAGIONI DEL NO ALL'ACCORDO

MALATTIA

PERMESSI

### CCNL PRECEDENTE

Pagamento dei primi tre giorni al 100%; dal 4° al 20° 75%; dal 21° 100%.  
Integrazione dell'azienda alle indennità corrisposte da parte dell'INPS.

32 ore di ex festività per tutti; a cui si aggiungono 72 ore di riduzione orario di lavoro nelle imprese con più di 15 dipendenti, o 56 ore nelle aziende fino a 15 dipendenti.

Gli apprendisti non maturavano permessi per la riduzione dell'orario di lavoro nella prima metà di apprendistato, maturazione al 50% nella seconda metà, maturazione per intero alla fine dell'apprendistato. La percentuale di trasformazione è almeno l'80 %, condizione per cui un'azienda può assumere nuovi apprendisti.

### ACCORDO SEPARATO

Pagamento dei primi tre giorni al 100% solo per i primi due eventi, il terzo verrà retribuito al 66% e il quarto e quinto verranno retribuiti al 50%, mentre **dopo il quinto non verranno più pagati.**

Possibilità per le imprese di pagare la malattia direttamente ai lavoratori dando alle aziende la facoltà di uscire dal versamento dell'INPS.

32 ore di ex festività (confermate);  
I nuovi assunti maturano i permessi per la riduzione di orario di lavoro in 48 mesi.  
**Questa norma crea ulteriori differenze tra i vecchi e i nuovi assunti,** in considerazione del fatto che i permessi in molte aziende sono utilizzati per ridurre l'orario di lavoro; **pertanto i nuovi assunti lavoreranno più ore a parità di stipendio.**

LE RAGIONI DEL NO ALL'ACCORDO	CCNL PRECEDENTE	ACCORDO SEPARATO
<b>SALARIO</b>	Aumento di € 150 a regime per il periodo 2008-2010. Nel triennio un lavoratore a tempo pieno al quarto livello ha ricevuto complessivamente circa 4.000 € in più.	Aumento di 86 € in sei <i>tranches</i> nel triennio 2011-2013 calcolati sulla base dell'indice IPCA. <b>Nel triennio un lavoratore a tempo pieno al quarto livello riceverà complessivamente circa 1.800 € in più, meno della metà rispetto al precedente accordo.</b>
<b>LAVORO DOMENICALE</b>	Obbligo per i lavoratori a tempo pieno di lavorare tutte le domeniche di dicembre, le otto previste dalla legge Bersani ed il 30% delle ulteriori aperture domenicali. La materia è oggetto di secondo livello anche in base a quanto previsto dal patto per il lavoro del 2009.	Riconferma l'obbligatorietà del precedente contratto per i lavoratori a tempo pieno; <b>viene invece cancellato il riferimento al Patto per il Lavoro depotenziando così la trattazione di II livello.</b>
<b>CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO</b>	Definizione delle materie oggetto di contrattazione di II° livello aziendale o locale.	La precedente normativa viene completamente cancellata, in particolare gli argomenti già trattati nel CCNL non possono essere ricontrattati al secondo livello. Le piattaforme se non coerenti con quanto fissato possono essere bloccate, anche separatamente, dalle strutture nazionali sia sindacali che datoriali. Viene fissato un elemento di garanzia da corrispondere nel novembre 2013 pari a 100 euro per le aziende con meno di 10 dipendenti e di 125 per quelle con più di 10 che nel triennio non hanno stipulato accordi integrativi aziendali. <b>Con la contrattazione integrativa si potrà derogare in peggio all'applicazione del CCNL. È evidente che non viene inserita nessuna incentivazione alla contrattazione di secondo livello.</b>

LE RAGIONI DEL NO  
ALL'ACCORDO

ASSISTENZA SANITARIA  
INTEGRATIVA

APPRENDISTATO

MOBILITAZIONI E INIZIATIVE  
SVOLTE

CCNL PRECEDENTE	ACCORDO SEPARATO
Istituzione del Fondo Est totalmente finanziato dalle imprese con versamenti mensili pari a 10 euro per i lavoratori a tempo indeterminato <i>full time</i> e di 7 euro per i <i>part time</i> .	Introduzione di un contributo mensile a carico dei lavoratori pari a 1 € dal 1 giugno 2011, che aumenterà a 2 € dal 1 gennaio 2012. Equiparazione del contributo mensile di 10 € a carico delle aziende per i lavoratori <i>part time</i> a partire dal 1 gennaio 2014.
	Aumento di 12 mesi della durata dell'apprendistato per i cittadini non comunitari

- Assemblee di informazione e consultazione dei lavoratori.
- Scioperi nelle aziende.
- Grande adesione allo sciopero della CGIL del 6 maggio 2011.

REGIONE	% di adesione allo sciopero del 6 maggio
Friuli Venezia Giulia	60,00
Veneto	63,04
Marche	57,50
Puglia	30,00
Calabria	62,54
Sicilia	60,63
Bolzano	67,50
Campania	39,43
Liguria	62,15
Lombardia	62,85

Fonte interna FILCAMS Cgil – regionali e nazionale.

\* I dati riportati rappresentano delle stime effettuate su 122 aziende.

## La contrattazione di II livello delle FILCAMS CGIL

Si presenta di seguito un **quadro riepilogativo dei dati sulla contrattazione di secondo livello**<sup>14</sup> costruito sulla base dei dati in possesso dalla FILCAMS Nazionale. Tale quadro, per quanto parziale, rappresenta un'importante base di partenza per la costruzione di un osservatorio costante, in grado di costruire una banca dati il più completa e precisa possibile che permetterà di **sviluppare una conoscenza sempre maggiore del "terreno" su cui la FILCAMS costruisce la sua contrattazione.**

TURISMO																																															
<b>39 AZIENDE CENSITE</b> <i>di cui:</i> 13 con Contratti Integrativi Aziendali (CIA) Nazionali 16 senza Contratto Integrativo Aziendale Nazionale 10 con Contratti Integrativi Aziendali territoriali  <i>Delle 13 aziende con Contratti Integrativi Aziendali Nazionali:</i>  <b>10 hanno CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI SCADUTI</b> <i>di cui:</i> 1 dal 2006 3 dal 2007 5 dal 2009 1 dal 2010  <b>3 hanno CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI VIGENTI</b> <i>di cui:</i> 2 fino al 2011 1 fino al 2012	<b>Analisi dei temi trattati nei contratti:</b> Sono stati analizzati i principali CIA nazionali che coinvolgono circa <b>120 mila</b> addetti																																														
	<table border="1"> <tr><td>Salario variabile</td><td>11 CIA</td></tr> <tr><td>Diritti sindacali</td><td>10 CIA</td></tr> <tr><td>Programmazione ferie</td><td>8 CIA</td></tr> <tr><td>Sicurezza</td><td>6 CIA</td></tr> <tr><td>Pari opportunità</td><td>6 CIA</td></tr> <tr><td>Part time</td><td>5 CIA</td></tr> <tr><td>Apprendisti</td><td>5 CIA</td></tr> <tr><td>Orario</td><td>5 CIA</td></tr> <tr><td>Diritti di informazioni</td><td>4 CIA</td></tr> <tr><td>Formazione</td><td>3 CIA</td></tr> <tr><td>CAE</td><td>3 CIA</td></tr> <tr><td>RSU</td><td>2 CIA</td></tr> <tr><td>Terziarizzazioni</td><td>2 CIA</td></tr> <tr><td>Commissioni bilaterali</td><td>1 CIA</td></tr> <tr><td>Differenti condizioni per unità produttive</td><td>1 CIA</td></tr> <tr><td>Welfare contrattuale</td><td>1 CIA</td></tr> <tr><td>Regolamentazione permessi etc</td><td>1 CIA</td></tr> <tr><td>Salario aziendale fisso</td><td>0 CIA</td></tr> <tr><td>Normative per assunzioni e contratti a termine</td><td>0 CIA</td></tr> <tr><td>Inquadramento e classificazione</td><td>0 CIA</td></tr> <tr><td>Lavoro domenicale/ festivo</td><td>0 CIA</td></tr> <tr><td>Differenti condizioni per anzianità</td><td>0 CIA</td></tr> <tr><td>Migranti</td><td>0 CIA</td></tr> </table>	Salario variabile	11 CIA	Diritti sindacali	10 CIA	Programmazione ferie	8 CIA	Sicurezza	6 CIA	Pari opportunità	6 CIA	Part time	5 CIA	Apprendisti	5 CIA	Orario	5 CIA	Diritti di informazioni	4 CIA	Formazione	3 CIA	CAE	3 CIA	RSU	2 CIA	Terziarizzazioni	2 CIA	Commissioni bilaterali	1 CIA	Differenti condizioni per unità produttive	1 CIA	Welfare contrattuale	1 CIA	Regolamentazione permessi etc	1 CIA	Salario aziendale fisso	0 CIA	Normative per assunzioni e contratti a termine	0 CIA	Inquadramento e classificazione	0 CIA	Lavoro domenicale/ festivo	0 CIA	Differenti condizioni per anzianità	0 CIA	Migranti	0 CIA
Salario variabile	11 CIA																																														
Diritti sindacali	10 CIA																																														
Programmazione ferie	8 CIA																																														
Sicurezza	6 CIA																																														
Pari opportunità	6 CIA																																														
Part time	5 CIA																																														
Apprendisti	5 CIA																																														
Orario	5 CIA																																														
Diritti di informazioni	4 CIA																																														
Formazione	3 CIA																																														
CAE	3 CIA																																														
RSU	2 CIA																																														
Terziarizzazioni	2 CIA																																														
Commissioni bilaterali	1 CIA																																														
Differenti condizioni per unità produttive	1 CIA																																														
Welfare contrattuale	1 CIA																																														
Regolamentazione permessi etc	1 CIA																																														
Salario aziendale fisso	0 CIA																																														
Normative per assunzioni e contratti a termine	0 CIA																																														
Inquadramento e classificazione	0 CIA																																														
Lavoro domenicale/ festivo	0 CIA																																														
Differenti condizioni per anzianità	0 CIA																																														
Migranti	0 CIA																																														

<sup>14</sup> Dati aggiornati a maggio 2011. Alcuni dei dati riportati possono essere imprecisi e parziali.

## TERZIARIO (distribuzione e servizi)

### 167 AZIENDE CENSITE

di cui:

66 con Contratti Integrativi Aziendali Nazionali

97 senza con Contratto Integrativo Aziendale Nazionale

4 con Contratti Integrativi Aziendali territoriali

Delle 167 aziende censite:

### 36 hanno **CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI SCADUTI**

rappresentano il:

21,53% del totale

### 24 hanno **CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI VIGENTI**

rappresentano il:

14,37 del totale

### 6 hanno aperto **NUOVI TAVOLI NEGOZIALI** (in passato erano senza CIA)

rappresentano il:

3,59 del totale

### 4 hanno **CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI TERRITORIALI**

rappresentano il:

2,40 del totale

### 52 AZIENDE non hanno il **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

rappresentano il:

2,40 del totale

### 45 AZIENDE DI CUI NON SI CONOSCONO I DATI IN MERITO alla **CONTRATTAZIONE**

rappresentano il:

26,57 sul totale

### Analisi dei temi trattati nei contratti:

Sono stati analizzati i principali 40 CIA nazionali che coinvolgono circa  
**120 mila addetti**

Diritti di informazioni	Affrontato in:	42 CIA
Diritti sindacali		40 CIA
Orario		39 CIA
Salario variabile		36 CIA
Sicurezza		34 CIA
Formazione		33 CIA
Pari opportunità		28 CIA
RSU		27 CIA
Lavoro domenicale/ festivo		22 CIA
Part time		22 CIA
Commissioni bilaterali		23 CIA
Programmazione ferie		24 CIA
Regolamentazione permessi etc		24 CIA
Inquadramento e classificazione		16 CIA
Salario aziendale fisso		15 CIA
CAE		12 CIA
Differenti condizioni per punti vendita		11 CIA
Apprendisti		10 CIA
Terziarizzazioni		9 CIA
Welfare contrattuale		9 CIA
Differenti condizioni per anzianità	8 CIA	
Normative per assunzioni e contratti a termine	7 CIA	
Migranti	0 CIA	

## DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

### 5 AZIENDE CENSITE

di cui:

3 con Contratti Integrativi Aziendali Nazionali

2 con Contratti Integrativi Aziendali territoriali/interregionali

Delle 5 aziende censite:

4 hanno **CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI SCADUTI**

### Analisi dei temi trattati nei contratti:

Apprendisti	Affrontato in:	5 CIA
Diritti di informazioni		3 CIA
Diritti sindacali		2 CIA
Orario		3 CIA
Salario variabile		3 CIA
Sicurezza		3 CIA
RSU		3 CIA
Lavoro domenicale/ festivo		3 CIA
Part time		3 CIA
Commissioni bilaterali		3 CIA
Programmazione ferie		3 CIA
Salario aziendale fisso		3 CIA
Differenti condizioni per punti vendita		3 CIA
Welfare contrattuale		3 CIA
Normative per assunzioni e contratti a temine		3 CIA
Differenti condizioni per anzianità		3 CIA
Inquadramento e classificazione		2 CIA
Regolamentazione permessi etc		2 CIA
Terziarizzazioni		2 CIA
Formazione		2 CIA
Pari opportunità	2 CIA	
CAE	0 CIA	
Migranti	0 CIA	

## Le politiche di riforma

In questa sezione sono rendicontate le **azioni di riforma** realizzate dal Centro nazionale della FILCAMS CGIL svolte tra il 2010 e il 2011 ponendole in connessione con i **temi chiave** e le **priorità strategiche** espresse in fase congressuale.

Coerentemente con il metodo proposto e presentato nella guida alla lettura, questa parte del documento si sviluppa su 2 livelli:

**1. RENDERSI CONTO**, in cui si esplicitano i fenomeni sociali ed economici che orientano le politiche della FILCAMS CGIL e si offre una prima lettura dei bisogni di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori di competenza della categoria;

**2. RENDERE CONTO**, in cui si presentano, per il periodo 2010-2011, le azioni realizzate e i risultati conseguiti dalla FILCAMS CGIL.

Legenda priorità strategiche:

-  **DIFESA E SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE**
-  **TUTELA CONTRATTUALE DI DIRITTI E SALARI**
-  **WELFARE CONTRATTUALE**
-  **SOSTENIBILITÀ DEI MODELLI DI SVILUPPO**
-  **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**
-  **LEGALITÀ**
-  **DIRITTI DEI MIGRANTI**
-  **RAPPRESENTANZA E PARTECIPAZIONE**
-  **POLITICHE DI GENERE E DI CONCILIAZIONE**
-  **POLITICHE PER LE GIOVANI GENERAZIONI**

## SISTEMA APPALTI: avvio di un percorso confederale

Temi chiave attivati

PRIORITÀ STRATEGICHE

- AFFERMARE LA LEGALITÀ PER COMBATTERE LE MAFIE E CONTRASTARE IL LAVORO NERO E IRREGOLARE
- LIMITARE IL RICORSO AI PROCESSI DI ESTERNALIZZAZIONE E VIGILARE SULLA CORRETTA APPLICAZIONE DEI CONTRATTI DEI LAVORATORI IMPIEGATI NELLE AZIENDE APPALTATRICI

### *RENDERSI CONTO...*

Il mondo degli appalti comprende circa **600.000** lavoratrici e lavoratori, dipendenti di imprese che svolgono la loro attività in appalto presso terzi, sia di natura pubblica che privata.

#### Settori coinvolti:

- ▶ **Pulizie e Multiservizi**: circa **450.000** addetti
- ▶ **Ristorazione Collettiva**: circa **80.000** addetti
- ▶ **Vigilanza**: circa **35.000** addetti.
- ▶ **Beni Culturali**: circa **2000** persone che operano presso i servizi aggiuntivi dei poli museali, le aree archeologiche e i siti culturali italiani.

*Si tratta di lavoratrici e lavoratori spesso considerati invisibili, che difficilmente vedono riconosciuto il loro apporto lavorativo diretto alla buona gestione di altre aziende o della pubblica amministrazione.*

Se si esclude il settore della vigilanza privata, la maggior parte sono **donne**, almeno il **75% del totale**.

#### Criticità:

- ▶ **Cambio di appalto** senza garanzie per i lavoratori
- ▶ **Gare al massimo ribasso**
- ▶ **Diffusione dell'illegalità**
- ▶ **Non corretta applicazione delle regole**
- ▶ **Assenza di un reale controllo** sull'attuazione dei contratti di appalto
- ▶ **Appalto** come escamotage per le aziende e le imprese **per ridurre i costi**
- ▶ **Assenza di investimenti** con conseguente effetto negativo sulla qualità del lavoro e sull'occupazione.

**Obiettivo:**

**SENSIBILIZZARE SULLE CONDIZIONI DI LAVORO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEI SETTORI COINVOLTI E RIVENDICARE REGOLE CERTE E TRASPARENTI PER IL SISTEMA DEGLI APPALTI.**

**Attività:**

Il 24 novembre 2010 è stato organizzato a Roma dalla FILCAMS CGIL un **CONVEGNO** dal titolo: “Una nuova cultura nel sistema degli appalti” volto a rilanciare il tema degli appalti e sensibilizzare sui tagli previsti dal disegno di legge “stabilità per gli appalti di pulizie nei servizi pubblici” emanato dal Governo.

Durante il convegno è stata presentata l’analisi delle problematiche connesse alle politiche degli appalti partendo dalla denuncia dei principali problemi che accompagnano la loro gestione sul territorio e nei diversi settori.

**Risultati:**

**Conseguiti**

- ▶ **300 persone** hanno preso parte al Convegno.
- ▶ **Prima definizione di iniziative e proposte mirate**, da condividere e rivolgere alle altre confederazioni, nonché alle controparti, alle istituzioni e a tutti gli altri soggetti coinvolti nel sistema appalti.
- ▶ **Realizzazione, insieme alle altre categorie, di un secondo Convegno dal titolo: “Sistema degli Appalti e decreto Sviluppo”** che si è tenuto a Roma il 22 giugno presso il CNEL.

**Da conseguire**

- ▶ Potenziamento e sviluppo del **progetto confederale** sui processi di esternalizzazione che abbia finalità condivise tra tutte le categorie.
- ▶ Dar vita a un **maggior coordinamento** tra le categorie e monitorare la situazione degli appalti grazie alla collaborazione con il TAiS (tavolo interassociativo imprese dei servizi), e ITACA (Istituto per l’innovazione e la trasparenza degli appalti e la compatibilità ambientale).

# Indagine sulla gestione trasparente degli ENTI BILATERALI

Temi chiave attivati

PRIORITÀ STRATEGICHE

- PROMUOVERE LA GESTIONE TRASPARENTE DEGLI ENTI E FONDI
- SVILUPPARE POLITICHE DI WELFARE A SOSTEGNO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

## RENDERSI CONTO...

**Enti Bilaterali nazionali:** 20

**Territoriali/regionali:** 194

Tutti gli Enti bilaterali prevedono un organismo generale, una direzione e una presidenza.

### Criticità<sup>15</sup>:

Gli enti bilaterali sono **molto diversificati** sul territorio nazionale in termini di modelli organizzativi, modalità di funzionamento e uso delle risorse economiche. Ne risulta una **difficoltà di sintesi nazionale da parte dei soggetti datoriali e sindacali** e una **scarsa trasparenza** nei loro meccanismi di funzionamento.

Si registrano in particolare alcuni **ELEMENTI DI CRITICITÀ** da riferirsi ai seguenti temi:

### STATUTI E REGOLAMENTI NON SEMPRE COERENTI CON LO STATUTO TIPO PER GLI ENTI TERRITORIALI

Lo statuto tipo e la bozza di regolamento per gli Enti Territoriali di Confcommercio e Confesercenti sono stati approvati dalle parti sociali a livello nazionale rispettivamente il 27 aprile 2010 ed il 26 luglio 2010. Sono però **molto rari gli adeguamenti agli statuti territoriali e nelle pochissime realtà in cui sono stati approvati i nuovi statuti sono ancora in fase di discussione.**

Alla luce degli accordi separati dei CCNL del terziario di Confcommercio e Confesercenti il rischio concreto è di dover subire **modifiche inaccettabili agli statuti attuali**, che possono essere decise a maggioranza semplice: il 50% più uno. Il principio della rotazione negli incarichi non sempre trova attuazione e non sono infrequenti i casi in cui l'incarico di Presidente viene ricoperto, senza soluzione di continuità, dai rappresentanti delle associazioni datoriali.

### SCARSE PRESTAZIONI PER MANCANZA DI RISORSE

La quantità delle **risorse destinate a prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e delle imprese non supera quasi mai il 50% dei contributi incassati dai singoli enti.** In molti Enti Bilaterali non viene erogata alcuna prestazione in quanto i contributi incassati sono irrilevanti ed utilizzati quasi esclusivamente per remunerare gli Organi, sostenere le spese di gestione quali il canone di fitto ed il personale.

<sup>15</sup> Si riportano le principali criticità emerse durante l'indagine sul campo condotta dalla FILCAMS Nazionale e di seguito rendicontata.

### LIMITATO SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI IN DIFFICOLTÀ

Sono **molto limitati gli interventi della bilateralità a sostegno di lavoratori in mobilità o per cessazione di attività oppure ad integrazione** di quanto corrisposto dall'INPS. E' diffusa l'abitudine di erogare prestazioni a sostegno delle famiglie dei lavoratori in attività quali borse di studio per i figli buoni libro, contributi per acquisto occhiali, abbonamenti trasporti pubblici, ecc. In qualche realtà sono state introdotte contributi a favore delle imprese che assumono dipendenti a tempo indeterminato.

### MARGINALI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI

Risultano essere **marginali gli interventi degli Enti a favore della ricerca, del rilevamento e del monitoraggio dei fabbisogni formativi**. L'attenzione è rivolta, di norma, alla gestione dei progetti formativi proposti ed assunti dagli Enti, attingendo a risorse di soggetti terzi – Fondi interprofessionali, regionali ecc.- gestione affidata quasi sempre a Società di riferimento di Fisascat, Uiltucs e in misura predominante da Confcommercio.

### FORTI RITARDI NELL'APPROVAZIONE DEI BILANCI PREVENTIVI CONSUNTIVI

Si registrano **ritardi ingiustificati nell'approvazione dei bilanci entro i termini indicati dagli statuti**. In qualche caso il ritardo supera i 5 anni. Né viene posto in essere nessun intervento da parte dei Collegi dei Sindaci e dell'Ente Bilaterale Nazionale che ha l'obbligo di intervenire disponendo il commissariamento dell'Ente.

Si riscontrano **particolari criticità nei settori della vigilanza e del turismo** – Federalberghi, Aica-Federturismo, Confesercenti - in quanto non è stato possibile definire l'intesa sulla Governance degli Enti, sui nuovi statuti e sui regolamenti a causa di rigidità riscontrate, non solo nelle controparti, a seguito dell'accordo separato sul rinnovo del CCNL del terziario.

### Obiettivo:

**RENDERE OMOGENEA ED EFFICIENTE LA GESTIONE DEGLI ENTI PARITETICI NAZIONALI E TERRITORIALI MIGLIORANDONE LA TRASPARENZA NELLA GESTIONE.**

### Attività:

Da fine 2010 a febbraio 2011, è stata condotta, da un gruppo di lavoro della FILCAMS Nazionale, un'**indagine empirica**, regione per regione, volta a rendere conto, in un'ottica di trasparenza, del lavoro svolto e dei meccanismi di funzionamento degli Enti Bilaterali diffusi sul territorio.

### Risultati:

#### Conseguiti

- ▶ Prodotti 2 documenti:
  - Una **tabella di sintesi** che raccoglie per ciascuna regione le caratteristiche e i dati più significativi degli Enti Bilaterali.
  - Una **relazione** che illustra, in un quadro d'insieme, la “fotografia” realizzata, presentando le **buone pratiche** esistenti sul territorio, le **problematiche e le criticità emerse** (*e sopra presentate*) e definendo le **principali proposte di miglioramento\***.
- ▶ Realizzazione, il 26-27 maggio 2011, di un **seminario organizzato dalla FILCAMS Nazionale**, a cui ha partecipato il Direttivo, in occasione del quale sono stati presentati i risultati dell'indagine.
- ▶ Calendarizzazione di una serie di **eventi destinati ai giovani dipendenti degli Enti Bilaterali** al fine di farli sentire parte dell'organizzazione e dare loro strumenti di conoscenza più approfonditi sulle tematiche sindacali e del lavoro. Il primo evento si è tenuto ad aprile 2011, durante il quale vi è stata una prima presentazione tra i dipendenti e l'organizzazione alla presenza del Segretario Generale.

#### Da conseguire

- ▶ Redazione di **linee guida sulla bilateralità**.
- ▶ **Convocazione della Consulta nazionale della bilateralità** dal quale fare scaturire un documento sulla bilateralità da confrontare con la CGIL e sottoporlo all'approvazione del Comitato Direttivo.
- ▶ Realizzazione il **5 luglio 2011 di un seminario sul collegato lavoro** e sulle ricadute della legge per gli Enti Bilaterali, aperta ai dipendenti in quota alla FILCAMS.

## \* LE PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO AVANZATE DALLA FILCAMS

*da sviluppare e approfondire nelle Linee guida*

### STATUTI E REGOLAMENTI

Fissare tempi certi per il recepimento di quanto definito unitariamente a livello nazionale, inviando alla FILCAMS nazionale le bozze di Statuto e dei regolamenti per un esame e parere preventivo. Contestualmente occorre definire tempi e modalità per l'applicazione del principio della rotazione degli incarichi tra le OO.SS. e nel rapporto con le Associazioni datoriali.

### RISORSE

Generalizzare la raccolta di contributi agli Enti attraverso il modello F24, che agevola certezza di risorse e trasparenza nella canalizzazione tra Enti Nazionali e Territoriali.

### SCOPI DEGLI ENTI

Devono essere definiti dalla contrattazione nazionale e territoriale.

### PRESTAZIONI

Almeno il 75% delle risorse degli Enti deve essere restituita ai lavoratori ed alle imprese in servizi contrattuali ed il restante 25% destinata alla gestione. Accantonare annualmente una quantità non inferiore al 30% (del 75%) per il fondo di sostegno al reddito, alla luce del protrarsi della crisi economica che continua a produrre effetti devastanti sulla occupazione nel settore.

Ridurre il numero degli Enti anche tramite la costituzione, in tutte le Regioni, di Enti Regionali e/o di Aree Metropolitane e la creazione di sportelli territoriali a carattere provinciale, per garantire informazioni ai lavoratori ed alle imprese attraverso la promozione delle attività degli enti.

### FORMAZIONE

Promuovere una formazione specifica per i componenti degli organi degli Enti finalizzata a individuare con urgenza, a tutti i livelli, un nuovo gruppo dirigente dedicato prioritariamente alla bilateralità, anche al fine di estendere a tutti i livelli il rispetto delle norme statutarie sulle incompatibilità.



- COMBATTERE LO SFRUTTAMENTO DEI MIGRANTI
- PROMUOVERE POLITICHE DI ACCOGLIENZA E INCLUSIONE
- AUMENTARE LA PRESENZA DI MIGRANTI NEI COORDINAMENTI COSTITUITI A LIVELLO TERRITORIALE E NAZIONALE, CON UNA PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA PRESENZA DI DONNE

### RENDERSI CONTO...

- ▶ **Persone straniere regolarmente soggiornanti in Italia: 5 milioni** circa (1 immigrato ogni 12 residenti)<sup>16</sup>
- ▶ **Lavoratori immigrati: 2 milioni**, di cui il **10%** lavoratori dipendente.
- ▶ **Tasso di occupazione straniera: 64,5%** nel 2009 (contro il 58,1% degli italiani).
- ▶ **Tasso di disoccupazione: 11,2%** nel 2009 (per gli italiani è del 7,5%). Nel 2010 ogni **10 nuovi disoccupati 3 sono immigrati**.
- ▶ **Contributo al PIL: 11,1%** (dato del 2008)
- ▶ I lavoratori immigrati pagano **7,5 miliardi** di euro di contributi **previdenziali**, dichiarano al fisco un imponibile di oltre **33 miliardi** di euro.

### Decreti:

- ▶ **2008**\_ Varato l'ultimo decreto flussi per lavoratori dipendenti: **150mila persone**
- ▶ **2009**\_ Seguito un decreto flussi solo per gli stagionali: **80.000 unità**

Al 23/11/2010\*<sup>17</sup>:

- ✓ **domande presentate allo Sportello Unico: 97.436**
- ✓ **lavoratori attivati : 1366**
- ✓ **durata media della procedura: 85 giorni**
- ▶ **Settembre 2009**\_ Approvata la regolarizzazione degli addetti al settore domestico e di cura alla persona: **295.112** domande presentate.

### Criticità

- ▶ **Dramma dell'irregolarità e del lavoro nero**
- ▶ **Precarietà esistenziale**
- ▶ **Traffico e sfruttamento di esseri umani**

<sup>16</sup> Fonti: Dossier Statistico Caritas/ Migrantes.

<sup>17</sup> Dati Ministro dell'interno.

**Obiettivo:**

TUTELARE E PROMUOVERE I DIRITTI DEI MIGRANTI E DIFFONDERE LA CULTURA DELL'INTERAZIONE E DELLA MULTICULTURALITÀ.

**Attività:**

**Realizzate**

- ▶ Costituzione della **Consulta dei Migranti** della FILCAMS Nazionale durante il primo Attivo Nazionale dei Migranti il 26 novembre 2010: organismo permanente di discussione e progettazione di iniziative politiche e contrattuali rivolte ai migranti che intende diffondere e praticare l'inter-culturalità e l'inter-azione.

**Da realizzare**

- ▶ **Individuazione delle priorità e dei fabbisogni formativi** più urgenti e predisposizione di moduli formativi specifici per i migranti;
- ▶ **Realizzazione di sessioni seminariali** per approfondire temi specifici ed elaborare **pratiche contrattuali avanzate**.
- ▶ Organizzazione, entro la fine del 2011, della **Prima Conferenza Nazionale Filcams dei Migranti**, momento di dialogo e ascolto permanente con le altre organizzazioni sindacali, le controparti, le Istituzioni e la collettività.
- ▶ **Promozione delle attività della categoria legate al tema delle nuove generazioni** dei migranti favorendo la riflessione sulla questione della **cittadinanza basata sullo ius soli** e non sullo ius sanguinis. Il tema delle seconde generazioni dei migranti si intreccia anche con l'impegno della categoria in relazione alle politiche giovanili.

**Risultati:**

**Conseguiti**

- ▶ Alla **Consulta** partecipano circa **35 persone**, funzionari e funzionarie, delegate e delegati, per lo più migranti.
- ▶ Costituzione della **RETE dei migranti**: collettivo aperto composto da delegate e delegati, dirigenti e strutture, lavoratrici e lavoratori migranti e non solo, che ha lo scopo di diffondere la cultura dell'interazione e della multiculturalità e di offrire occasioni di confronto e dialogo su temi specifici.
- ▶ Attivazione della **newsletter "AREA MIGRANTI"** che conta ad oggi circa **80 iscritti**, il cui scopo è quello di diventare mezzo di diffusione delle informazioni e delle iniziative promosse dalla Rete dei migranti.

**Da conseguire**

- ▶ Elaborazione di una **delibera organizzativa** che formalizzi la fase di condivisione degli impegni assunti per i migranti e che venga assunta dagli organi dirigenti della Categoria.
- ▶ Creazione di **gruppi di discussione** sulle Politiche dei Migranti anche **a livello territoriale**, in modo che sia possibile mantenere quel contatto indispensabile con i luoghi di lavoro, le comunità locali, la società civile, l'associazionismo.
- ▶ Riprendere e completare l'**anagrafe degli iscritti stranieri** per poter disporre di una fotografia chiara della base associativa della categoria.

- DIFFONDERE LA CULTURA DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
- PROMUOVERE LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI INVESTENDO SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

### RENDERSI CONTO...

- ▶ **N. d'infortuni sul lavoro denunciati nel nostro Paese:** 874.940 infortuni, di cui 1.120 mortali (nel 2008)
- ▶ **Settori con maggior rischio infortunistico:**
  - Agricoltura: in Italia, 59,5 infortuni ogni 1000 addetti nel 2008
  - Industria: (52,8)
  - Servizi (29,2).
- ▶ **Risorse dedicate per risarcire i danni sul lavoro in Italia:** 3,6% del PIL - stima dell'Inail -
- ▶ **Costo complessivo dei danni da lavoro:** pari a quasi 35 miliardi di euro per gli infortuni, a circa 6,8 miliardi per le malattie professionali.

Tuttavia l'espansione del settore terziario, tipico delle economie avanzate, ha come conseguenza, insieme all'aumento di lavori altamente qualificati, di un parallelo incremento di lavori di scarsa qualifica, che rappresentano una fonte primaria di impiego per i soggetti deboli nel mercato del lavoro, quali i giovani, le donne, i migranti e chi fuoriuscito dal mercato cerca di rientrarvi in età adulta. Il settore dei servizi, inoltre, è caratterizzato da un'estrema frammentazione produttiva e dunque da una minore tutela sindacale.

- ▶ **Aumento del numero di infortuni nel settore dei Servizi:** + 0,6% nel 2010 , in particolare negli alberghi e ristoranti.
- ▶ Il **settore dei servizi**, inoltre, è caratterizzato da un'estrema frammentazione produttiva e dunque da una **minore tutela sindacale:**

La dimensione aziendale è una variabile centrale per comprendere il livello di tutela dei lavoratori:

- ▶ Nei servizi il 45,9% dei lavoratori è occupato in aziende con meno di 9 addetti, mentre nell'industria manifatturiera questa quota è del 24,6%.
- ▶ Un'elevata microimprenditorialità caratterizza il settore "alberghi e ristorazione" (il 66,1% degli addetti lavora in aziende con meno di 9 addetti) e quello delle costruzioni (64,6%); Istat, 2006.
- ▶ L'aumento occupazionale si traduce in un aumento nel numero d'infortuni per l'universo femminile ma non per quello maschile: tra il 2006 e il 2008 l'aumento dello 0,9% degli occupati maschi si è tradotto in una diminuzione dell'8,0% nel loro numero d'infortuni, al contrario l'aumento del 3,2% del numero di occupati femmine si è accompagnato a un aumento dello 0,5% del numero di infortuni. Dunque, l'espansione occupazionale delle donne è avvenuta con modalità di lavoro che comportano un aumento del rischio<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> IRES, Osservatorio salute e sicurezza; Rapporto di ricerca n.1/2010.  
Elaborazioni su dati Istat, 2009; Inail, 2009

**Obiettivo:**

DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE E DELLA SICUREZZA E MIGLIORARE LE CONDIZIONE DEGLI AMBIENTI DI LAVORO ANCHE TRAMITE LA PROMOZIONE DI UN PERCORSO AMPIO E CONDIVISO VOLTO AD ANALIZZARE E DISCUTERE IL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA SUL LAVORO.

**Attività:**

**Realizzate**

- ▶ **Costituzione**, il 14 luglio 2010, **del Coordinamento Salute e sicurezza della FILCAMS CGIL.**

**Da realizzare**

- ▶ Completamento della composizione del coordinamento per garantire un'omogeneità di rappresentanza promuovendo la partecipazione dei territori.

**Risultati:**

**Conseguiti**

- ▶ Realizzazione di una **mailing list** per la condivisione dei materiali da scambiare tra i componenti del coordinamento.
- ▶ **Messa in linea sul sito FILCAMS di una sezione dedicata**, contenente i documenti fino ad oggi raccolti.
- ▶ **Partecipazione della FILCAMS nazionale ad alcune iniziative territoriali** sul tema della sicurezza volti a rafforzare la rete di coordinamento.

**Da conseguire**

- ▶ Convocazione della **prima Assemblea nazionale dei RLS della FILCAMS** in cui condividere un manifesto programmatico e costituire la RETE dei RLS.
- ▶ **Realizzazione di un seminari tematico** di preparazione all'Assemblea Nazionale.
- ▶ **Realizzazione di una o più pubblicazioni** da diffondere nei luoghi di lavoro.

## Campagna “LA FESTA NON SI VENDE”

### Temi chiave attivati

### PRIORITÀ STRATEGICHE



- DIFFONDERE UNA CULTURA DEL CONSUMO IN GRADO DI RENDERE COMPATIBILI CRESCITA ECONOMICA E QUALITÀ DELLA VITA
- PROMUOVERE POLITICHE DI TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA SALUTE DEI CITTADINI-CONSUMATORI
- FAVORIRE, TRAMITE LA CONCERTAZIONE CON GLI ATTORI SOCIALI E LE ISTITUZIONI, IL POTENZIAMENTO NEL TERRITORIO DI UNA RETE DI SERVIZI DI WELFARE, A PARTIRE DALLA PROMOZIONE DEGLI ASILI NIDO



- **AFFERMARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO, INDIVIDUANDO NELLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE, TERRITORIALE E AZIENDALE, PROPOSTE D'INTERVENTO SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, A PARTIRE DAGLI ORARI**

### RENDERSI CONTO...

#### Criticità:

- ▶ **Repentino sviluppo di tante aree commerciali nelle città**
- ▶ **Crisi economica**
- ▶ **Cambiamenti culturali e delle abitudini delle famiglie che hanno stravolto il modello di consumo orientato al consumismo**
- ▶ **Prolungamento dell'orari di apertura dei negozi**

Di queste criticità ne subiscono le conseguenze le lavoratrici e i lavoratori del settore: dato che le aperture domenicali non sono il frutto di un'attenta e concertata programmazione anticipata. I lavoratori con estrema difficoltà riescono ad avere la programmazione dei loro turni con ovvie ripercussioni sulla gestione della propria vita privata.

1. Una delle prime conseguenze negative della deregolamentazione del lavoro domenicale e festivo, è la forte richiesta da parte della grande distribuzione organizzata di flessibilità negli orari e nelle forme contrattuali di lavoro offerto.
2. La massima flessibilità scarica sulle donne e sui giovani (che sono i lavoratori maggiormente presenti in questo settore) la precarietà, data sia dalla mancanza della sovranità del proprio tempo di vita ma anche dalla quasi assenza di una offerta di un lavoro che crei indipendenza economica e che dia una prospettiva di futuro ai giovani.

**Obiettivo:**

TUTELARE LE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL SETTORE DEL COMMERCIO ANCHE TRAMITE LA DEFINIZIONE DI UNA PROPOSTA NORMATIVA VOLTA ALLA REGOLARIZZAZIONE DELLE APERTURE DOMINICALI E FESTIVE.

**Attività:**

Realizzazione di una **campagna nazionale itinerante** che, tramite l'organizzazione di una serie di iniziative pubbliche su tutto il territorio nazionale, ha inteso discutere insieme ai soggetti istituzionali competenti, agli esponenti politici locali e alle parti sociali e datoriali interessate, il tema delle aperture domenicali e festive nel commercio.

**Risultati:**

**Conseguiti**

- ▶ Realizzazione di **11 tappe** su tutto il territorio nazionale:

16 Febbraio	18 Febbraio	12 Marzo	22 Marzo	1 Aprile	5 Aprile*	8 Aprile	13 Aprile	19 Aprile	19 Aprile	29 Aprile
Roma	Ferrara	Civitanova Marche	Trieste	Bari	Padova	Napoli	Cuneo	Palermo	Milano	Firenze

- ▶ Durante il percorso sono state raccolte idee, esperienze e contributi provenienti dai tanti comuni e regioni che hanno preso parte alla campagna. In occasione dell'ultima tappa, alla presenza della Segretaria Generale Susanna Camusso, è stata presentata una **proposta concreta di contenuto sia normativo che culturale**.

**Da conseguire**

- ▶ Costituzione di una **campagna di discussione sul tema coordinata a livello regionale**.

## \* CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO NEL TERZIARIO

In occasione della tappa che si è svolta a Padova il 5 aprile si è affrontato in particolare la **problematica della conciliazione tempi di vita e lavoro nel terziario**.

Sul tema la FILCAMS sta elaborando un **progetto “Riconciliare conciliazione e contrattazione”**, ad oggi in fase di cabina di regia, che si pone la finalità di **implementare una cultura della conciliazione da veicolare anche tramite la contrattazione aziendale e territoriale**. È, infatti, convinzione della categoria che il tema della Conciliazione sia innanzitutto un problema culturale. E' necessario quindi promuovere le condizioni perché si crei un humus fertile nella mentalità degli “addetti ai lavori” ponendo l'argomento Conciliazione al centro dell'azione rivendicativa della FILCAMS e del dibattito politico. A tal fine il progetto intende:

- **Creare un osservatorio/ un centro di raccolta delle best practice sulla contrattazione di II livello** che contengono azioni positive e innovazioni sul tema della conciliazione al fine di facilitare la circolazione di idee, risultati e saperi sindacali;
- **Definire un'apposita offerta formativa** (unità didattica) sul tema, da proporre a tutti i livelli differenziando tra formazione di base per i delegati e formazione per quadri e dirigenti, graduando l'offerta a seconda dei fabbisogni.
- **Promuovere una contrattazione sociale** che, uscendo dalle mura delle imprese, si allarghi a nuovi interlocutori in maniera strutturale su temi importanti quali gli orari delle città, i trasporti, i servizi all'infanzia, i nuovi insediamenti commerciali.

# Convegno La COLLABORAZIONE DOMESTICA E FAMILIARE Un welfare privato e 'invisibile'

## Temi chiave attivati

## PRIORITÀ STRATEGICHE

- COMBATTERE L'EVASIONE CONTRIBUTIVA E ACCRESCERE I SALARI
- CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI RETRIBUTIVE TRA I SESSI
- AFFERMARE LA LEGALITÀ E CONTRASTARE IL LAVORO NERO E IRREGOLARE
- ESTENDERE GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI AI SETTORI DEL TERZIARIO CHE NE SONO PRIVI
- COMBATTERE LO SFRUTTAMENTO DEI MIGRANTI

### RENDERSI CONTO...

Da vent'anni in Italia esiste un **welfare privato e invisibile**: sono i **servizi di collaborazione domestica e familiare (CDF)**. Nell'ultimo decennio, in particolare, questo **settore** si è **sviluppato** impetuosamente **in un clima di sostanziale disattenzione** da parte di istituzioni e forze sociali.

Come dimostrano i dati<sup>19</sup> di seguito presentati la dimensione raggiunta oggi dal settore dei servizi di CDF è tale da non consentire più disattenzioni.

- ▶ **Famiglie italiane che attivano a loro spese prestazioni fornite da collaboratori domestici e assistenti familiari**: 3.700.000, pari al 15% del totale.
- ▶ **Persone impiegate nel settore**: oltre 2,3 milioni di persone.
- ▶ **% di donne fra i lavoratori domestici stranieri**: 87%.
- ▶ **PROVENIENZA DONNE STRANIERE**:
  - 20% delle straniere proviene dalla Romania
  - 12,7% dall'Ucraina
  - 9% circa dalle Filippine
  - 6% dalla Moldavia.*seguono Perù, Ecuador, Polonia e Sri Lanka, con percentuali che vanno dal 3,6 al 2,8% e rappresentanze minori di numerosi altri Paesi.*
- ▶ **% di donne fra i lavoratori domestici italiani**: 96%.
  - Le italiane sono prevalentemente sposate, separate o vedove con età superiore ai quaranta anni e svolgono lavori domestici a ore.
- ▶ **% di collaboratori domestici e familiari regolari**: 28%.
- ▶ **% di collaboratori domestici e familiari irregolari**: 72%.
- ▶ **% di lavoratori in regola che denunciano irregolarità nei versamenti previdenziali**: 55%.

<sup>19</sup> I dati che seguono sono tratti da una ricerca condotta da Servizi Nuovi nel 2010 che confronta rilevazioni e stime prodotte da: *Fondazione Andorfi – Ismu 2003, Inrca 2002, Irs-Irer 2004, Regione Piemonte 2007, Iref 2007, Ires 2007, Irs 2008, Acli 2009, Adoc 2009, Servizi Nuovi 2009, Censis 2009.*

- nel 24 per cento dei casi non viene versato alcun contributo.
- nel 31 per cento vengono versati solo parzialmente.
- nel 14 per cento dei casi le stesse colf a chiedere di essere pagate in nero.

**Stipendio mensile di una collaboratrice familiare, su una media lavorativa di 42 ore settimanali:** 880 euro.

**Criticità:**

- ▶ Allo sviluppo del settore **non** è seguita un'adeguata **innovazione di sistema**, in grado di sottrarre il paradigma della cura a un destino di marginalità e di avviare un pieno riconoscimento del settore dei servizi di CDF.
- ▶ Nel tempo si è andato configurandosi un vero e proprio **vuoto di rappresentanza**, riferito sia alla parte più consistente delle lavoratrici e dei lavoratori, sia alle persone e alle famiglie che richiedono i servizi.
- ▶ Il settore della collaborazione domestica si caratterizza per il **mancato rispetto delle norme** contrattuali, fiscali, contributive, assicurative e per le scarse garanzie offerte alle lavoratrici/ai lavoratori rispetto ai requisiti professionali.

**Obiettivo:**

**ACCRESCIERE IL SISTEMA DI TUTELE DELLE LAVORATRICI DEL SETTORE DEL LAVORO DI CURA CHE OCCUPA PIÙ DI 2 MILIONI DI PERSONE E RIVESTE UN RUOLO DI ASSOLUTO RILIEVO PER LA VITA QUOTIDIANA DELLE FAMIGLIE ITALIANE.**

**Attività:**

- ▶ Realizzazione, il 14 aprile 2011 a Roma presso il CNEL, di un'**iniziativa** sul tema **“La collaborazione domestica e familiare; Un welfare privato e ‘invisibile’ alla prova della crisi e delle nuove domande delle famiglie”** organizzata dal Centro Studi della FILCAMS CGIL.
- ▶ Presentazione della **ricerca** curata dall'Associazione Servizi Nuovi che fotografa, tramite una puntuale analisi del settore, la dimensione sociale ed economica della collaborazione domestica e familiare (*i dati principali emersi dalla ricerca sono stati presentati nel box del rendersi conto*).

**Risultati:**

**Conseguiti**

- ▶ Avanzamento della proposta **“Un patto per il lavoro di cura”** promosso dalle forze sociali e istituzioni pubbliche volta a dar voce alle esigenze sia delle famiglie delle classi medie sia di chi lavora in condizioni precarie e irregolari.

**Da conseguire**

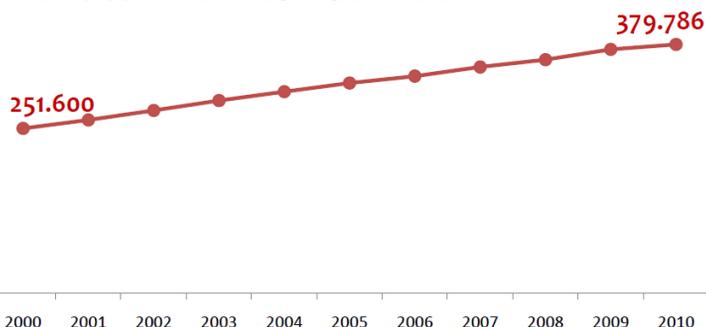
- ▶ **Definizione di proposte condivise** – tra le forze sociali e le istituzioni che vorranno aderire al Patto per il lavoro di cura - in merito ad alcuni temi fondamentali legati al settore quali:
  - La **più equa distribuzione del reddito prodotto nel Paese**, tale da consentire la crescita dei settori ad alta intensità di lavoro – come quello dei servizi alla persona – e la creazione di condizioni più favorevoli a ulteriori aumenti di ricchezza.
  - L'**avvio di una nuova stagione di regolazione pubblica**, espressamente intesa alla qualificazione delle prestazioni assistenziali e al riconoscimento del lavoro di cura.
  - L'**attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali**, previsti dalla Costituzione e riaffermati in termini vincolanti dalla legge sul federalismo fiscale (42/2009).

# TESSERAMENTO E RAPPRESENTATIVITÀ

## Gli iscritti alla FILCAMS

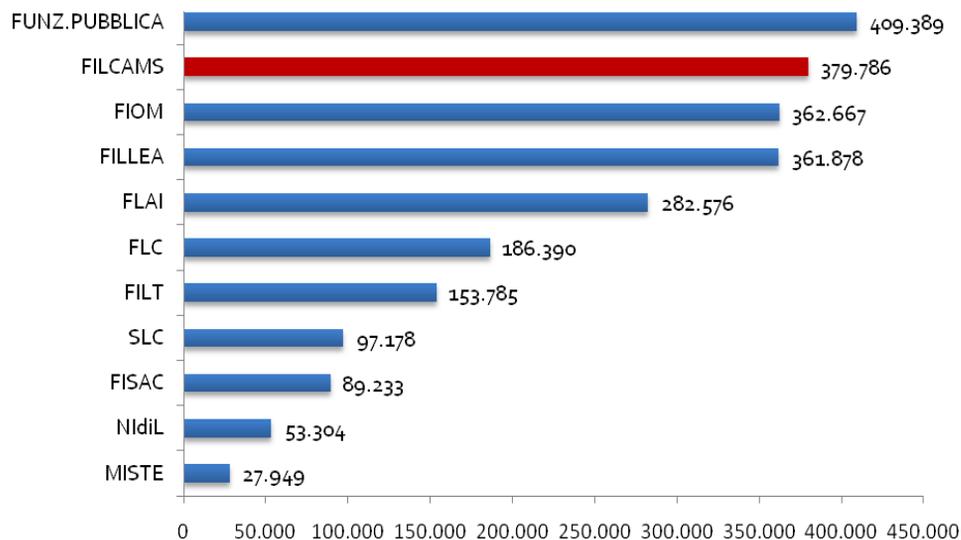
Gli **iscritti** alla FILCAMS CGIL nel 2010 sono 379.786 iscritti. È il dato più alto nella storia della categoria, che porta la FILCAMS a essere la **seconda categoria fra gli attivi nella CGIL**. Tra le prime tre categorie di lavoro per numero di iscritti la FILCAMS risulta la categoria che cresce di più, registrando 7.518 tesserati in più, pari ad un incremento percentuale del 2,02% rispetto all'anno precedente.

### ANDAMENTO ISCRITTI ALLA FILCAMS 2000-2010



+ 34,4% degli iscritti dal 2000 al 2010.

### ISCRITTI ALLA CGIL PER CATEGORIA AL 31.12.2010: LAVORATORI ATTIVI



FILCAMS: seconda categoria fra gli attivi della CGIL.

## Che tipo di rappresentanza ha la FILCAMS?

- ▶ La **base sindacale** della FILCAMS è caratterizzata da un'**alta mobilità** degli iscritti. Ciò è dovuto principalmente a:
  - **Rinnovo delle scadenze contrattuali annuali** (appalti pulizie) a cui è collegata l'iscrizione al sindacato
  - **Diffusa presenza di posizioni contrattuali atipiche**
  - **Forte stagionalità di alcuni settori.**

Ciò comporta una media annuale di turnover in uscita del **35%**.

- ▶ Il **60%** degli iscritti sono **donne**.
- ▶ Il **30%** degli iscritti FILCAMS va **attribuiti ai servizi**: domande di disoccupazione, attività dell'ufficio vertenze, cassa integrazione.
- ▶ Circa l'**80%** delle iscrizioni è da attribuire a **forme brevi manu** da ricondursi all'attività nei settori dispersi – colf, portieri, agenti rappresentanti – **a scelta di anonimato**.

# PROGETTI DI REINSEDIAMENTO

Temi chiave attivati

PRIORITÀ STRATEGICHE

- PROMUOVERE OCCASIONI E RAFFORZARE STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA DEGLI ISCRITTI E LAVORATORI, IN GRADO DI DARE LORO VOCE IN UN MONDO DEL LAVORO POLVERIZZATO E INSTABILE
- **PROMUOVERE UNA REALE RAPPRESENTANZA DI GENERE NEGLI ORGANISMI DIRIGENTI SIA A LIVELLO NAZIONALE CHE TERRITORIALE**
- RAFFORZARE STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE E DI CONOSCENZA PER LA RETE DEI DELEGATI SINDACALI

**Obiettivo: AUMENTARE IL NUMERO DEGLI ISCRITTI E PROMUOVERE IL RINNOVAMENTO DEI GRUPPI DIRIGENTI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA PRESENZA DI GIOVANI, DONNE E MIGRANTI.**

## Attività:

Tra 2009 e 2010 gli iscritti alla FILCAMS CGIL sono aumentati del 2,02% ma, parallelamente, si registra una sempre maggiore precarietà dell'iscrizione e un crescente turnover. Per affrontare tale problema è stato definito un piano nazionale per gli anni 2011-2014 per il reinsediamento della FILCAMS in prevalenza nelle province in cui è maggiore la possibilità di nuove iscrizioni. I progetti sono finanziati tramite l'utilizzo delle quote di servizio di competenza della FILCAMS CGIL Nazionale.

## Risultati:

### Conseguiti

Sono stati finanziati **70 progetti regionali e provinciali** per un importo complessivo pari a **756.250 € per il 2010**, finalizzati alle seguenti attività:

- azioni di proselitismo e tesseramento
- azioni congiunte con la CGIL e/o sistema servizi
- potenziamento della presenza nei posti di lavoro
- sviluppo di nuovi rapporti interprovinciali
- valorizzazione di sedi periferiche o costituzioni di nuove
- azioni di sensibilizzazione di migranti e giovani all'utilizzo degli sportelli della rete di previdenza e assistenza della FILCAMS-CGIL. Si tratta di uno strumento in dotazione a tutte le strutture territoriali e regionali utile sia a fornire ai lavoratori le prime informazioni al momento dell'iscrizione sia a mantenere aggiornati i dati dei lavoratori iscritti.

### Da realizzare

I progetti finanziati consentiranno di rafforzare le FILCAMS territoriali e quindi garantire una maggior presenza della categoria, nelle aziende dei settori di competenza e all'interno delle camere del lavoro territoriali, aumentando così il decentramento e il re insediamento della categoria.

REGIONE	Nr. Progetti	Somme stanziare
Piemonte	3	19.750
Valle d'Aosta	1	20.000
Lombardia	14	115.000
Veneto	3	65.500
Trentino	-	-
Alto Adige	1	9.000
Friuli V. Giulia	4	26.800
Liguria	4	21.500
Emilia Romagna	3	30.500
Toscana	5	81.500
Umbria	1	5.000
Marche	3	45.000
Lazio	2	55.500
Abruzzo	3	31.000
Molise	-	-
Puglia	5	78.000
Campania	2	11.000
Basilicata	3	26.450
Calabria	5	34.500
Sicilia	6	72.750
Sardegna	2	7.500
<b>Totale Italia</b>	<b>70</b>	<b>€ 756.250</b>

## La FORMAZIONE della FILCAMS CGIL

La FILCAMS CGIL considera la formazione uno strumento fondamentale e strategico per la **costruzione di un nuovo gruppo dirigente** competente e aggiornato su tutti i temi della categoria.

La FILCAMS nazionale si avvale dal 2009 del proprio **Piano Nazionale di Formazione (PNF)**. Il PNF si avvale di una rete interna di formatori e di un attento lavoro di progettazione ed elaborazione dei corsi e dei loro contenuti al fine di garantire un'elevata qualità della formazione.

### Piano Nazionale di Formazione

#### *La linea programmatica della FILCAMS: condivisione, coinvolgimento e decentramento*

La formazione della FILCAMS è il frutto del coinvolgimento diretto di tutte le strutture, e dell'appartenenza e la condivisione di una visione comune, di contenuti e di obiettivi, al fine di rafforzare il decentramento delle attività e il rapporto diretto e locale tra rappresentanti e rappresentati.

#### *Platea formativa*

Il sistema di formazione della FILCAMS si rivolge a tutti i quadri dell'organizzazione.

#### *Carattere vincolante*

La formazione della FILCAMS CGIL ha carattere di sistema e vincolante ed è, al tempo stesso, obbligatoria laddove il Centro Nazionale sostiene progetti mirati di reinserimento con impiego di personale dedicato.

#### *Certificazione*

Il sistema di formazione della FILCAMS CGIL rilascerà, a tutti i livelli, CERTIFICAZIONE del percorso formativo svolto. Verrà predisposto il LIBRETTO FORMATIVO INDIVIDUALE nel quale verranno registrate le attività formative che ciascun partecipante avrà svolto. A sostegno di quanto detto, la condivisione di programmi, contenuti e materiali, garantirà attraverso il Libretto Formativo Individuale, che la formazione ricevuta avrà carattere di unitarietà sul territorio nazionale.

#### *Consulta nazionale della formazione*

Il PNF, per la sua gestione, si avvale di una consulta nazionale per la formazione. La consulta nazionale della formazione decide le priorità tematiche su cui predisporre percorsi formativi.

***Le tipologie di corso e di attività formativa sono di seguito rendicontate.***



- PROMUOVERE OCCASIONI E RAFFORZARE STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA DEGLI ISCRITTI E LAVORATORI, IN GRADO DI DARE LORO VOCE IN UN MONDO DEL LAVORO POLVERIZZATO E INSTABILE
- **PROMUOVERE UNA REALE RAPPRESENTANZA DI GENERE NEGLI ORGANISMI DIRIGENTI SIA A LIVELLO NAZIONALE CHE TERRITORIALE**
- ADOTTARE A TUTTI I LIVELLI DELLA FILCAMS UNA CORRETTA POLITICA DEI TEMPI E DELLE RISORSE CHE FAVORISCA L'INGRESSO E LA PERMANENZA DELLE DONNE E DEI GIOVANI NELL'ORGANIZZAZIONE

## MASTER GIOVANI DIRIGENTI FILCAMS

### Obiettivo:

**FORNIRE AI GIOVANI DIRIGENTI FILCAMS CONOSCENZE SPECIFICHE E STRUMENTI ADEGUATI PER POTER RISPONDERE IN MODO QUALIFICATO ALLE ISTANZE CHE PROVENGONO DAL MONDO DEL LAVORO.**

### Attività:

**Realizzazione di un percorso formativo** promosso dalla CGIL Nazionale e dalla FILCAMS e progettato dall'ISF rivolto a **giovani sindacalisti sotto i 35 anni.**

Il Master, arrivato alla sua seconda edizione, si compone di **due unità tematiche** (per un totale di **8 moduli**): la prima unità, uguale per tutti i Master avviati, è intitolata *Lo Stato di diritto*, la seconda unità tematica ha approfondito le specificità della categoria affrontando temi peculiari dell'azione sindacale del settore.

La durata complessiva del corso è di **24 giornate.**

### Risultati:

#### Conseguiti

- ▶ Partecipazione di **27 allievi**, di cui **15 donne e 12 uomini** provenienti da **16 regioni italiane**. Il Master è stato portato a termine da **23 persone.**

Iniziato nel 2009, il Master si è concluso a giugno 2010 con la discussione delle tesi elaborate dagli studenti.

Gli allievi hanno concentrato il proprio lavoro di tesi su 4 tematiche:

1. la ricostruzione dell'identità del lavoro
2. la contrattazione
3. gli appalti
4. le politiche organizzative.

Il 5 luglio 2011 sono stati **consegnati ai partecipanti i diplomi** da parte di Susanna Camusso, Segretario Generale CGIL e da Franco Martini, Segretario generale della FILCAMS CGIL.

Il **costo** complessivo del master è stato di circa **80.000 €** (docenza e logistica).

## CORSO PER DIRIGENTI DONNE

"La valorizzazione di genere come fattore strategico di sviluppo economico, organizzativo e soggettivo"

### Obiettivo:

**SVILUPPARE COMPETENZE E CONOSCENZE DELLE DIRIGENTI E FUNZIONARIE DELLA FILCAMS AL FINE DI OFFRIRE UN ALTO LIVELLO DI TUTELA ALLE TANTE LAVORATRICI IMPIEGATE NEI SETTORI DI COMPETENZA DELLA CATEGORIA.**

### Attività:

**Realizzazione di un laboratorio teorico pratico** promosso dalla FILCAMS e dal Centro Multiservizi (CEMU) rivolto alle dirigenti donne della FILCAMS CGIL che ricoprono incarichi di segreteria generale o componenti di segreterie di strutture regionali provinciali, di comprensorio e dell'apparato politico.

Il corso, iniziato nel 2010 e concluso nel 2011, si è articolato in **5 sessioni formative** (che si sono svolte a Cervia, Fiuggi e Impruneta) di **5 giornate ciascuna** e ha avuto come tema guida "**La valorizzazione di genere come fattore strategico di sviluppo economico, organizzativo e soggettivo**".

PROGRAMMA DIDATTICO	
<b>1° giorno</b>	<b>Gli stereotipi</b>
<b>2° giorno</b>	<b>Il punto di vista del genere:</b> identità professionale e stereotipi presenti nel lavoro. La contrattazione, esperienze, buone pratiche e prospettive per il futuro.
<b>3° giorno</b>	<b>Un laboratorio per la contrattazione:</b> il CCNL - contrattazione aziendale nazionale; contrattazione territoriale e aziendale
<b>4° giorno</b>	<b>La cultura organizzativa:</b> la gestione e la conciliazione; L'idealità del mestiere scelto; il vissuto della responsabilità; il pensiero di genere e il potere
<b>5° giorno</b>	<b>Le proposte delle lavoratrici sindacaliste alla Filcams per il futuro sostenibile del terziario</b>

### Risultati:

#### Conseguiti

- ▶ Partecipazione di **87 donne** dirigenti.
- ▶ **Elaborazione e presentazione** in plenaria da parte dei gruppi di lavoro **di contributi specifici** volti ad avviare una contrattazione attenta alla valorizzazione di genere.
- ▶ **Organizzazione a Roma, il 30 marzo 2011, dell'iniziativa "Donne e Lavoro, valorizzazione e conciliazione possibile"**, momento di sintesi del percorso formativo e occasione di confronto e dibattito sul tema della contrattazione di genere, della valorizzazione e della conciliazione tempi di vita e di lavoro a cui hanno partecipato circa 120 persone.
- ▶ **Sostegno alle partecipanti con figli** possibilità di tenere i **bambini nello stesso luogo di svolgimento dei corsi (la FILCAMS ha coperto le spese di permanenza di persone che si sono prese cura dei bambini).**
- ▶ Il **costo** complessivo è stato di circa **75.000€**

## PERCORSO DI FORMAZIONE FORMATORI

### Obiettivo:

**ACQUISIRE COMPETENZE NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE DEGLI ADULTI TRAMITE LA CONDIVISIONE DELLA STRUTTURA DEL PFN E LA DEFINIZIONE DEI CONTENUTI E LA PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ**

### Attività:

**Destinatari:** referenti Territoriali della Formazione per la FILCAMS CGIL

**Durata:** 6 giornate nel 2009 e 2 giornate nel 2010

### Attività:

- Tecniche di progettazione, programmazione, metodologie didattiche, valutazione
- Tecniche di gestione d'aula
- Progettazione percorso di valorizzazione di genere
- Tecniche di tutoraggio in aula

### Risultati:

#### Conseguiti

- ▶ **Costituzione del gruppo dei referenti della formazione nei vari territori.** Il gruppo dovrà essere costantemente aggiornato e formato per il naturale turnover delle persone. Esso interagisce, a livello territoriale, anche tramite i formatori della Confederazione condividendo iniziative locali.
- ▶ **Diffusione, sull'interno territorio nazionale, di un percorso di formazione per formatori condiviso e uniforme.**

## LA FORMAZIONE DI BASE PER I DELEGATI E DELEGATE

La formazione di base rivolta ai delegati e alle delegate è organizzata, pur in una cornice condivisa, a livello locale. Per questo motivo non rientra nella rendicontazione delle attività svolte dal Centro nazionale.

Si segnala comunque che nel 2010 si sono svolti corsi di formazione progettati a livello locale ma supervisionati dal nazionale nelle seguenti regioni: Piemonte, Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Alto Adige, Veneto, Lazio, Campania, Abruzzo Sicilia, Sardegna per un totale di 210 allievi in formazione.

## Nuovo spazio di confronto per i GIOVANI della FILCAMS

### Temi chiave attivati

### PRIORITÀ STRATEGICHE

- PROMUOVERE OCCASIONI E RAFFORZARE STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA DEGLI ISCRITTI E LAVORATORI, IN GRADO DI DARE LORO VOCE IN UN MONDO DEL LAVORO POLVERIZZATO E INSTABILE
- ADOTTARE A TUTTI I LIVELLI DELLA FILCAMS UNA CORRETTA POLITICA DEI TEMPI E DELLE RISORSE CHE FAVORISCA L'INGRESSO E LA PERMANENZA DELLE DONNE E DEI GIOVANI NELL'ORGANIZZAZIONE

#### Obiettivo:

- ▶ **COINVOLGERE I GIOVANI ISCRITTI ALLA FILCAMS NELLA DEFINIZIONE DI PROPOSTE PER RENDERE LA CATEGORIA PIÙ ATTRATTIVA ALLE GIOVANI GENERAZIONI**
- ▶ **SVILUPPARE TRA I GIOVANI DELLA FILCAMS UN FORTE SENSO DI APPARTENENZA AL SINDACATO**

#### Attività:

- ▶ **Realizzazione del PRIMO LABORATORIO sulle politiche giovanili della FILCAMS Nazionale**, svolto il 21 dicembre 2009 e a cui hanno preso parte gruppi di giovani già costituiti all'interno della FILCAMS - *partecipanti alla prima e seconda edizione del Master e partecipanti alle politiche internazionali* - che si sono confrontati e hanno prodotto un primo programma di lavoro delle future attività delle politiche giovanili della FILCAMS nazionale.
- ▶ **Realizzazione di una RETE INTERNA ALLA CATEGORIA TRA GIOVANI FUNZIONARI E DELEGATI**. Fondamentale a tal fine è stato il contributo del Master i cui partecipanti sono tra i più attivi nelle politiche giovanili. Qualche territorio risulta ad oggi ancora assente all'interno della "rete" mentre altri si stanno impegnando per garantire almeno un referente tra i funzionari delle segreterie.
- ▶ **Iniziato il "restyling" dell'IMMAGINE DELLA CATEGORIA** al fine di renderla più attrattiva ai giovani che stanno fuori dall'organizzazione, anche nell'ottica di aumentare il tesseramento.
- ▶ **Collaborazione con la confederazione e le altre categorie** per costruire campagne e progetti comuni destinata a svilupparsi ulteriormente nel corso del 2011 anche grazie alle campagne "Non più precari" e alla realizzazione di iniziative territoriali con la categoria NidiL come "Babbo Precario".
- ▶ **Realizzazione di forme di collaborazione con i giovani dipendenti degli enti bilaterali** da parte dei quali è pervenuta la richiesta, soprattutto in occasione del XIII Congresso della FILCAMS, di poter creare momenti di contatto per conoscere meglio la categoria e per creare maggiore senso di appartenenza. A tal fine è stato costituito un gruppo di lavoro che sta progettando una iniziativa che si svolgerà nel corso del 2011.

## Risultati:

### Conseguiti

#### COMUNICAZIONE:

- ▶ Prodotto il **volantino sulle politiche giovanili** volto a far conoscere la categoria ai giovani e ad avvicinarli al sindacato
- ▶ Ideato e realizzato il **logo** dei giovani della FILCAMS utilizzato anche durante la manifestazione del 27 novembre
- ▶ Costruito uno **spazio specifico dedicato ai giovani all'interno del sito** della FILCAMS Nazionale.
- ▶ Ideato e creato lo **spazio Politiche Giovanili** durante il XIII Congresso Nazionale della FILCAMS
- ▶ **Realizzati 3 Video**



iGiovani della  
FILCAMS CGIL

#### INIZIATIVE/EVENTI:

- ▶ Realizzate e programmate **iniziativa su stage, tirocini, praticanti** (in collaborazione con politiche giovanili della CGIL). La campagna proseguirà nel corso dell'anno anche a livello di territori. Obiettivo finale è quello di far sottoscrivere dalle aziende accordi nel rispetto della carta dello stagista.
- ▶ Organizzata il 9-10 giugno a **Madrid**, nel contesto del congresso Uni Commerce, un'**iniziativa** insieme ai giovani degli altri sindacati europei. Nel pieno del dibattito congressuale un gruppo di giovani sindacalisti ha occupato il palco e tra striscioni e bandiere ha dato voce alla "indignazione" delle nuove generazioni denunciando la precarietà e la disoccupazione che stanno colpendo le nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori. La delegazione FILCAMS CGIL ha partecipato attivamente all'iniziativa presentando un **video messaggio "Dalla piazza alla rete: condividiamo"** che ha avuto lo scopo di raccontare come la categoria raccoglie la voce dei giovani e porta avanti le loro istanze.

#### Da conseguire

- ▶ Nel contesto di un evento europeo previsto per novembre 2011 durante il quale i giovani sindacalisti si confronteranno sulle diverse forme di mobilitazione utilizzate nei diversi paesi europei, i giovani della FILCAMS presenteranno un **video sulle forme di lotta**.
- ▶ Organizzazione di una **Festa** (prevista per fine luglio) da realizzarsi a Roma con l'obiettivo di consolidare e ampliare la **rete dei giovani della categoria**.

## Iniziative rivolte ai PROFESSIONISTI dipendenti, autonomi e praticanti

### Temi chiave attivati



### PRIORITÀ STRATEGICHE

- RIDURRE LA PRECARIETÀ DEL LAVORO, STABILIZZANDO I CONTRATTI DI LAVORO
- SVILUPPARE E DIFENDERE LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

#### Obiettivi:

- ▶ **RAPPRESENTARE LE TANTE REALTÀ PARCELLIZZATE E DIVERSIFICATE CHE CARATTERIZZANO IL MONDO DEL LAVORO PROFESSIONALE OFFRENDO AI LAVORATORI DEL SETTORE UN SISTEMA DI TUTELE SIA IN TERMINI DI WELFARE CONTRATTUALE CHE ECONOMICO**
- ▶ **RICONOSCERE E VALORIZZARE LE PROFESSIONALITÀ DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DIPENDENTI E, CONTESTUALMENTE, DEI PROFESSIONISTI AUTONOMI E DEI PRATICANTI**
- ▶ **FAVORIRE L'ACCESSO ALLA PROFESSIONE ANCHE PER VIA CONTRATTUALE, RIMETTENDO IN MOTO LA MOBILITÀ SOCIALE**

#### Attività:

- ▶ **Sperimentazione di nuove forme di organizzazione dei lavoratori del settore** tramite l'attivazione di uno spazio, all'interno del sito web della FILCAMS, in cui i dipendenti degli studi professionali possono iscriversi e ricevere comunicazioni e informazioni su temi di interesse, sui risultati delle riunioni e delle trattative. Ad oggi sono iscritte **circa 600 persone**.
- ▶ **Creazione di un gruppo di lavoro di dipendenti e praticanti degli studi professionali che sta conducendo**, insieme ai rappresentanti FILCAMS, **la trattativa sul contratto**. L'intento è quello di impegnare tale gruppo all'interno delle commissioni contrattuali anche al fine di verificare la correttezza dell'applicazione del contratto.
- ▶ **Organizzazione, il 18 marzo 2010, di un'iniziativa sul tema: "Studi Professionali: Dipendenti, Praticanti e Collaboratori: Uniti per contrattare il futuro"** che si è svolta a Roma presso la libreria Bibli di Trastevere. L'incontro organizzato dalla FILCAMS nazionale, ha visto la partecipazione del Dipartimento Politiche Economiche Cgil e di alcune Associazioni di dipendenti e praticanti del settore: Ass. UNIC@ - Ass. 6° Piano. In tale occasione è stato anche presentato il libro "Studio Illegale" con la partecipazione dell'autore Federico Baccomo. Il libro racconta la vita difficile e a tratti assurda dei praticanti e degli avvocati, ma evidenzia anche quali potrebbero essere gli elementi utili a rilanciare il settore. All'evento hanno preso parte circa 60 persone.
- ▶ **Organizzazione**, insieme alla CGIL, della campagna **"Abbracciamo la cultura"**, ideata per lanciare l'allarme sull'attuale situazione dei Beni culturali italiani, che stanno subendo i pesanti tagli operati dalla legge finanziaria. La FILCAMS è particolarmente attenta a questo settore in quanto molte delle figure che vi operano (archeologi, architetti, interpreti, restauratori ecc.) fanno riferimento al mondo delle professioni. Il **29 giugno** è stato organizzato a Napoli un convegno dal titolo: **"Quale governance per la valorizzazione dei beni culturali?"** che ha coinvolto tutta la categoria.

- ▶ Presentazione alla stampa, il 27 aprile 2011 a Roma, della **ricerca\* IRES “Professionisti: a quali condizioni?”**, promossa dalla CGIL e dalla FILCAMS nazionale, che mette al centro il mondo delle professioni per indagare le condizioni di lavoro e le esigenze di protezione sociale dei professionisti autonomi, dipendenti e praticanti.

## Risultati:

### Conseguiti

- ▶ **Sottoscrizione di patti di collaborazione con associazioni di giovani praticanti e dipendenti degli studi notarili** allo scopo di mantenere un rapporto indiretto con i lavoratori.

### Da realizzare

- ▶ Istituzione della **figura del delegato sociale** con funzioni di facilitatore nel territorio al fine di intercettare i tanti lavoratori del settore.
- ▶ Creare **rapporti e collaborazioni con gli enti locali** per generare maggiori sinergie sulla contrattazione di II livello.
- ▶ Individuare **nuove forme di coinvolgimento dei giovani professionisti per rafforzare la tutela individuale.**

### \* I DATI DELLA RICERCA IRES

#### IDENTIKIT DEI PROFESSIONISTI

Dalla ricerca emerge l'**esistenza di 3 nuclei specifici** tra i professionisti autonomi:

**I professionisti “precarì”:** questa componente che si attesta attorno al **20%**, meno rilevante delle altre ma a **forte rischio di precarietà**, evidenzia in modo strutturale le **caratteristiche di abuso** per l'**imposizione all’apertura della partita IVA** e perché **ricorrono spesso modalità di svolgimento della prestazione tipica del lavoro subordinato.**

Il **13,7%** si sente, infatti, un lavoratore dipendente non regolarizzato. In questo gruppo l'**età media è più bassa degli altri:** il **45,5%** ha meno di 35 anni, e l'**incidenza femminile è maggiore:** il **51,8%** sono lavoratrici.

**I professionisti a bassa tutela:** sono circa **2/3** del totale definibile come i **“liberi professionisti con scarse tutele” (68,5%).** E' il gruppo più numeroso e, quindi, **fortemente trasversale a tutte le aree professionali e alle classi di età**, con l'incidenza più elevata nelle aree della cultura e spettacolo, degli interpreti e dei traduttori e nell'area giuridica. Pur rilevando una reale autonomia nello svolgimento della prestazione, **soffrono di più l'erosione della sicurezza sociale** e la **mancanza di strumenti legislativi, professionali o contrattuali aggiornati** ed in grado di riequilibrare la perdita del potere contrattuale nei rapporti instaurati con i propri committenti (**58,4%**).

**I professionisti “affermati”:** il terzo insieme è identificabile nei **lavoratori autonomi e “liberi professionisti Affermati” (17,8%)** che pur potendo vantare modalità di svolgimento della professione e di soddisfazione economica migliori del resto dei professionisti, **soffre la necessità di accedere più facilmente a diritti di cittadinanza** e, in particolare, ad un **maggior riconoscimento professionale**, alla necessità di definire gli standard di riferimento dell'esercizio della professione o di avere un sistema di certificazione delle competenze. La presenza più elevata si riscontra soprattutto nell'area socio-sanitaria, gestionale amministrativa, economica e tecnica. In questo gruppo la **componente maschile è prevalente** (il **70,5%** di loro) e l'**età è la più elevata** (il **64,3%** ha più di 45 anni).

## I TITOLI DI STUDIO

- I **titoli di studio** degli intervistati sono **molto elevati** e il **79,6%** ha **almeno la laurea** e il **17,1%** anche **una specializzazione**, master o dottorato. L'**età media** è di **42 anni** e i rispondenti si distribuiscono su **tutto il territorio nazionale**, con una maggiore **concentrazione nei grandi centri**, con una prevalenza nelle regioni del Nord (53,9%) e poi del Centro (30,2%) rispetto al Sud (15,9%).

- Le **professioni dell'area giuridica, economica, gestionale-amministrativa, tecnica, della cultura e spettacolo e della ricerca** sono a **PREVALENZA MASCHILE** per almeno due terzi, mentre nelle **professioni dell'informazione ed editoria, tra gli interpreti e traduttori, tra i docenti e educatori**, vi è una **PREVALENZA FEMMINILE**.

- Se consideriamo gli **strumenti più utili per trovare lavoro**, si riscontra che le competenze sono un elemento molto importante ma, i **network sociali professionali** (i clienti e i datori) sono **giudicati il fattore prioritario**.

## LAVORO ALTAMENTE INTERMITTENTE

La maggior parte dei professionisti alternano **periodi di lavoro a quelli di disoccupazione** (il 61,4%). In particolare tra i lavoratori della cultura e spettacolo (88,3%), gli interpreti e i traduttori (70,6%), i docenti e gli educatori (76,7%) la discontinuità è più rilevante.

## REDDITO

Nel 2009 il **reddito netto annuale** è stato in media inferiore a **10.000 euro per il 23% dei professionisti**, tra 10.000 e 15.000 per il 21,6%, tra 15.000 e 20.000 per il 17%, tra 20.000 e 30.000 il 18,5% e più di 30.000 il 17,2%. In generale, i redditi più bassi si registrano nelle professioni della cultura e spettacolo (il 64,5% ha meno di 15.000 euro netti annuali), nell'informazione ed editoria (59,6%), tra gli interpreti e traduttori (50,1%), i docenti ed educatori (67,8%), i ricercatori (52,6%), tra gli operai e gli artigiani (50%).

## LAVORO AUTONOMO COME SCELTA

La **condizione di lavoratore autonomo** è una scelta per il **44,9%** del campione mentre è la **modalità consolidata nel mercato per il 46,6%**, solo per l'8,5% è stato esplicitamente richiesto dal datore di lavoro.

## PAGAMENTO

L'attesa del pagamento è una **difficoltà ampiamente riscontrata**, difatti ben il **60,1%** aspetta spesso più di **60 giorni dopo l'emissione della fattura** per ricevere il pagamento mentre la **discontinuità occupazionale** crea dei **notevoli problemi per l'accesso al credito**.

## LA CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE

La **conciliazione** tra vita lavorativa e vita familiare risulta **ardua per la quasi totalità dei professionisti (81,6%)** ed è da iscrivere nelle più ampie **difficoltà** che hanno i professionisti **di potere accedere ai servizi pubblici** (nell'81,7% dei casi).

## NECESSITÀ E ASPETTATIVE

- *Avere compensi equi e godere di tutele sociali in caso di malattia, infortunio, maternità, disoccupazione, assieme all'accesso al credito, alla regolazione dei tempi di pagamento, alla formazione.*
- *Allargare la rappresentanza che fino ad ora è rimasta inespressa o ha preso forme considerate ancora poco efficaci e non in grado di dare risposte concrete.*

In modo apparentemente contraddittorio **emerge un quadro fortemente critico rispetto al sistema "ordinistico"**. Il 78,7% degli iscritti, infatti, ritengono che gli ordini non regolino la concorrenza, non favoriscono l'accesso dei giovani 85,7% e non certifichino le competenze professionali (73,8%).

PROMUOVERE E RAFFORZARE LE POLITICHE SINDACALI E IL CONFRONTO A LIVELLO EUROPEO ED INTERNAZIONALE NEI SETTORI DEL TERZIARIO

### Obiettivo:

**COSTRUIRE POLITICHE SINDACALI SU SCALA INTERNAZIONALE ED EUROPEA ANCHE OFFRENDO OCCASIONI DI FORMAZIONE E CONFRONTO TRA I SINDACATI DEI DIVERSI PEASI.**

### Attività:

#### CORSI E SEMINARI

- ▶ **Organizzazione di corsi di lingua** in sede della durata di **due ore l'una per un totale di 70 lezioni**. A questa prima esperienza hanno partecipato **8 segretarie e 6 fra Segretari e funzionari politici**. I corsi si sono conclusi a maggio e riprenderanno a settembre.
- ▶ **Partecipazione a corsi organizzati dalle Federazioni Internazionali**, da ETUI (livello Europeo); ITC/ILO (livello globale).
- ▶ **Partecipazione inoltre alle Summer e Winter school di UNI Europa**, queste ultime destinate a giovani fino a 35 anni e con competenze linguistiche, hanno affrontato temi quali: attività delle Organizzazioni Sindacali Internazionali e confronto fra le esperienze dei diversi Paesi presenti, con particolare riferimento alla sindacalizzazione dei giovani lavoratori, tecniche di comunicazione, reclutamento, negoziazione. Nel periodo 2009-2011 **vi hanno partecipato 25 giovani** (11 donne e 14 uomini) provenienti da tutta Italia.

#### ATTIVITÀ INTERNAZIONALE

- ▶ **Organizzazione di 8 tavoli di Dialogo Sociale Settoriale** che hanno coinvolto sia i responsabili nazionali del settore, sia funzionari e delegati sindacali. I tavoli di dialogo sociale settoriale facilitano la consultazione e il confronto tra le parti sociali europee dei diversi settori e contribuiscono alla definizione di norme sociali condivise. Ai tavoli hanno partecipato mediamente uno o due compagni della FILCAMS per ogni tavolo per 2 o 3 volte all'anno. I tavoli di dialogo sociale hanno riguardato i settori: **Catering, HORECA; Commerce, Hair&Beauty, IBITS, Cleaning, Security e Temporary Work Agencies;**
- ▶ **Organizzazione di seminari sull'attività internazionale** rivolti sia ai funzionari che ai delegati; con particolare riferimento ai componenti dei Comitati Aziendali Europei.
- ▶ **Realizzazione di incontri bilaterali con delegazioni straniere per sviluppare progetti di cooperazione internazionale.**

## **Risultati:**

### **Conseguiti**

- ▶ **Coinvolti almeno 100 compagni e compagne** in iniziative internazionali
- ▶ Affrontato sistematicamente il problema della **barriera linguistica**
- ▶ **Partecipazione di un rappresentante FILCAMS** agli organismi dirigenti di ognuno dei settori di riferimento e ai tavoli di dialogo sociale settoriale europeo
- ▶ **Migliorato il rapporto e il coordinamento con le altre Federazioni Sindacali italiane affiliate a UNI e UITA**
- ▶ **Aumentato il numero delle quote di affiliazione**
- ▶ **Costituito il coordinamento dei CAE (Comitato Aziendali Europei) e della Aziende multinazionali**
- ▶ **Pubblicazione** sul web e intranet delle info e dei documenti **sia in lingua italiana che inglese.**

### **Da realizzare**

- ▶ **Sviluppare l'attività dei coordinamenti costituiti:** a partire dai quelli dei CAE e Aziende multinazionali; quello sulla Responsabilità Sociale di Impresa e sulla Progettazione finanziata
- ▶ **Migliorare la conoscenza della lingua inglese** coinvolgendo tutti coloro che partecipano ad iniziative internazionali
- ▶ **Incrementare la Cooperazione allo Sviluppo** coinvolgendo anche gli Enti Bilaterali
- ▶ **Intensificare la partecipazione della FILCAMS ai Progetti Europei.**

## TUTELA INDIVIDUALE E SERVIZI

I servizi a disposizione dei lavoratori che si iscrivono alla FILCAMS CGIL rappresentano lo strumento per usufruire sul piano individuale delle conquiste generali ottenute sul piano contrattuale e sindacale. I servizi vengono offerti direttamente dalle FILCAMS CGIL territoriali, anche in collaborazione con il Sistema Servizi.

SISTEMA SERVIZI CGIL	
<b>INCA</b>	<p>Il Patronato INCA CGIL, Istituto Nazionale Confederale di Assistenza, ente privato che offre servizi di pubblica utilità, tutela e promuove i diritti riconosciuti a tutte le persone dalle disposizioni normative e contrattuali - italiane, comunitarie e internazionali - riguardanti il lavoro, la salute, la cittadinanza, l'assistenza sociale ed economica, la previdenza pubblica e complementare.</p> <p>Per raggiungere tali finalità, l'INCA attiva la partecipazione consapevole dei cittadini e salvaguarda nei confronti di enti e istituzioni – in Italia e all'estero - la piena affermazione e l'estensione dei loro diritti, in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ previdenza</li> <li>▶ salute e benessere nei luoghi di vita e di lavoro</li> <li>▶ assistenza economica e sociale</li> <li>▶ migrazione</li> </ul>
<b>CAAF</b>	<p>I CAAF, Centri Autorizzati di Assistenza Fiscale, sono Società a Responsabilità Limitata promosse dalla CGIL che assistono e tutelano le persone, italiane e straniere negli adempimenti fiscali, previdenziali e nell'accesso a prestazioni sociali e agevolazioni economiche.</p> <p>I CAAF CGIL promuovono, attraverso il rispetto delle leggi, il principio di equità sociale secondo il quale ciascuno contribuisce in modo equo e proporzionale alle risorse collettive del Paese.</p>
<b>UVL - Uffici Vertenze Legali</b>	<p>Gli Uffici Vertenze Legali della CGIL, tutelano i lavoratori e le lavoratrici per il riconoscimento dei <b>diritti contrattuali</b> ai diversi livelli - nazionale, territoriale e aziendale - e dei <b>diritti legislativi</b> - nazionali e comunitari – in merito al rapporto di lavoro sia esso subordinato o atipico e alle norme antidiscriminatorie.</p>
<b>SOL - Servizi di Orientamento al Lavoro</b>	<p>Il Servizio Orienta Lavoro della CGIL sostiene tutte le persone, italiane e straniere, nella <b>ricerca attiva del lavoro</b> e nell'acquisire piena consapevolezza dei <b>diritti legati alla propria condizione</b> (studente, lavoratore, inoccupato, disoccupato, in mobilità o in CIG).</p>

*Le **attività svolte** e i **risultati raggiunti** in termini di tutela individuale, in linea con gli obiettivi di progressiva estensione del percorso di responsabilità sociale della Federazione, saranno **rendicontati dalle FILCAMS territoriali.***

## INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

L'informazione e la comunicazione rappresentano per la FILCAMS CGIL lo strumento fondamentale per far conoscere la propria funzione e diffondere gli orientamenti, le proposte, le analisi di settore realizzate e i programmi sulle diverse materie di competenza anche al fine di rafforzare il senso di appartenenza alla FILCAMS stessa e alla CGIL da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

- PROMUOVERE OCCASIONI E RAFFORZARE STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA DEGLI ISCRITTI E LAVORATORI, IN GRADO DI DARE LORO VOCE IN UN MONDO DEL LAVORO POLVERIZZATO E INSTABILE
- MIGLIORARE GLI STRUMENTI DI COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA, OFFRENDO MAGGIORE SPAZIO ALLE INIZIATIVE ED ALLE PROBLEMATICHE DEI TERRITORI E DEI LAVORATORI

### Obiettivo:

**FAR CONOSCERE AL MAGGIOR NUMERO DI PERSONE POSSIBILE GLI ORIENTAMENTI POLITICO-SINDACALI DELLA FILCAMS CGIL E INFORMARE SULLE ATTIVITÀ REALIZZATE E IN CORSO.**

### Attività:

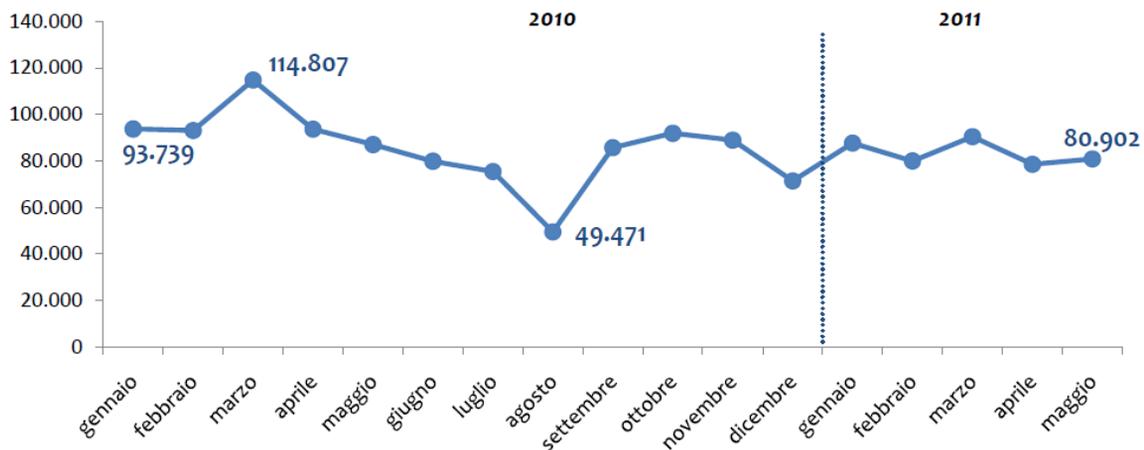
- ▶ **Aggiornamento costante del sito internet FILCAMS CGIL nazionale** che mira a fornire un tipo di comunicazione completa e interattiva.
- ▶ **Presenza della FILCAMS sui social network**, nuovi imprescindibili luoghi della relazione sul web:
  - **Canale YouTube:** qui vengono inseriti i video della FILCAMS (iniziative, convegni, manifestazioni, dichiarazioni, video interviste e video comunicati) che poi vengono linkati al sito FILCAMS, inviandone comunicazione alle strutture e pubblicati su Facebook
  - **Pagina Facebook FILCAMS CGIL nazionale:** su Facebook FILCAMS ha stretto “amicizia” con oltre 1.604 persone. Il profilo Facebook viene usato per informare, per offrire un ulteriore punto di accesso al sito internet FILCAMS, per percepire gli umori nella rete sui temi sindacali, ma anche per lanciare iniziative e campagne e per fare “massa critica” con tutte le strutture CGIL presenti nel social network
- ▶ **Pubblicazione giornaliera on-line dei comunicati stampa.** In media 30 comunicati al mese.
- ▶ **Invio della rassegna stampa**, scaricabile da sito web in formato elettronico, alle 11:00 del mattino a tutti coloro che sono iscritti
- ▶ **Invio della newsletter Area Migranti** attiva da marzo 2011 che viene inviata una volta al mese agli iscritti.
- ▶ **Pubblicazione del “Diario terziario”,** inserto mensile di Rassegna Sindacale sui settori di interesse della categoria (pubblicati 10 numeri all’anno)
- ▶ **Pubblicazione del “Notiziario INfilc@mas”,** volantino di approfondimento di temi di particolare attualità che i territori distribuiscono alle assemblee e scaricabile da sito web
- ▶ **Trasmissione settimanale “FILCAMS radio”** in diretta su radio Articolo 1 ogni giovedì mattina

## Risultati:

Si presentano di seguito alcuni dati significativi sull'accesso al sito FILCAMS.

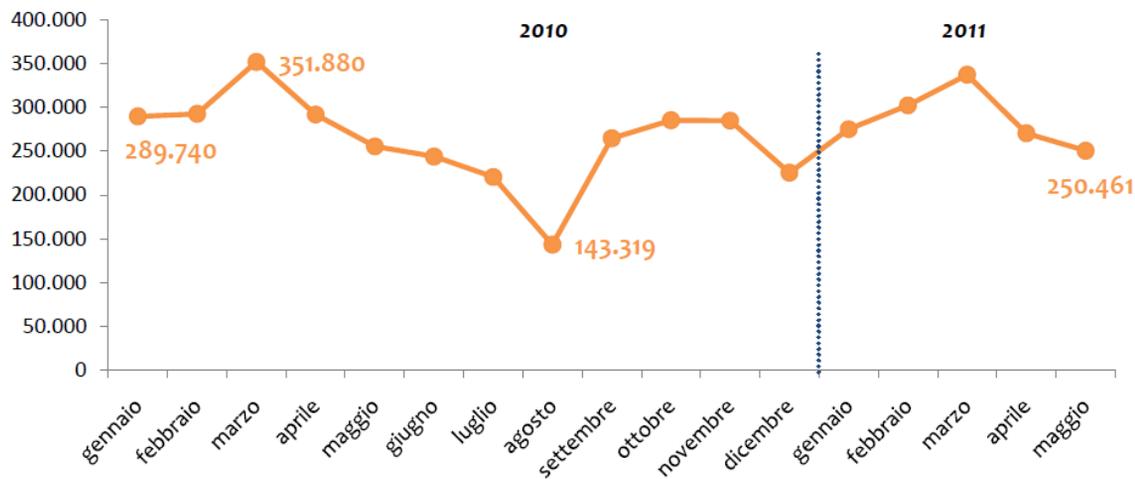
### Media giornaliera di visite al sito FILCAMS

Periodo: 01 gennaio 2010 - 01 giugno 2011



### N. pagine viste nel sito FILCAMS

Periodo: 01 gennaio 2010 - 01 giugno 2011





PROMUOVERE E RAFFORZARE STRUMENTI DI CONOSCENZA DEI DIRITTI CONTRATTUALI PER MIGLIORARE LA TUTELA INDIVIDUALE

## Obiettivo:

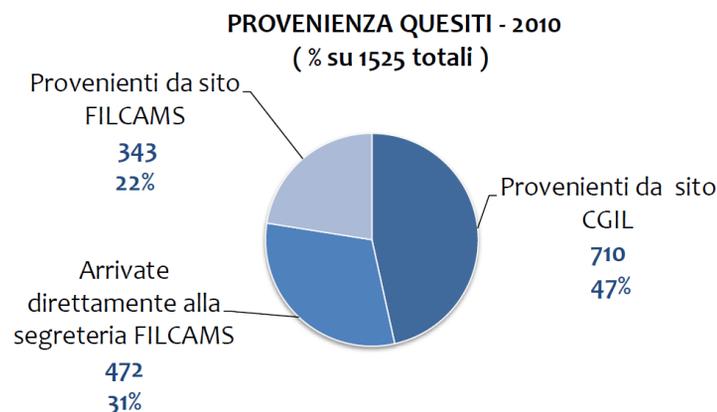
**RISPONDERE TEMPESTIVAMENTE A QUESITI, DOMANDE E PROBLEMI POSTI DALLE LAVORATRICI E DAI LAVORATORI TRAMITE UN SERVIZIO INFORMATIVO VELOCE ED EFFICIENTE.**

## Attività:

- **Offerta di un servizio di “Web Soccorso”** volto a fornire risposte tempestive alle domande delle lavoratrici e dei lavoratori. Tramite la compilazione di un *form elettronico*, 118 web soccorso indirizza le richieste al personale FILCAMS più competente sulla materia. L’utente viene quindi ricontattato entro 20 giorni lavorativi telefonicamente o tramite mail.

Il servizio è alimentato da tre flussi:

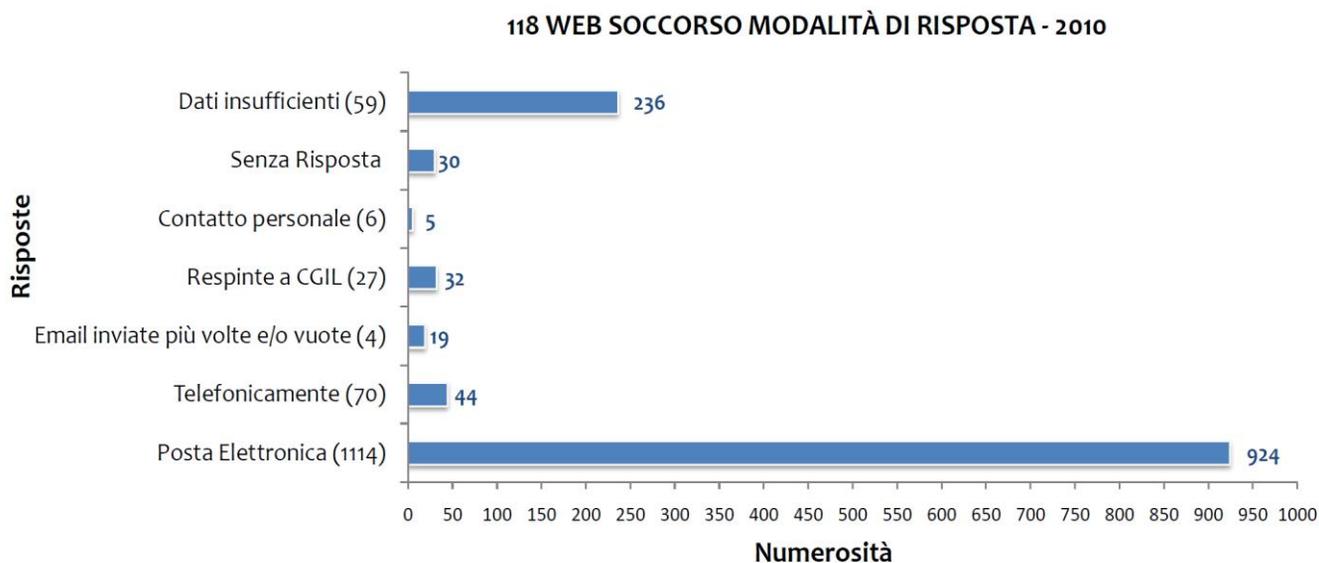
- uno proveniente dal sito della CGIL Confederale
- l’altro proveniente dal sito FILCAMS: vi si accede cliccando sull’omonima denominazione presente nella sezione Utilità
- il terzo flusso comprende le e-mail arrivate direttamente agli indirizzi generici della FILCAMS Nazionale, o indirizzate direttamente o inoltrate da funzionari del territorio o della Confederazione, al Responsabile del Servizio 118WEBSOCCORSO.



## Risultati:

- ▶ Esiste attualmente un **database di circa 13.500 quesiti**. Giornalmente vengono analizzate le richieste e, ove possibile, vengono fornite risposte tempestive utilizzando le funzionalità di ricerca di risposte simili già fornite. Per le tipologie di richieste di cui non si hanno risposte i quesiti vengono inoltrati ai funzionari che seguono i singoli settori.

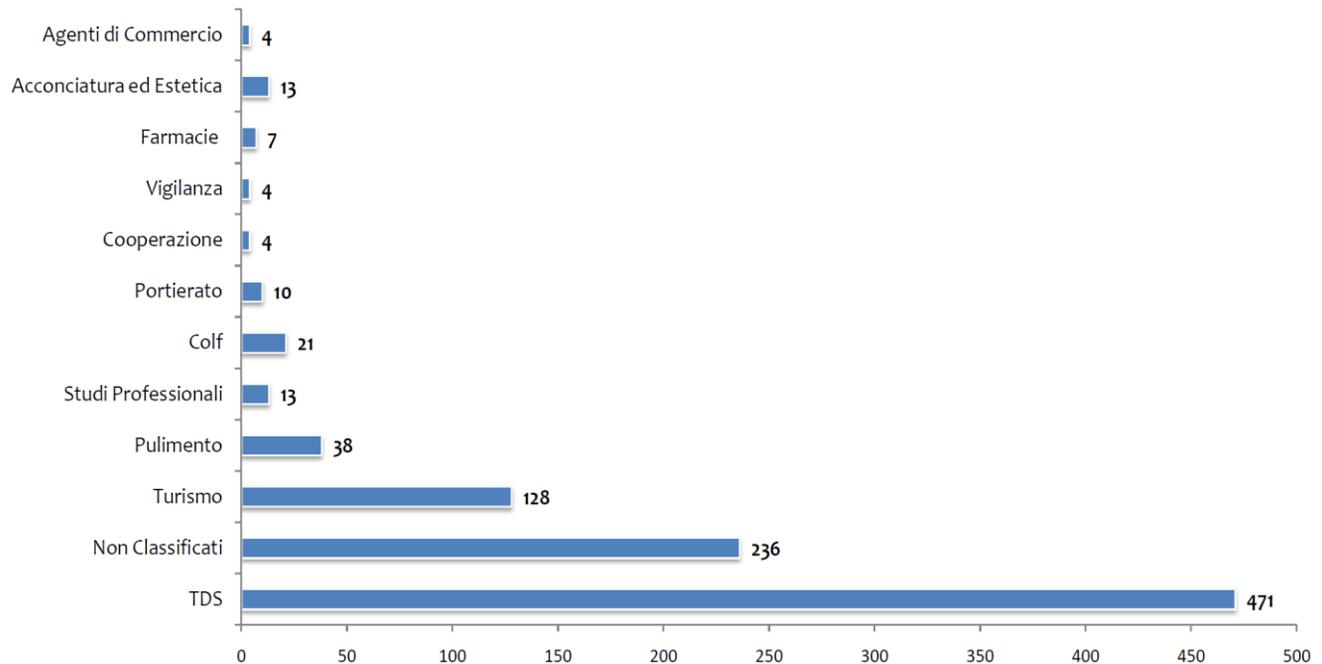
Si presenta di seguito il grafico relativo alle modalità di risposta (tra parentesi i dati dell'anno precedente)<sup>20</sup>:



La distribuzione delle domande in relazione ai CCNL rispetto allo stesso grafico dell'anno 2009 rileva un incremento di due CCNL precedentemente non presenti: Cooperazione e Vigilanza.

<sup>20</sup> I "Non Classificati" sono relativi a domande ed informazioni generiche, oppure a domande non codificate.

## N. QUESITI PER CCNL – anno 2010



- ▶ Nel corso del 2010 sono arrivate inoltre, tramite la "Rete Assistenza e Previdenza FILCAMS", **265 mail** che hanno riguardato esclusivamente **informazioni o gestione di pratiche o contenziosi relativi ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa complementare dei contratti seguiti dalla FILCAMS.**

PROMUOVERE INDAGINI ED ANALISI DELLE DINAMICHE DEL LAVORO NEL TERZIARIO ANCHE A SUPPORTO DELLE POLITICHE CONTRATTUALI

### Obiettivo:

**CONOSCERE E COMPRENDERE L'EVOLUZIONE DEGLI SCENARI E DELLE TEMATICHE CHE, SIA A LIVELLO NAZIONALE CHE INTERNAZIONALE, CARATTERIZZANO IL COMPARTO DEL TERZIARIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI PROMUOVENDO ATTIVITÀ DI STUDIO E RICERCA.**

### Attività:

La FILCAMS, tramite il Centro Multiservizi CE.MU, promuove e coordina attività di studi e ricerche in campo sociale e del lavoro e sulle tematiche previdenziali, assistenziali e assicurative.

Il Centro Multiservizi CE.MU, Società a responsabilità limitata, è stato costituito nel 1995 dalla FILCAMS con la finalità di svolgere la propria attività nel settore editoriale, della ricerca, della formazione e informazione. Le attività del CE.MU sono inquadrare all'interno di valori, obiettivi e strategie in costante riferimento alle dinamiche e tematiche collegate al campo sociale e del lavoro, in un'ottica di attenzione, assistenza, promozione della conoscenza.

### Risultati:

#### **Da realizzare**

- ▶ Elaborazione e presentazione di 4 ricerca commissionate nel 2010:
  - 1. Rapporto sul commercio**
  - 2. L'azione sindacale nel commercio: la FILCAMS (1960-1977)**
  - 3. Report: Turismo e ospitalità**
  - 4. Analisi economica e finanziaria del settore dei servizi esternalizzati**

# Progetto di responsabilità sociale della FILCAMS CGIL

## Temi chiave attivati

## PRIORITÀ STRATEGICHE

ACCRESCE LA PARTECIPAZIONE DELLE PERSONE ALLA VITA ASSOCIATIVA, VALORIZZANDO FUNZIONI, RUOLO E RESPONSABILIZZANDO, ATTRAVERSO UNA POLITICA FINALIZZATA NELL'USO DELLE RISORSE, COERENTE CON GLI OBIETTIVI DEL PROGETTO POLITICO ED ORGANIZZATIVO DELLA CATEGORIA

### Obiettivo:

**ATTIVARE UN DIALOGO COSTRUTTIVO TRA LA FILCAMS CGIL E I SUOI INTERLOCUTORI, OFFRENDO UNA BASE INFORMATIVA CHIARA 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 RELAZIONE PER TUTTI COLORI CHE SI RIFERISCONO AL SINDACATO.**

### Attività:

La FILCAMS CGIL ha aderito nel 2010 al progetto CGIL **Rendersi conto per rendere conto**, promosso dal Centro Confederale, che vede impegnati nella sperimentazione di percorsi di rendicontazione sociale il Centro Confederale stesso, le categorie, le strutture territoriali e il Sistema dei Servizi.

Il progetto intende innanzitutto rendere conto delle priorità strategiche emerse dal Congresso, delle attività svolte e dei risultati raggiunti dal Centro Nazionale, tramite la predisposizione del documento **"Verso il Bilancio sociale 2010-2011"** e la sua presentazione ai territori.

### Risultati:

#### **Conseguiti**

- ▶ Predisposizione del documento **"Verso il Bilancio sociale 2010-2011"**.

#### **Da realizzare**

- ▶ Elaborazione del **Bilancio sociale consolidato**, che integra la rendicontazione delle attività del Centro Nazionale con quella delle Federazioni territoriali.