

**PREMESSA**

Nell'ambito della discussione della prossima Conferenza d'Organizzazione, riteniamo utile il coinvolgimento dell'intero gruppo dirigente in una riflessione sui principali aspetti della politica organizzativa della nostra categoria. Il percorso che ci accompagna alla Conferenza è occasione per effettuare un bilancio degli indirizzi assunti nell'**Assemblea Organizzativa Filcams, svoltasi a Roma il 9 luglio 2013**: con l'occasione di questa rilettura ci si propone di costruire sperimentazioni e innovazioni che abbiano come orizzonte necessario una struttura organizzativa in grado di affrontare le sfide della contrattazione, di coinvolgere e rappresentare il modo del lavoro, di leggere e tradurre i cambiamenti.

Questa chiave di approccio costituisce anche il contributo rispetto ai temi individuati nel dibattito Confederale.

**SITUAZIONE  
GENERALE della  
CATEGORIA**

Dall'Assemblea Organizzativa del 9 luglio 2013 ad oggi, il contesto economico e sociale in cui la categoria ha vissuto e operato non ha visto diminuire le difficoltà. È proseguita l'emorragia dei posti di lavoro, si è messo mano ad un sistema degli ammortizzatori sociali che penalizza molte attività, a partire dai lavoratori stagionali: la NASPI, da poco introdotta, non è in grado di sostenere le tante crisi aziendali e soprattutto non realizza quella **universalità delle tutele** che si è tanto dichiarata.

Gli interventi nel mercato del lavoro determinati dal decreto Poletti e ancor più dal Jobs Act, hanno modificato, peggiorandole, le condizioni di chi lavora, a partire dall'accesso all'occupazione.

L'azione contrattuale che è stata posta in campo ha avuto, pur restando in essere la costruzione di buone pratiche e accordi, un risultato prevalentemente difensivo, legato principalmente alla salvaguardia dell'occupazione.

Un'azione negoziale fortemente modificata da una sempre più marcata disgregazione delle Associazioni Datoriali, volta a parcellizzare i risultati e renderne più difficile il raggiungimento.

In questo quadro, si rafforza l'esigenza e la strategia della **contrattazione inclusiva** come l'unica percorribile a tutti i livelli, da anteporre quale reazione alla disgregazione e frantumazione del lavoro e dei cicli produttivi.

In questo ambito, le sperimentazioni di **contrattazione di sito**, di **filiera**, la formulazione di ipotesi di aggregazione e riduzione dei Contratti Nazionali, devono trovare occasioni concrete di realizzazione.

In particolare le sperimentazioni di **contrattazione di sito e filiera**, partendo da esperienze rese possibili in altri contesti, devono avere quale presupposto una forte azione di coordinamento della Confederazione, nei confronti del territorio e delle le categorie coinvolte.

Nell'ambito del **lavoro in appalto e in concessione**, deve proseguire l'impegno sistematico della categoria nel sostegno alla proposta di legge popolare sugli appalti promossa dalla CGIL. Il senso è quello di dare continuità alla ricerca di alleanze e di condivisione, su diversi fronti - dalla politica alle associazioni alla rappresentanza sociale - per cui i temi della responsabilità sociale, delle garanzie, della trasparenza, della legalità, si trasformino in una piattaforma comune a cui dare concretezza.

Anche per questo la Filcams deve essere protagonista nella costruzione di un fronte nuovo nella Confederazione, che attraverso la condivisione di linguaggi permetta di lavorare con maggiore efficacia e sintonia : dalla costruzione e controllo dei capitolati, ai cambi di appalto, è indispensabile coordinare l'azione dei vari soggetti sindacali coinvolti.

Le modifiche legislative intervenute sul lavoro e la crisi economica e sociale hanno innescato un processo di cambiamento, non ancora terminato, nel rapporto tra sindacato - iscritti e sindacato - società civile.

I dati del tesseramento 2014 attestano la Filcams come prima categoria dei lavoratori attivi della CGIL: un dato che conferma lo sforzo di proselitismo che, a fronte dell'evidente diminuzione della iscrizione proveniente dai "servizi" ha consentito **l'aumento di iscrizioni con delega**.

Un dato importante e che costruisce la nostra prospettiva di insediamento e rafforzamento: il merito va che va riconosciuto a un piano di sistematico di azione avviato da anni, che presta attenzione ai bilanci, al risanamento, al rafforzamento della nostra presenza nei territori, al proselitismo, al rinnovamento dei gruppi dirigenti, al ruolo delle delegate e delegati.

Nella discussione attuale restano quindi centrali 4 titoli, da sottoporre a un'analisi di bilancio e aggiornare con una nuova prospettiva rispetto al documento del 9 luglio 2013.

Con questa impostazione, siamo nelle condizioni di incrociare i punti che costituiranno la discussione della Conferenza d'Organizzazione della CGIL, potendo così offrire un contributo di orientamento.

## **1. I livelli delle strutture della categoria**

2. La formazione e la politica dei quadri e delle risorse umane
3. Il reinsediamento e allargamento della rappresentanza
4. Le risorse finanziarie e i servizi

### 1) LIVELLI DELLE STRUTTURE

#### *Nazionale*

In questi anni la struttura nazionale ha svolto un ruolo di indirizzo, gestione contrattuale e investimento sulle politiche generali e di settore. L'organigramma e le funzioni attribuite alle compagne e compagni sono la traduzione di tali scelte. La struttura nazionale è coinvolta attivamente nella rilettura dell'organizzazione per consentire concretamente ulteriori sviluppi nel processo di gestione collettiva, con l'obiettivo di armonizzare la necessità di coordinamento a un maggiore e migliore decentramento delle attività e non solo delle risorse.

#### *Regionali*

L'impostazione già assunta dalla Filcams, pensando al ruolo e alle funzioni delle strutture regionali di categoria, ci consente di confermare le scelte operate. Strutture regionali "snelle" e funzionali, adottando - in virtù dei contesti diversi per geografia e dimensione delle nostre strutture - modelli che possono rispondere ai criteri di sostenibilità, di coordinamento e gestione politica, evitando allo stesso tempo la sovrapposizione di funzioni,.

Abbiamo per questo sperimentato diverse soluzioni organizzative (coincidenza Segretario Regionale/Segretario capoluogo di regione, Segreterie Regionali costituite dai segretari provinciali, Coordinamenti Regionali). La struttura regionale, a seguito di questa impostazione, si basa su un "organigramma tipo" che prevede al massimo due figure di responsabilità, incluso il Segretario Generale/Coordinatore.

Un'opzione che ha consentito la sostenibilità economica della struttura regionale stessa e ha permesso una maggiore redistribuzione delle risorse verso i territori.

Una riorganizzazione ancora in corso, da sviluppare ulteriormente, ma non sulla base di un indicatore di difficile determinazione come il parametro legato alle "funzioni negoziali non complesse" e "complesse".

Innanzitutto è necessario tenere presente alcune scelte già fatte su cui la categoria si sta orientando, anche sul piano della strategia politica, per aggiornare ruoli e funzioni del livello regionale:

Contrattazione: per aziende di carattere regionale, per il demando previsto dai CIA e dai CCNL a partire dai settori più polverizzati come il multiservizi, l'artigianato, gli studi professionali.

Ruolo nella bilateralità: coordinamento e sviluppo dell'Accordo sulla Governance. Gli interventi di razionalizzazione sui quali si intende lavorare suggeriscono, soprattutto per alcune realtà, una bilateralità di ambito regionale come modello di sostenibilità e razionalizzazione del sistema bilaterale stesso. A questo si aggiunge una bilateralità già costituita soprattutto per ambiti regionali (ad es. Turismo e Commercio Confesercenti).

Politiche regionali: le riforme avvenute e quelle in corso porteranno a ulteriori modifiche del ruolo regionale, in particolare in materia di appalti, e di altre materie e funzioni legate ai riassetti della P.A. (ad es. province).

Inoltre, per la presenza di molte aziende multilocalizzate (concentrate in alcune aree del paese) e per l'effetto del sostegno alla crisi, è opportuno intensificare la sperimentazione del decentramento - dalla struttura nazionale al livello regionale - nella gestione di crisi aziendali e della contrattazione integrativa.

Il punto rilevante da esplorare, a partire da questa Conferenza, è il ruolo della categoria nell'ambito di una riorganizzazione del livello regionale confederale e quindi quali relazioni, indirizzi e coordinamento si determinano sulle politiche regionali.

*Territoriali e Aree  
Metropolitane*

Nel 2013 abbiamo effettuato una riflessione su come la riduzione dei livelli congressuali poteva rappresentare una riduzione dei costi in relazione alla non sostenibilità di alcuni livelli territoriali.

Lo scavalco tra province più che l'accorpamento con altre categorie è un percorso che ritenemmo allora come oggi in grado di rispondere efficacemente a esigenze di sostenibilità e presidio del territorio. Le sperimentazioni già introdotte ci confermano la positività di questa impostazione.

Con l'obiettivo di tenere insieme compatibilità economica, autonomia finanziaria delle strutture e capacità di rafforzare la presenza nel territorio, si possono però prevedere entrambe le possibilità: scavalco e accorpamenti con altre categorie. L'aggregazione fra categorie non può però rispondere solo a logiche di sostenibilità finanziaria senza alcuna coerenza: è necessario un coordinamento che guidi la scelta, che sia essa legata alla filiera o alla omogeneità dei settori, e che deve comunque avviare una riflessione sulla riduzione/accorpamento dei contratti.

|  |  |
|--|--|
| <p><u><b>2) FORMAZIONE e POLITICA DEI QUADRI E DELLE RISORSE U MANE</b></u></p> <p><i>Quadri dirigenti di base</i></p> | <p>E' possibile, in tale ambito, prevedere sperimentazioni tra categorie con progetti mirati di aggregazione su macro temi trasversali al mondo del lavoro: la catena degli appalti, la stagionalità, il lavoro nero e le campagne di denuncia, la sensibilizzazione sul lavoro irregolare, i migranti, etc.</p> <p>Nel territorio, la dimensione e il ruolo delle <b>aree metropolitane</b> esistenti rappresenta una dimensione importante per la risposta ai bisogni e per il contributo alle politiche generali.</p> <p>Il processo di rinnovamento dei gruppi dirigenti e una loro costante qualificazione nella capacità di direzione politica e sindacale, soprattutto in una stagione sindacale difficile e senza precedenti, è stato tra gli investimenti più significativi della categoria.</p> <p>Il progetto della Filcams conferma, quindi, come scelta “naturale,” tutti gli investimenti volti al rafforzamento della formazione e alla sperimentazione e qualificazione dei quadri dirigenti, lungo le direttrici che rappresentano le basi della nostra organizzazione e della sua capacità di sostenere le fasi future.</p> <p>Il progetto di distacco delle <b>RSU/RSA</b> ha mostrato tutta la validità di questa sperimentazione e del suo valore formativo.</p> <p>Resta questo il principale bacino per l' identificazione di quadri, dove porre particolare attenzione alla promozione dei giovani, dei migranti e della rappresentanza di genere.</p> <p>In questo contesto avevamo considerato importante la campagna di rinnovo delle RSU in vista dell'accordo interconfederale sottoscritto con Confindustria e della sua estensione ai settori della Filcams.</p> <p>Una condizione che, ad oggi, non si è ancora realizzata nonostante l'avvio del confronto sull'accordo che doveva riguardare l'ambito di Confcommercio e la disponibilità mostrata in tale direzione anche da altre Associazioni di Rappresentanza.</p> <p>Dobbiamo riuscire a lavorare in anticipo per costruire un'anagrafe compiuta delle RSU e agire con convinzione per estenderle e superare ove possibile le RSA.</p> <p>Un progetto operativo che vale con urgenza per gli ambiti Filcams già coperti dall'Accordo Confindustria e per quelli che saranno oggetto dell'Accordo con Confcommercio, la cui trattativa vedrà nei prossimi mesi uno sviluppo.</p> <p>A questo, inoltre, è necessario legare una maggiore sistematicità e precisione della rilevazione dei dati del tesseramento, altro</p> |
|--|--|

parametro importante di misurazione.

L'obiettivo di estensione delle RSU, non può tuttavia rappresentare una sottovalutazione del ruolo delle RSA. Per dimensione, condizione, numero di occupati, attuale struttura dei CCNL sul riconoscimento dei diritti sindacali, la RSA è figura di riferimento dell'azione sindacale e della rappresentanza in molti luoghi di lavoro, nel rapporto tra lavoratori, non solo iscritti, e Organizzazione Sindacale.

È altresì necessario porsi il problema della rappresentanza e della partecipazione delle lavoratrici e lavoratori alle scelte che li riguardano e nei processi decisionali fondamentali a partire dai CCNL. In settori polverizzati, caratterizzati da piccole, piccolissime realtà dove le agibilità e l'esercizio dei diritti hanno caratteristiche e limitazioni specifiche, quali strumenti, anche innovativi, possono essere ipotizzati per delineare luoghi di condivisione ed espressione?

Le forme di democrazia in rete, fino ad oggi sperimentate, rappresentano una interessante potenzialità ma resta una soluzione parziale e difficilmente misurabile. Questo problema ci deve sollecitare a ricercare e implementare nuove strade nel rapporto con le lavoratrici ed i lavoratori.

Inoltre, per la diversità con le altre organizzazioni sindacali, registriamo ancora difficoltà anche con le elezioni e la valorizzazione del ruolo degli **RLS** e **RLST** sul quale risulta prioritario costruire un'inversione di tendenza.

La costituzione stabile di un coordinamento degli RLS ha prodotto una maggiore collegialità e scambio tra le varie realtà, una maggiore condivisione e attenzione alle problematiche connesse alla SSL ma non ha prodotto una maggiore diffusione dei nostri militanti in questo ruolo, da sempre caratterizzato da solitudine e debolezza. Di contro, si aprono scenari negativi dove le aziende provano a limitare le agibilità di queste figure attraverso un contingentamento delle potenziali nomine, con una politica aziendale che ignora il valore della prevenzione e risponde alla logica del taglio dei costi.

E' necessario arrivare all'obiettivo di estensione di RLS e RLST, accompagnandolo, in maniera propedeutica, da una campagna informativa, formativa e di sensibilizzazione, che incentivi le attività volte a garantire la prevenzione degli infortuni e la salute e sicurezza degli ambienti di lavoro. E' opportuno creare maggiori sinergie con le Rsa/RSU, per sottolineare il valore partecipativo, rappresentativo e negoziale anche degli RLS.

*Giovani dirigenti*

La Filcams può lavorare ad una campagna rivolta ai giovani sul **Nuovo Statuto delle lavoratrici e dei Lavoratori**, da articolarsi in fasi e percorsi diversi; partendo da una riattivazione di una rete/coordinamento giovani interno alla categoria, attraverso iniziative mirate a offrire costantemente uno sguardo "altro" sull'attualità ( si pensi al Jobs Act..), si perseguirà l'obiettivo di creare un clima generalizzato di contaminazione positiva e di elaborazione di proposte capace di produrre angoli di osservazione nuova sulla società e chiavi di lettura originali delle nostre politiche sindacali.

Sul piano della **contrattazione inclusiva** il sito produttivo è senza dubbio uno dei luoghi essenziali di ricomposizione della rappresentanza e della contrattazione, in particolare per la Filcams.

In quest'ottica, la ricomposizione avrebbe, tra i vari obiettivi, quella del mondo giovanile che in tali spazi - come ad esempio i centri commerciali – registra una forte presenza occupazionale.

L' approccio a questo modello di contrattazione potenzialmente di grande prospettiva, necessita evidentemente di preparazione e formazione specifica in cui coinvolgere giovani dirigenti/RSU/RSA.

La Filcams ritiene pertanto opportuno un percorso preparatorio verso la conferenza di organizzazione della CGIL.

Proprio a partire da questo tracciato sarebbe utile costruire un punto di vista generazionale che sia in grado di arricchire il dibattito su alcuni aspetti fondamentali (rappresentatività, comunicazione, contrattazione).

Nel cercare di raggiungere questo decisivo obiettivo non si può però ignorare che il sistema della rappresentanza così come lo abbiamo immaginato appare già profondamente indebolito ed è destinato ad entrare ulteriormente in crisi con il Jobs Act.

Le possibilità di un ingresso “ordinario” nel mercato del lavoro per un giovane infatti rischiano di sparire definitivamente, con evidenti riflessi anche sui percorsi di sindacalizzazione, partecipazione alla vita sindacale e con ulteriori, prevedibili effetti a medio e lungo termine sul rinnovamento della platea dei delegati e dei quadri.

In questo quadro di assoluta complicazione, l'idea di partecipazione dei delegati che si vuole trarre con la Conferenza rischia di non essere risolutiva.

Altro tema di dibattito è quello legato alle forme di partecipazione della CGIL che fatica ad essere al passo con i cambiamenti avvenuti nel MDL e nelle modalità di comunicazione e discussione fuori da noi.

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <p><i>Lavoratori Migranti</i></p> | <p>Le positive esperienze maturate dalla Filcams in questi anni rappresentano un buon punto di partenza, seppur non sufficiente: bisogna infatti aprire queste <b>nostre buone pratiche</b> all'interno, rendendole patrimonio a disposizione di tutta la Confederazione, sia all'esterno, facendole dialogare con altre realtà contigue eppure ancora distanti, come il mondo del lavoro autonomo e quello del sapere ( scuola, università), nonché con le migliori e più qualificate forme dell'associazionismo.</p> <p>La dimensione internazionale infine non deve essere sottovalutata nel rafforzare la rete dei giovani prevedendo un maggiore impegno e sviluppo su EFFAT e UNI.</p> <p>L'impegno nel superare il ritardo evidente della categoria ha portato alla costituzione di una <b>Consulta dei Migranti</b> e ad una promozione, a tutti i livelli, di delegate e delegati migranti negli organismi dirigenti. Lo abbiamo fatto nell'ultimo Congresso Nazionale con l'inserimento nel CD Filcams e nel CD CGIL e con la promozione di progetti territoriali di inserimento e di avvio all'attività di funzionario sindacale ancora in corso, oltre che con percorsi formativi mirati, così come definito negli obiettivi dell'assemblea organizzativa del 2013.</p> <p>Un lavoro di valorizzazione non separato e non orientato a costruire "riserve indiane", ma parte integrante del progetto politico complessivo, da proseguire e su cui misurare la capacità di inclusione e di rappresentatività della nostra categoria. La sua necessaria evoluzione prevede la prosecuzione dell'investimento, fino a quando non sarà processo "naturale" l'ingresso di compagne e compagni migranti nei ruoli e nella vita organizzativa della Filcams e della Confederazione. Questo percorso va consolidato e valorizzato, evitando tentazioni "assimilazioniste" e capitalizzando invece le differenze quale elemento di ricchezza e di rafforzamento. La sfida è innanzitutto culturale, anche all'interno dell'Organizzazione.</p> |
| <p><i>Politiche di Genere</i></p> | <p>La Filcams nella pratica negoziale quotidiana ha saputo valorizzare, individuando soluzioni spesso innovative, la <b>differenza di genere</b>, favorendo la conciliazione degli orari e promuovendo il superamento delle disuguaglianze uomo donna nei luoghi di lavoro. Questo atteggiamento ha trovato una felice traduzione nella politica dei quadri che ha visto una presenza importante di donne in tutti i livelli direttivi della categoria. L'obiettivo del 50 % va mantenuto e consolidato, reso strutturale e associato a iniziative che consentano alle compagne di vivere</p>  |

pienamente l'organizzazione senza per questo dover rinunciare al proprio tempo di vita. Si tratta di una partita culturale che va affrontata con costante convinzione per veicolare, dal nostro interno, un messaggio forte verso una società in cui il ruolo della donna pare sempre più relegato ad ambiti marginali sul piano lavorativo come su quello politico. Allo stesso modo, l'obiettivo congressuale di perseguire una diffusa "cultura della diversità" deve perlustrare strade nuove allargando la riflessione sui così detti "nuovi diritti", stimolando un nuovo protagonismo della Confederazione su temi di assoluta attualità quali le tutele per le coppie di fatto e il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e non solo, della comunità LGBT.

La **conciliazione dei tempi di vita** come fulcro della nostra azione negoziale e orizzonte del nostro modello organizzativo dovrà sempre più assumere una declinazione plurale. Non solo per le donne, ma anche per gli uomini che, ad esempio, sempre più vogliono accettare la sfida della genitorialità, la Filcams deve rappresentare una dimensione lavorativa capace di accogliere e non respingere.

#### *Pluralismo Politico*

Le direttrici indicate non rappresentano interventi settoriali bensì azioni intrecciate tra loro. Nel loro intreccio dovranno essere colte altre peculiarità presenti all'interno della Filcams.

Nella politica dei quadri, nella formazione dei gruppi dirigenti, nelle forme e nei livelli di rappresentanza dell'organizzazione in generale, oltre che nell'elaborazione politica, il pluralismo è un principio da rispettare e valorizzare ove funzionale alla crescita di un pensiero il più possibile **inclusivo**.

Non si tratta di riprodurre artificiosi rapporti tra maggioranze e minoranze congressuali ma di offrire a tutte le aree programmatiche presenti nella Filcams, la possibilità di esprimere adeguatamente la loro rappresentanza, nel rispetto e in conformità con le regole del nostro **Statuto**. Il pluralismo è una ricchezza per un sindacato generale dei diritti e della solidarietà, e come tale va interpretato, quale agente funzionale al pieno sviluppo della vita democratica della Categoria.

#### *Formazione e PNF*

Il **Piano Nazionale di Formazione Sindacale**, approvato e successivamente varato, costituisce una delle scelte più importanti realizzate dalla categoria e pertanto viene riconfermato anche nella nuova programmazione delle iniziative decise dalla FILCAMS per i prossimi anni. Dal giugno 2012 sono stati svolti oltre 250 corsi nazionali e regionali che hanno visto la partecipazione di circa

3500 partecipanti tra delegate e delegati, funzionari e segretari. Esso rappresenta lo strumento più efficace e coerente per un rinnovamento dell'organizzazione fondato sull'innovazione culturale e politica. La leva principale del Piano Nazionale di Formazione consiste in un rilancio della formazione sindacale intesa come attività permanente dell'organizzazione, e per l'insieme del gruppo dirigente (formazione sindacale di base – per giovani dirigenti – per l'aggiornamento dei gruppi dirigenti-per l'approfondimento e l'innovazione in tematiche strategiche per la categoria) in sinergico collegamento con la politica dei quadri. Aumentare il proselitismo ma anche l'identità della propria appartenenza, storia e gestione dei ruoli nell'organizzazione è un insieme di condizioni che non possiamo dare più per scontato in un contesto politico e dei rapporti sociali profondamente modificato.

Per tale valutazione il PNF Filcams ha incluso nella formazione, oltre al quadro dirigente, gli “apparati tecnici” e tutti coloro che lavorano e svolgono attività anche amministrativa nella categoria. La validità del PNF risiede anche nella sua flessibilità, nella possibilità di rispondere alle nuove esigenze e fornire le basi necessarie per nuove elaborazioni sotto il profilo politico e contrattuale. Tale flessibilità si manifesta anche nell'interscambio continuo di bisogni formativi rilevati a livello nazionale ed esigenze che si manifestano sui territori in una dialettica costante volta a presidiare le specificità armonizzando il quadro di insieme. Uno strumento dinamico dunque che ha portato ad integrare il Piano con percorsi formativi dedicati al Jobs Act, al salario e reddito minimo nel rapporto con l'Europa, ai temi della legalità e della confisca dei beni.

La discussione svolta nell'Assemblea Organizzativa del 2013 indicava come importante svolgere la formazione in sinergia con la Confederazione per evitare la duplicazione di progetti e quindi un dispendio di risorse. Nel confermare questa impostazione, che necessita di coordinamento e di una forte specializzazione/ caratterizzazione del ruolo della categoria e della confederazione, risulta strategico l'utilizzo del **libretto formativo**, già a regime per tutti i corsi realizzati in Filcams, come elemento di certificazione dei percorsi formativi svolti e di definizione di attività strutturate in relazione ai bisogni e alle esperienze formative pregresse. Esso costituisce altresì strumento fondamentale per garantire la qualità della formazione erogata, la condivisione dei progetti, la conoscenza dei dati dei partecipanti ai corsi.

*Politiche  
Internazionali*

La Filcams intende proseguire gli investimenti fatti fino ad oggi nello sviluppo delle politiche internazionali, anche alla luce degli ottimi risultati ottenuti sia sul tema dei **CAE**, delle **Alleanze Globali** che su quello dei **progetti finanziati europei**. Questa attività si è rivelata strategica per dare alla categoria gli strumenti conoscitivi indispensabili per anticipare il cambiamento che sempre di più coinvolge le aziende dei nostri settori, spesso multinazionali e comunque sempre coinvolte dalle dinamiche economiche di un mercato ormai globale. Oltre alle attività legate alle affiliazioni con le federazioni internazionali dei settori del terziario, si è incentivata con profitto anche l'attività volta alla progettazione finanziata europea, in grado di fornire strumenti per un'organizzazione sempre più efficace.

Il contributo della Filcams a queste attività si è sempre più specializzato, grazie all'attività formativa specifica, ed è oggi in grado di garantire continuità e preparazione: è necessario proseguire la strada della qualità, sia per consolidare la credibilità della categoria con gli interlocutori e i partners internazionali, sia per offrire al gruppo dirigente stimoli e punti di vista utili a un agire contrattuale sempre più incisivo.

Il ruolo del sindacato europeo deve e può assumere una nuova centralità e concretezza, e può farlo solo se gli affiliati sono in grado di sollecitare iniziativa, dibattito, azione.

Le modalità operative tipiche dei progetti finanziati europei devono diventare sempre più pratica diffusa, con la sperimentazione (ove possibile) a carattere territoriale/regionale e in partnership con altre categorie, organizzazioni e/o strutture del sistema servizi, non solo in ambito CGIL, in grado di costituire, attraverso il coordinamento della struttura nazionale, un percorso di sinergie e sviluppo di competenze essenziale per affrontare le sfide del futuro.

**3)REINSEDIAMENTO  
E ALLARGAMENTO  
DELLA  
RAPPRESENTANZA**

Abbiamo necessità di approfondire l'analisi sulle difficoltà che ancora si registrano in alcuni settori a espansione potenziale degli iscritti, come nel caso della GDO, per verificare la opportunità di adeguare gli attuali modelli organizzativi alle peculiarità in essi rappresentati.

Al tempo stesso, va confermata l'attenzione della categoria verso i settori caratterizzati da prestazioni lavorative altamente polverizzate, come quello del lavoro domestico e degli studi professionali, quali nuove frontiere dell'esercizio della tutela e della rappresentanza sindacale.

In realtà, da tale analisi e carenze dobbiamo progettare un percorso di evoluzione che consideri ogni luogo di lavoro come una

*Campagna RSU e rappresentanza*

**4) RISORSE FINANZIARIE E SERVIZI**

potenzialità per il contatto con le lavoratrici e i lavoratori e come luogo del nostro reinsediamento.

Inoltre, occorre definire e completare in ogni regione **l'anagrafe degli iscritti** per una migliore conoscenza della nostra base associativa e, attraverso l'intreccio con le altre banche dati, avere un costante rapporto con i percorsi professionali degli iscritti stessi.

Importanti in questo senso restano i progetti finanziati dalla struttura nazionale, volti a utilizzare risorse specifiche su singoli ambiti per verificare la reale possibilità di espansione della rappresentanza, accompagnati da verifiche qualitative utili per migliorare la progettazione stessa.

**L'accordo sulla rappresentanza** di Confindustria ci obbliga ad una riflessione tutta interna alla categoria, in special modo in una fase di discussione contrattuale come quella che stiamo vivendo. Occorre ragionare su come portare a compimento gli accordi derivanti dai confronti che si svolgeranno o si potranno aprire con le controparti nei nostri settori più rappresentativi.

A tutto ciò va aggiunto l'effetto della sentenza della Consulta sulla abrogazione di una parte dell'articolo sulla rappresentanza dello statuto dei lavoratori (art. 19) che rafforza la richiesta di avere una legge sulla rappresentanza.

Strumenti di misurazione della rappresentatività sono principalmente: RSU in tutti i posti di lavoro; dato iscritti aziendali misurati dall'INPS, iscritti da L.223, CIG, DS, ASPI, NASPI, misurati dall'INPS, iscrizioni con delega a mano certificate attraverso la DPL o gli enti bilaterali (nei settori in cui esiste la bilateralità) comprensivi di tutti i dati anagrafici, incluso il codice fiscale.

In questa discussione riconfermiamo le impostazioni richiamate nel paragrafo "Dirigenti di Base".

La Filcams conferma e rafforza la strategia basata sulla **redistribuzione** ai territori della maggior parte delle proprie entrate, utilizzando specifici canali quali i progetti di reinsediamento, i contributi straordinari, i risanamenti di bilancio e le altre forme progettuali sperimentali.

Investire attraverso la logica dei progetti e dei piani di risanamento consentirà, da una parte, di ridurre sempre più gli interventi di carattere straordinario, dall'altra di poter monitorare e valutare i

risultati attesi degli investimenti attuati nelle singole strutture.

In merito al tema della canalizzazione, già abbassata con delibera del 2009 di un punto percentuale, si conferma quanto condiviso nel 2013, riducendola ulteriormente fino a un minimo del 6%. Ad oggi non tutte le strutture si sono adeguate a questa riduzione (forse anche in virtù del fatto di ricevere sufficienti contributi per svolgere efficacemente la propria attività politica).

In questo ambito stiamo costruendo una mappatura dei contributi erogati alle Camere del Lavoro, in aggiunta alla canalizzazione, alla voce solidarietà e spese generali da parte delle Filcams territoriali, ritenendo questo un dato importante da considerare nel dibattito complessivo sullo stato di salute delle strutture, a tutti i livelli.

Sul tema del costo tessera, trattato più volte all'interno delle discussioni confederali, si ribadisce l'iniquità di una cifra fissa che non differenzia il reale valore delle deleghe provenienti da settori con retribuzioni molto diverse tra loro. La proposta possibile su cui lavorare è quella di individuare un criterio percentuale che sostituisca l'importo fisso.

Analogo criterio potrebbe essere utilizzato per la ripartizione tra categorie dei costi di gestione delle Camere del Lavoro.

Serve infine uniformità di pratiche rispetto alle trattenute, che in alcuni casi continuano ad essere effettuate anche oltre la comunicazione della disdetta. A tale proposito sarà cura della Filcams Nazionale proporre un modello unico di delega che contribuisca a generare prassi uguali in tutti i territori.

Il dibattito in corso sul **sistema dei servizi**, oggetto di prossimi cambiamenti organizzativi a seguito della delibera del Comitato Direttivo della Cgil Nazionale in cui viene definita la figura dell'operatore polifunzionale dei servizi, non può non coinvolgere la FILCAMS la cui attività quotidiana è fatta anche di tutela individuale.

Per questo riteniamo importante consolidare le esperienze che ci vedono coinvolti in progetti a scavalco con il sistema servizi.

Possiamo affermare che, con i progetti che hanno visto il distacco e la formazione di delegati, ad esempio nei periodi di picco delle pratiche di disoccupazione, siamo stati in qualche modo precursori rispetto alla figura dell'operatore polifunzionale.

Se da sempre in categoria si è stati in grado di fornire prime risposte e attivamente svolgere pratiche (ad es. compilazione assegni di maternità, moduli per la domanda di disoccupazione o per le detrazioni fiscali, conteggi su buste paga, vertenze), sarà inevitabile per la Filcams continuare ad investire in progetti mirati,

|  |   |
|--|---|
| <p><i>Bilateralità</i></p>                 | <p>possibilmente in sinergia con la Confederazione, che abbiano come oggetto la tutela individuale.</p> <p>La bilateralità nel nostro settore è cresciuta e si è affermata anche con eccellenze, dando rappresentanza, servizi e prestazioni ai lavoratori e alle imprese dei nostri settori nel campo sanitario, previdenziale, della formazione e del welfare locale. A questo punto è indispensabile una riforma che assuma anche carattere di discontinuità rispetto alle esperienze costruite in questi anni.</p> <p>Abbiamo raggiunto uno dei risultati che ci siamo proposti nel 2013: formulare una proposta chiara e organica della Filcams che ha portato alla costituzione della <b>Governance</b>.</p> <p>Accordo fondamentale per muoversi sulle direttrici dell'efficienza, razionalità, funzionalità e trasparenza degli Enti Bilaterali a tutti i livelli.</p> <p>Adesso è urgente rendere operative le decisioni, in coerenza con il risultato raggiunto.</p> <p>Un'operatività che deve innanzitutto tradursi nell'impegno ad estendere la Governance ad altri settori.</p> <p>La necessità di maggiore coordinamento tra strutture che questa fase presuppone, deve far nascere una capacità di "un nuovo modo" di vivere e gestire i compiti della bilateralità che tenga insieme formazione, etica gestionale e pratiche legate al ruolo.</p> <p>In una bilateralità che ha come obiettivo prioritario quello di rispondere ai bisogni dei lavoratori e delle imprese, è necessario avviare un percorso di coinvolgimento e di presenza delle/dei delegati negli organismi della bilateralità stessa. Un percorso che per essere avviato necessita anche di momenti formativi specifici.</p> |
| <p><b><u>CONSIDERAZIONI FINALI</u></b></p> | <p>Su ognuno di questi temi e su altri a essi connessi la Filcams è chiamata a discutere e a confrontarsi dentro i vari livelli in cui sarà articolata la Conferenza d'Organizzazione.</p> <p>Per poter adeguare e valutare progressivamente l'efficacia e la realizzazione delle direttrici condivise, sarà prevista annualmente una sessione speciale dedicata agli aspetti politico/organizzativi della categoria.</p>   |