

**Contributo Filcams alla Conferenza di Organizzazione**

La Conferenza di Organizzazione Filcams recepisce i contenuti della relazione introduttiva, le integrazioni intervenute dal dibattito e i contributi della CGIL Regionale e del Segretario Nazionale intervenuto.

In particolare intendiamo entrare nel merito di alcuni punti emersi dal dibattito ritenuti importanti al fine della discussione.

**Politica delle risorse**

La Filcams ritiene indispensabile, urgente e indifferibile attuare una politica delle risorse corretta alla luce della differente velocità con cui si muove la società rispetto alla politica e al sindacato. Spesso infatti i tempi del sindacato non sono ugualmente rapidi nel fornire le soluzioni e le risposte alle nuove esigenze dei lavoratori.

Il moltiplicarsi di norme legislative in materie di nostra competenza ha spesso ricadute sulle strutture periferiche e ne aumentano notevolmente i compiti. La tendenza della contrattazione, ormai decisamente orientata verso il decentramento territoriale e verso la contrattazione di secondo livello, costituirà sicuramente una ulteriore sfida con cui ci dovremo confrontare.

Fino ad oggi la contrattazione di secondo livello è stata, almeno in Valle d'Aosta ed almeno nei nostri settori, scarsamente efficace ed incisiva. La categoria è inadeguata numericamente per affrontare temi di grande portata politica. Visto il ruolo che quindi dovrà assumere la contrattazione decentrata, sia essa territoriale oppure di filiera o ancora aziendale la categoria dovrà attrezzarsi in maniera adeguata.

Ma per attrezzarsi occorrono risorse e competenze. Pensiamo che il solo perimetro attuale delle categorie, di tutte le categorie, sia troppo ridotto. Quindi occorre che vi sia in tal senso un grande sforzo anche della confederazione.

Ecco perché a tal fine riteniamo indispensabile procedere ad una razionalizzazione delle risorse umane ed economiche. Occorre superare la rigida struttura attuale delle nostre categorie, ferma restandone la forma giuridica, per arrivare ad una forte sinergia ed integrazione tra tutti noi, da attuarsi principalmente mediante il meccanismo delle convenzioni.

Questo comporta il fatto di rimodulare i confini della nostra azione politica, scorporando o aggregando settori e comparti, e anche di rivedere il nostro perimetro operativo adattandolo al territorio valdostano.

Tutto ciò è però possibile solo in accordo con l'apporto di tutti i soggetti interessati, la CGIL Regionale, le Categorie Regionali, le Categorie Nazionali e la CGIL Nazionale.

Traducendo con un esempio pratico si potrebbero creare dei dipartimenti omogenei, industria, pubblico impiego, servizi. Tali dipartimenti o comparti o settori, composti da più funzionari, avrebbero la peculiarità di evitare duplicazioni di ruoli e di funzioni a tutto vantaggio dell'operatività e della funzionalità.

Va ricordato infatti che oggi la CGIL della Valle d'Aosta vede un rapporto iscritti funzionari piuttosto basso nelle categorie, di circa 1 a 400.

La CGIL indica come ottimale un rapporto di 1 a 700-800 iscritti. Certamente non è possibile calare in maniera automatica tale rapporto in ogni realtà locale vista la molteplicità dei compiti



## REGIONALE DELLA VALLE D' AOSTA

affidati ad un Regionale ma è indubbio che una qualche opera di riorganizzazione importante vada effettuata.

### **La CGIL Regionale**

Il secondo punto che intendiamo portare in discussione è la struttura Regionale della CGIL. A nostro parere non è più rinviabile la discussione sulla forma organizzativa della CGIL Regionale. La CGIL deve dotarsi di una propria struttura, anche minima ma pienamente operativa. Temi importanti come il mercato del lavoro o la contrattazione o altri ancora non possono non avere uno spazio specifico e dedicato in confederazione.

Finora le categorie hanno surrogato a questa carenza invadendo spazi propri della CGIL. Ma questo ha creato anche una difficoltosa trasmissione delle competenze e delle informazioni tra le categorie e con la CGIL.

Quindi noi ipotizziamo una struttura confederale che abbia al centro della propria azione almeno questi filoni di intervento: il Segretario Generale, un dipartimento dedicato alla contrattazione e al mercato del lavoro, un dipartimento per l'amministrazione, uno dedicato alla previdenza, alle politiche sociali e alla sicurezza, tema questo quanto mai attuale anche per via dei recenti fatti accaduti e che dovrà occupare sempre più spazio nella nostra cultura, in quella delle aziende e dei lavoratori, ed eventualmente un dipartimento di organizzazione e coordinamento dei servizi.

E riteniamo indispensabile ricondurre tutta l'amministrazione e l'anagrafe degli iscritti in capo ad un unico ufficio allo scopo di evitare duplicazioni e dispersioni.

Così come ci pare opportuno iniziare un percorso di decentramento reale di risorse sul territorio. La CGIL, crediamo unica in Italia, non è strutturata come il resto del Paese. Non esistono strutture intermedie, camere del lavoro territoriali o comprensoriali, tra il livello regionale e la popolazione residente, gli iscritti e le aziende sul territorio della Valle d'Aosta. Questo ci crea notevoli difficoltà sul controllo del territorio, sia pure nelle limitate dimensioni di quello valdostano.

Riteniamo che vada ricercata una soluzione con una sorta di sub struttura operante sul territorio, dislocata in bassa valle, politicamente autonoma e operativa.

### **Il ricambio e la democrazia interna**

La Filcams ritiene patrimonio della CGIL tutta e fondamento della propria democrazia una seria politica di ricambio dei gruppi dirigenti.

È indubbio che il limite temporale degli otto anni crea difficoltà di ricambio a tutti i livelli dell'Organizzazione in Valle d'Aosta ma è altresì indubbio che le regole vadano rispettate. La dimensione della Valle d'Aosta, la limitata possibilità di interscambio tra le categorie e tra queste e la CGIL, rendono difficoltoso il rispetto dei mandati per tutti i funzionari ed il loro passaggio tra una struttura e l'altra come normalmente succede nel resto d'Italia. Questo crea un blocco in entrata che è difficile da aggirare.

La Filcams ritiene indispensabile che si attuino politiche di accompagnamento in uscita dei dirigenti e di affiancamento in entrata dei nuovi quadri dirigenti. Questo naturalmente ha dei costi, anche alti, che potrebbero essere in taluni casi coperti con una diversa modulazione e articolazioni delle canalizzazioni e/o delle quote contrattuali laddove presenti. O con progetti mirati e finanziati in concorso dalle strutture Nazionali e quelle Regionali.

## REGIONALE DELLA VALLE D' AOSTA

Per quanto riguarda le donne occorre superare e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora impediscono alle donne di poter essere protagoniste nella direzione, a tutti i livelli, della CGIL. La Filcams è disponibile a sostenere ogni sforzo perché si applichi concretamente la norma statutaria del vincolo della rappresentanza dei sessi all'interno della CGIL e delle categorie.

La formazione è poi strumento indispensabile per la creazione di nuovi gruppi dirigenti, giovani, da inserire nel corpo dell'organizzazione e per essere efficaci sui luoghi di lavoro. Ma, stante la cronica carenza di risorse umane ed economiche va da sé che tale formazione non può essere gestita solo dalle categorie; essa deve avere una regia confederale possibilmente di concerto con gli Enti Bilaterali presenti e funzionanti.

### **Il rapporto coi servizi**

La Filcams ritiene che sia indispensabile operare in stretta sinergia con i servizi, a partire dal patronato importante veicolo di tutela individuale. Inoltre altri servizi divengono via via sempre più importanti nella nostra gestione. I servizi all'immigrazione, i servizi vertenziali e legali. Occorre raccordare questi servizi sotto un unico coordinamento politicamente forte.

Giusta la scelta operata dalla Segreteria regionale di rilanciare la Federconsumatori, vista l'importanza assunta dal punto di vista di informazione dei cittadini e come movimento di pressione nei confronti delle istituzioni come argine al continuo aumento di prezzi e tariffe.

Ci pare obbligatorio oggi dotarci di strumenti idonei ad informare i cittadini e i lavoratori creando un organo di informazione on-line puntualmente aggiornato.

È inoltre necessario cambiare il formato delle tessere che oggi consegniamo agli iscritti. Il formato attuale infatti poco si presta ad essere automatizzato con le procedure informatiche.

Infine allo scopo di razionalizzare le spese sarebbe utile ragionare sull'assunzione in carica da parte dell'INCA Nazionale di tutto il personale oggi a carico delle diverse confederazioni.

### **Conclusioni**

La Filcams però vuole ribadire che qualunque sia il percorso che intendiamo intraprendere per riorganizzarci lo stesso debba necessariamente passare di concerto con i nostri referenti naturali, categorie Nazionali e CGIL Nazionale.

La CGIL Nazionale e le categorie Nazionali devono riconoscere la particolarità, la specificità e l'originalità della Valle d'Aosta.

Una regione autonoma, con un forte radicamento etnico e con un quadro politico che attualmente non ci vede favoriti nei rapporti con le istituzioni, che intervengono di continuo nei settori in cui operiamo, manomettendo e alterando in certi casi il mercato del lavoro.

Quindi qualunque possibile soluzione venga individuata essa non può essere una soluzione in deroga. Gli interventi in deroga sono utili a sanare situazioni contingenti ma limitati nel tempo e nell'impegno economico. Ed hanno il grave difetto di moltiplicarsi e proliferare in maniera esponenziale.

La Valle d'Aosta ha bisogno di soluzioni strutturali, che impongono un forte cambio di mentalità di tutta la CGIL ed un impegno, anche economico, continuativo e costante.

### ***Filcams-CGIL Regionale della Valle d'Aosta***