

Cari Compagni e Compagne

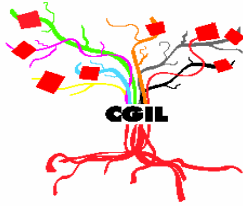
Teniamo la nostra conferenza di organizzazione in un momento particolare, non possiamo non rilevare il contesto attuale e il mutato scenario politico rispetto al momento che fu deciso di tenere la conferenza organizzativa dalla CGIL, oggi Infatti siamo nel pieno di una campagna elettorale, la CGIL il sindacato confederale avrebbe certamente preferito che prima di sciogliere questo Parlamento fossero rispettati gli impegni assunti con l'accordo col Governo del 23 luglio scorso e condiviso da milioni di lavoratori attraverso il referendum, accordi che davano prime risposte concrete ai bisogni dei ceti più deboli che rischiano ora di essere vanificati, Tanto per citare alcuni aspetti che facevano parte dell'accordo,

le coperture contributive per i periodi di non lavoro che interessano molti lavoratori che noi rappresentiamo

l'eliminazione dello scalone pensionistico e le agevolazioni per chi ha svolto lavori usuranti

i provvedimenti sugli aspetti contributivi pensionistici per i giovani

oggi tutto questo rischia di essere cancellato, e bene hanno fatto le Confederazioni sindacali a presentare la piattaforma sul salario e fisco perché chi vincerà le elezioni debba rispondere in primo luogo a queste problematiche, come facciamo bene a richiamare il governo al rispetto degli impegni e dei patti sottoscritti, questo parlamento se pure in regime di ordinaria amministrazione può decidere ora alcune misure contenute nel protocollo così vedremo chi usa questi aspetti solo come slogan elettorali e chi vuole concretamente risolvere i problemi del lavoro.



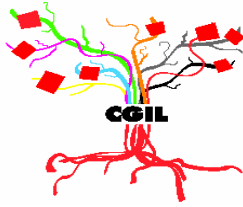
Il Lavoro in questo paese registra una condizione drammatica spesso è un lavoro subappaltato, precario, mal pagato , insicuro, **si muore di lavoro in questo paese** , il tema della sicurezza sul lavoro non può più attendere , il decreto emanato dal governo che prevede forme sanzionatorie più pesanti e l'obbligo da parte delle aziende a nominare il responsabile alla sicurezza è importante, ma quello che serve è un sistema di controlli maggiore.

Ma penso serva anche da parte nostra da parte del sindacato una azione più incisiva, che parta da una maggiore formazione per le nostre RLS e un metodo informativo ai lavoratori attraverso assemblee specifiche in tutti i posti di lavoro che non siano occasionali ma diventino un metodo costante .

Quindi in questa fase la nostra iniziativa deve essere in campo a sollecitare le forze politiche su questi temi, e il governo che si formerà dopo le elezioni debba rispondere prima di tutto alle esigenze del mondo del lavoro.

Quindi, Bene ha fatto la CGIL a tenere comunque la propria conferenza organizzativa cogliendo così le aspettative di milioni di persone che noi rappresentiamo e che ci chiedono di essergli più vicine di dargli voce strumenti e di essere coinvolte direttamente, e di partecipare , quindi una organizzazione rivolta alla nostra base partendo dalle nostre rappresentanze che operano nel territorio e nei posti di lavoro.

Nel Congresso la CGIL a scelto lo slogan RIPROGETTARE IL PAESE , la Conferenza deve servire non a rifare una discussione politica le decisioni le abbiamo prese al Congresso di Rimini , la Conferenza deve servire a dare le gambe organizzative , a dotarsi di regole certe e strumenti

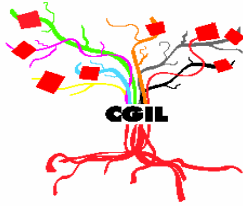


che consentano proprio a rispondere al TERRITORIO, per LA CENTRALITA' DEL LAVORO E DELLA CONDIZIONE SOCIALE dei lavoratori.

Partendo proprio dal documento che considero completo perché ha il pregio di contenere una analisi della attuale situazione, propone obiettivi e indica delle proposte , vorrei quindi soffermarmi su alcuni aspetti sui quali a parer mio la CGIL attraverso la sua conferenza deve dare risposte che individuo in questi punti.

- > **RUOLO dei SERVIZI-UFFICI VERTENZE**
- > **POLITICA DEI QUADRI - FORMAZIONE**
- > **RISORSE - STATUTO E REGOLE**
- > **CONTRATTAZIONE**
- > **LA BILATERALITA'**

Su questi temi la nostra discussione e le nostre proposte devono tendere la bussola verso la realizzazione dei contenuti politici del congresso di Rimini adeguando organizzativamente la CGIL , e questo deve anche partire dalla analisi territoriale di ogni realtà per calarsi nel concreto delle condizioni esistenti, voi lo avete già fatto con le Conferenze Organizzative Territoriali e delle Camere del Lavoro, oggi tentiamo di analizzare il contesto Regionale della nostra categoria , lo faremo con una analisi dei nostri territori sullo stato della nostra rappresentanza non celebrandoci e ne abbiamo sicuramente motivo , ma cercando di mettere in evidenza insieme agli aspetti positivi anche i punti di difficoltà che abbiamo , tenendo presente quanto emerso dal dibattito fino a qui sviluppato che ha visto emergere da parte dei delegati una forte richiesta di innovazione di necessità di vedere una organizzazione sempre più vicina alle istanze e ai bisogni della gente che rappresentiamo, con una forte richiesta di essere protagonisti e di avere gli strumenti per esserlo, lo faremo anche con una analisi più scientifica dello stato del nostro

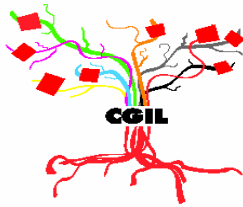


settore più importante quello del commercio con la ricerca che l'IRES ha sviluppato e che sarà illustrata al termine della mia relazione e sarà un ulteriore contributo a capire meglio il contesto del settore in toscana

Alcuni dati intanto sotto l'aspetto del **Tesseramento** e della nostra presenza e sindacalizzazione nei settori che rappresentiamo, nella cartella avete alcune tabelle riepilogative che riguardano il tesseramento come potete vedere la nostra crescita negli ultimi anni fino al raggiungimento di un obiettivo storico di aver superato i 40000 iscritti per l'esattezza 40746 questo va detto subito è il frutto di un lavoro dei territori dei funzionari e dei nostri delegati,

e qui permettetemi di ringraziare in questa occasione voi tutti che nei territori con il vostro lavoro avete permesso questo risultato,

a questo risultato ha sicuramente contribuito la campagna sulla previdenza integrativa che ha visto concretamente il realizzarsi di una esperienza che ha formato 50 delegati sulla materia i quali hanno iscritto (escludendo gli iscritti fatti nelle assemblee informative) circa 1200 nuovi lavoratori e questa è stata una esperienza che ci deve far riflettere sulla potenzialità che abbiamo quando riusciamo a coinvolgere e a far diventare protagonisti i nostri delegati e delegate , 1200 lavoratori che per la maggior parte proviene da piccole e piccolissime realtà non sindacalizzate e che sarebbe stato impossibile intercettare , e che in diversi casi ci ha permesso di costituire una nostra presenza in quel luogo di lavoro e iscrivere successivamente anche altri lavoratori, anche questa è una esperienza che come FILCAMS dobbiamo continuare ora sul versante della Assistenza Integrativa, magari affinando il nostro intervento , abbiamo oggi la necessità di spostare il nostro lavoro su una campagna informativa nei luoghi di lavoro per far conoscere ai lavoratori che, ancora oggi conoscono in pochi , sulle opportunità di questo strumento



contrattuale, e non è forse utile utilizzare i nostri quadri formati per questo ? non è forse questo un sistema di formazione sul campo ? ritengo proprio di sì ,e sono sicuro che i risultati non mancheranno.

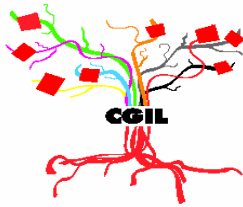
Come vedete la nostra crescita negli ultimi 10 anni è di 16000 iscritti precisi una crescita media del 65% che ha visto tutte le province crescere senza eccezione siamo oggi la prima categoria in 5 Camere del lavoro la seconda in 4 , siamo la prima categoria della CGIL toscana e la terza regione a livello nazionale per la FILCAMS.

E se festeggiamo questo evento come faremo stasera lo facciamo volendo ricordare tutti quelli che in questi anni hanno contribuito al raggiungimento di questo risultato

Una analisi dei settori che rappresentiamo ci può aiutare a capire anche dove la nostra azione dovrà spostarsi per intercettare e sindacalizzare, infatti se guardate i dati riferiti agli iscritti per settore e poi li confronterete con i dati della ricerca troverete elementi di comprensione utili per capire dove mirare gli interventi futuri , ma anche dai primi dati che avete nella cartella possiamo intanto individuare i nostri punti di maggiore presenza e quelli meno sindacalizzati.

Procedendo per macro settori se guardiamo il Commercio insieme alla Cooperazione pesa per il **42%** di cui la Cooperazione distributiva il 16,19% come vedete e per esempio sulla distribuzione Cooperativa in generale noi rappresentiamo meno del 50% degli addetti ho preso ad esempio la Cooperazione in quanto noi li siamo fortemente strutturati.

Il settore dei servizi che rappresenta per noi un **24%** tolto il settore del pulimento che conta da solo il 16,50% non abbiamo una presenza significativa in settori diffusi quali per esempio, Farmacie, Studi Professionali, Servizi alla persona. E comunque questo dei servizi è il settore dove cresciamo di più negli ultimi anni.



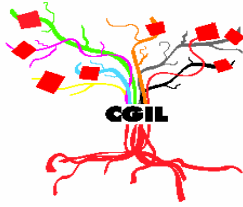
Sul Turismo la nostra presenza in termini di iscritti conta per un **18%** e se escludiamo la ristorazione collettiva che è un 7,5% e considerando che le disoccupazioni incidono per un **12%** perchè gran parte sono stagionali del turismo , rimane

comunque un dato non soddisfacente in una regione come la nostra a forte vocazione turistica.

Il restante **4%** sono iscritti attraverso gli uffici vertenze (ma è un dato sottostimato ci manca un sistema di rilevamento certo) e su questo punto passo ai temi della conferenza partendo proprio da questo aspetto .

## UFFICI VERTENZE e RUOLO DEI SERVIZI

Il ruolo dei servizi è un importante strumento come categoria attraverso i servizi e gli uffici vertenze iscriviamo molti lavoratori e per noi il loro funzionamento è un aspetto importante della nostra attività, la FILCAMS proprio per il tessuto frammentato che caratterizza molti settori e per rappresentare lavoratori disseminati in migliaia di piccolissime realtà, per sua natura è portata a svolgere attività di servizio perchè questo è in molte occasioni l'unico sistema di tutela e di contatto per migliaia di lavoratori, da qui una attenzione particolare a questo aspetto e tema della conferenza, in toscana in molte situazioni dentro le camere del lavoro gli uffici vertenze sono centralizzati abbiamo anche condiviso questa impostazione che fa parte della nostra visione di convinta confederalità e del ruolo importante della stessa, in molte situazioni la FILCAMS è la categoria più impegnata dentro gli uffici vertenze , e noi abbiamo la necessità di essere parte integrante di questo sistema prima di tutto per chè siamo la categoria che rappresenta grandissima parte di quei lavoratori che si rivolgono agli uffici vertenze , molte volte manca quell'anello di congiunzione che non permette quando questi lavoratori si rivolgono ai servizi di essere reindirizzati alla categoria ,e quindi per essere parte

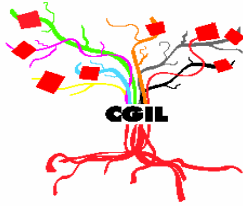


integrante penso dovremmo introdurre un metodi organizzativi che coinvolgano la categoria , nei nostri settori per loro natura abbiamo una forte vertenzialità e quindi abbiamo l'esigenza di curare questo aspetto a partire dalle nostre RSU che operano all'interno di situazioni con una variegata presenza di nostre tipologie contrattuali , e quando facciamo progetti sul tesseramento e distacciamo qualcuno dal posto di lavoro e inizia un percorso di quadro sindacale dobbiamo prevedere nella sua formazione un periodo di permanenza presso l'ufficio vertenze.

Dobbiamo far si che proprio nel territorio e nei posti di lavoro vi possa essere una prima risposta ai bisogni della gente e quindi formare le nostre rappresentanze alla conoscenza degli aspetti di prima tutela individuale di patronato insomma , questo sistema ha formato molti quadri sindacali in passato e ancora oggi penso abbia una validità di primo piano come strumento formativo.

## POLITICA DEI QUADRI - FORMAZIONE

La politica dei quadri è uno dei pilastri di una organizzazione che vuole avere un futuro il suo futuro passa attraverso una politica dei propri quadri che formi le proprie rappresentanze per conseguire il necessario ricambio e ringiovanimento, ma chiaramente la politica dei quadri deve essere un modello di Formazione Continua che interviene a tutti i livelli RSU e Dirigenti , dicevo già prima sugli aspetti che riguardano le materie di tutela individuale , ma penso anche a un sistema continuo che intervenga ai vari livelli e un sistema che non faccia formazione a pioggia magari ripetitiva ma sia una formazione continua e programmata e accompagni la vita del dirigente sindacale o apparato tecnico dentro l'organizzazione dall'inizio del suo impegno come delegato sindacale fino ai livelli di responsabilità più alti , curando un aspetto che oggi manca specialmente alle nuove generazioni, quello della



conoscenza della storia di questa organizzazione perché diventi sentito il senso di appartenenza ,ai valori e i principi ispiratori della CGIL.

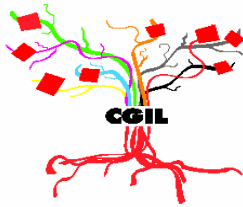
Su quanto potremmo fare in Toscana come categoria rispetto ai bisogni formativi Non approfondisco oltre lo farà in un intervento specifico Marco Ballati che partecipa al corso nazionale per formatori della FILCAMS Nazionale e che abbiamo indicato come referente per la FILCAMS Toscana sulla materia.

## **RISORSE - STATUTO E REGOLE**

La questione delle risorse assieme a regole statutarie se volete è il pezzo più appassionante per chi si occupa di organizzazione ma non per un motivo contabile e di bilanci, le risorse sono un elemento fondamentale e importante perché intanto sono il contributo che ogni lavoratore paga con la propria iscrizione alla CGIL e sono la fonte principale di sostegno dell'organizzazione , e proprio attraverso le risorse a disposizione e dentro regole chiare si possono attuare le politiche che riteniamo essere indispensabili per la crescita della CGIL stessa , e se parliamo di territorio e posto di lavoro la destinazione delle risorse dovrà essere dirottata verso questi luoghi , per fare questo serve intanto definire regole certe per tutti mi riferisco alla quota dell' 1% che tutte le categorie devono adottare oggi ancora non è così, serve definire che i livelli superiori non siano livelli appesantiti burocraticamente ma siano livelli snelli con funzioni di coordinamento e contrattazione.

La regola degli 8 anni che va mantenuta ma a parer mio va sostenuta con un diverso percorso confederale a partire dalle Camere del Lavoro in sinergia con le categorie, costruendo percorsi per i propri dirigenti che valorizzino i giovani quadri con percorsi di ingresso , e familiarizzando la confederalità fra le categorie, oggi troppo spesso





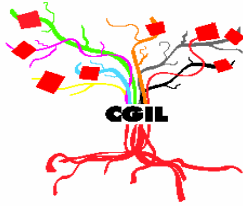
arriviamo alle scadenze di mandato senza che siano stati attuati dei percorsi che facilitino il ricambio di giovani a tutti i livelli, e questo provoca quando si è vicini alle scadenze un fenomeno di attendismo di chi è coinvolto e a volte maturano forme di delegittimazione, questa è la cosa che va evitata introducendo i percorsi che dicevo prima

## CONTRATTAZIONE

La contrattazione è la missione primaria del sindacato è lo strumento principale attraverso il quale si tutelano i lavoratori si stabilisce il loro salario e le loro condizioni di lavoro e di vita , il contratto nazionale di lavoro deve rimanere per noi un modello di tutela generale e solidale fra tutti i lavoratori e proprio per questo il Contratto Nazionale sta subendo un attacco da diverso tempo da parte del padronato un attacco che si concretizza con la delegittimazione dei CCNL attraverso i mancati rinnovi alle scadenze naturali , non stò a citare gli esempi che tutti conosciamo , questi ritardi si riversano anche sulla contrattazione integrativa aziendale che automaticamente slitta e questo aspetto anche se non è un tema proprio della conferenza è sicuramente il nostro problema più grosso nei confronti di chi rappresentiamo.

Negli ultimi anni le leggi sul lavoro hanno introdotto forme di flessibilità esasperate e hanno prodotto forme esasperate di precarietà solo tese a una competitività per produrre maggiore profitto , come FILCAMS rappresentiamo gran parte di questo mondo , se pensiamo che nei nostri settori i lavoratori part-time rappresentano una percentuale oramai sopra il 60% , e siccome il lavoro part-time non è più una scelta individuale del singolo lavoratore ma oggi quando va bene è l'unica forma di lavoro offerta e magari al minimo delle ore settimanali consentite, ne consegue che a lavoro part-time corrisponde stipendio part-time , e siccome il mese non è part-time alla fine non ci si arriva.

Ma torniamo ai temi della conferenza e alla contrattazione intesa come modello che può essere introdotto nel

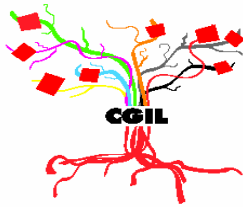


territorio che mi sembra un elemento più calzante con la conferenza perché ci riporta al nostro modello organizzativo, penso alla contrattazione di sito a quella territoriale, se partiamo dal territorio è proprio sul territorio che dobbiamo sviluppare la nostra azione contrattuale e qui vedo un forte ruolo confederale della CGIL nel mettere insieme le categorie definire i bisogni di chi lavora dentro i siti produttivi che possono essere, un aeroporto un interporto merci un ospedale un area industriale o artigianale ecc. per poi lì contrattare il sistema dei trasporti la mensa l'asilo nido insomma tutti gli aspetti dei bisogni collettivi di chi vi lavora, e non esiste sito produttivo dove noi come FILCAMS non siamo interessati o presenti con qualche pezzo di settore che rappresentiamo sia questo una mensa , vigilanza , pulizie ecc.

Altro aspetto sulla contrattazione è quello degli appalti questo meriterebbe da solo una discussione ma voglio riprenderlo solo sotto l'aspetto del ruolo confederale , fermo rimanendo la titolarità contrattuale di chi rappresenta i lavoratori in relazione al CCNL applicato , il ruolo della confederazione deve essere quello di mettere insieme le categorie e individuare le soluzioni complessive per i lavoratori sia che la categoria titolare sia la FP la FILT o la FILCAMS. Sappiamo quanto su questo aspetto in molte situazioni ci troviamo isolati anche in casa nostra.

Per quanto ci riguarda La contrattazione nei centri commerciali deve essere un obiettivo che va portato avanti magari partendo dalle esperienze che abbiamo fatto mi riferisco alle esperienze di contrattazione fatta e penso alla contrattazione di anticipo negli outlet, non possiamo pensare a modelli da calare dentro i centri e nelle aree commerciali esistenti ?

Insomma una organizzazione che si struttura andando sul territorio e nei luoghi di lavoro a rilanciare la sua presenza e il suo ruolo.



## LA BILATERALITA'

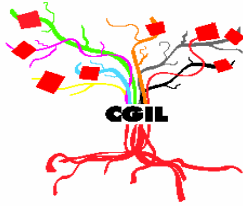
Alla bilateralità attraverso i contratti nazionali vengono demandati strumenti importanti quali , la formazione, la previdenza complementare , l'assistenza integrativa, i servizi per i lavoratori e le imprese.

Penso che dobbiamo evitare una proliferazione di questi enti magari cominciando a pensare accorpamenti partendo da quelli che oggettivamente per il loro bacino di utenza non riescono a reperire fondi che consentano di attuare quanto demandato dai contratti per produrre servizi per i lavoratori e le imprese.

Penso anche che il ruolo degli enti Nazionali debba essere di maggiore stimolo e controllo agli enti Regionali nell'indicare programmi obbiettivi e valutarne la funzionalità.

In Toscana l'esperienza degli enti Bilaterali ha prodotto un modello che ha ottenuto anche risultati , e svolgiamo un ruolo che ci vede impegnati a tutti i livelli Regionale e territoriale a incentivare la ricerca dei bisogni formativi , a trovare metodi per incrociare la domanda / offerta di lavoro ,a certificare i progetti formativi, in alcuni casi siamo riusciti a produrre strumenti di sostegno al reddito.

Ma sempre di più anche dentro questi enti ci servono competenze specifiche , prendiamo ad esempio la formazione dove i progetti che vengono presentati e che attingono alle risorse definite nei bandi dei fondi interprofessionali si è sviluppata in maniera esponenziale negli ultimi anni e ci siamo trovati spesso a dover firmare progetti presentati il giorno prima della scadenza del bando senza poter analizzare a fondo i contenuti e la loro ricaduta sui lavoratori, per questo stiamo sottoscrivendo un accordo con FISASCAT e UILTUCS regionali per darci una regola e un metodo sui progetti formativi , istituendo una commissione specifica con il compito di valutazione dei progetti prima della loro approvazione da parte nostra, a questa commissione dove come FILCAMS avremo una presenza qualificata possono rivolgersi i territori per eventuali esigenze di supporto tecnico e impostazione dei progetti.



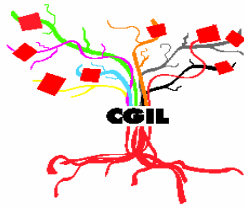
Questi quindi sono i punti che ho ritenuto che più di altri necessitino di un intervento per rimodellare organizzativamente la CGIL , ma questo sarà possibile certamente ridefinendo regole e stabilendo percorsi che si pongano gli obiettivi per i quali si è voluta questa conferenza organizzativa, ma sarà possibile se tutti noi a tutti i livelli operiamo verso quegli obiettivi , se la bussola (questo è il significato che abbiamo inteso dare alla gadget che avete avuto) , la bussola quindi del nostro fare quotidiano è rivolta a chi rappresentiamo al territorio ai posti di lavoro alle nostre RSU ascoltando quello che ci chiedono e dargli un organizzazione che sia vicina a loro e ai loro bisogni.

Come FILCAMS Toscana possiamo dire di ritrovarci in piena sintonia con i temi e gli obiettivi posti in discussione, possiamo dire anche di avere già imboccato la strada che ci indicano i temi di questa Conferenza Organizzativa ,

prima di tutto con la scelta di una struttura regionale snella , non burocratica a supporto delle esigenze di coordinamento e contrattazione, valorizzando gli aspetti di coordinamento e contrattazione,

con una politica delle risorse orientata a ridistribuire verso i territori attraverso progetti e obiettivi sul tesseramento, demandando a Compagni o Compagne che operano nel territorio la responsabilità di coordinamenti di aziende,

facendo progetti tesi a intervenire su settori specifici , proprio quest'anno partirà un progetto sul Turismo della fascia costiera che sarà affidato ad una compagna giovane e che opererà su 4 province della costa , questo pensiamo sia anche un modo di formare nuovi quadri sul campo.



Concludo con una considerazione su di noi sulla FILCAMS  
Siamo una realtà strategicamente importante dentro la  
CGIL non siamo più la categoria di frontiera siamo la  
categoria del futuro che può contribuire con il suo peso la  
sua maturata esperienza per lo spaccato di mondo del  
lavoro che rappresenta a dare un contributo alla crescita e  
al rinnovamento della CGIL , dobbiamo tradurre in peso  
politico dentro la confederazione il peso specifico delle  
nostre esperienze della nostra contrattazione , siamo anche  
una categoria che ha dentro centinaia di giovani e più che  
altro sono giovani donne che possono essere un patrimonio  
importante e diventare i nuovi quadri dirigenti della CGIL,  
così facendo sono sicuro non solo daremo un contributo a  
rimodellare la nostra organizzazione rispetto alle mutate  
esigenze del mondo del lavoro, ma risponderemo a quella  
richiesta che ho sentito spesso nelle conferenze territoriali  
e che proveniva dai nostri delegati che diceva , aiutateci a  
crescere, stateci vicini , ascoltateci, ho finito, non  
deludiamoli.