

Refe

Strategie di Sviluppo Responsabile

# VERSO IL BILANCIO SOCIALE DELLA FILCAMS CGIL

## Responsabilità e rendicontazione sociale del sindacato

RENDERSI  
CONTO  
OPER  
REN  
DERE  
CONTO

DIRETTIVO NAZIONALE FILCAMS CGIL • ROMA 15 NOVEMBRE 2011

*Cristiana Rogate – cristiana.rogate@refe.net*

*Elena Gottardo – elena.gottardo@refe.net*

*Il mezzo può essere paragonato a un seme, il fine a un albero;  
e tra mezzo e fine vi è esattamente lo stesso inviolabile nesso  
che c'è tra seme e albero.*

*Abbate cura dei mezzi e i fini si realizzeranno da soli.*

**M. Gandhi**



# Per «fare un bilancio» della FILCAMS ci vuole un bilancio...

**COERENTE ALLE FINALITÀ SOCIALI**

**MULTIDIMENSIONALE**

- Dimensione identitaria
- Politico-strategica
- Istituzionale e organizzativa
- Economica
- Operativa
- *Valutativa*

**TRASVERSALE**

- Segreteria Nazionale
- Dipartimenti e Uffici



**PARTECIPATO**

- Soggetti interni
- *Iscritti e lavoratori*
- *Interlocutori esterni*

*Refe*

# Il progetto CGIL

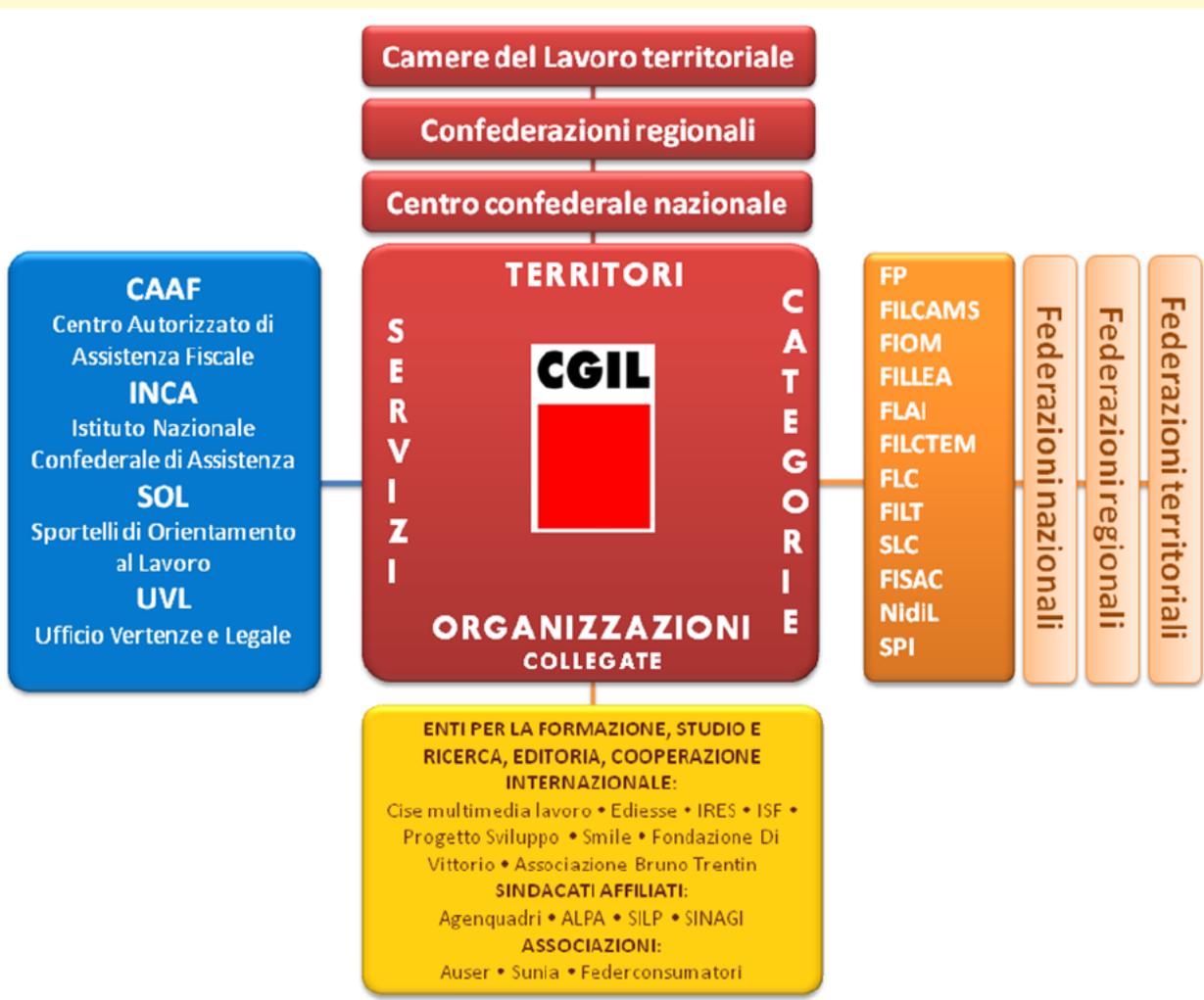
«Dobbiamo – donne e uomini – assumerci la responsabilità delle nostre azioni e omissioni, perché compiere o non compiere un'azione, fa differenza, e di tale differenza si deve tenere conto»

*Amartya Sen, Lo sviluppo è libertà*

- Centro Confederale Nazionale
- Categorie: FLC, FLAI, FILCAMS, FILLEA,
- Territori: Liguria, Toscana, Puglia, Emilia Romagna
- Servizi: INCA, Sistema dei Servizi
- Organizzazioni collegate: Edit. Coop.
- Integrazione con Omnibus
- Linee Guida CGIL sul Bilancio Sociale



# La rappresentazione del sistema CGIL



**VERSO LA  
COSTRUZIONE  
DEL BILANCIO  
SOCIALE DEL  
SISTEMA CGIL**

# “Rendersi conto per rendere conto”

Il metodo Refe 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 rappresentazione esterna** (*il rendere conto*) per far conoscere a tutti – quadri e delegati, iscritti, lavoratori, istituzioni e collettività – in modo trasparente, verificabile e comprensibile **il senso e il valore del lavoro svolto dal sistema CGIL.**

# La definizione di Bilancio sociale

Il **bilancio sociale** è l'esito di un **processo** con il quale l'organizzazione **rende conto** delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impiego di risorse in un dato periodo, in modo da consentire ai diversi interlocutori di **conoscere** e **formulare una valutazione consapevole** su come realizza la sua missione.



# La catena di senso

MISSIONE  
E VISIONE

POLITICHE  
E OBIETTIVI

RISORSE

INTERVENTI  
E SERVIZI

RISULTATI

EFFETTI  
E IMPATTI

Tratto da C. Rogate, T. Tarquini,

*"Fiducia e responsabilità nel governo dell'ente pubblico"*, Maggioli Editore, 2008

*Refe*

Strategie di Sviluppo Responsabile

# Dalla catena di senso ai documenti di governo

STATUTO  
DOCUMENTI  
CONGRESSUALI

DELIBERE  
DOCUMENTI  
CONGRESSUALI,  
CdO

BILANCIO  
ECONOMICO E  
PATRIMONIALE

VERBALI e ODG  
SEGRETERIE

REPORT  
ANAGRAFE,  
OMNIBUS

RICERCHE,  
INDAGINI,  
CONSULTAZIONI

# La gestione responsabile

La **gestione respons-abile** si definisce come la **CAPACITÀ** dell'Organizzazione di **RISPONDERE**:

- con **coerenza** ai valori fondativi, alla **MISSIONE** e della visione politico-strategica;
- con **efficacia** sempre crescente alle **aspettative** dei diversi interlocutori tramite lo svolgimento la propria attività;
- con **trasparenza** degli **effetti** generati dalle scelte e dalle attività, ovvero del valore sociale, economico e ambientale prodotto.

# Principali obiettivi alla base del progetto

1. **Verificare e comunicare la capacità del sindacato di tradurre** in agire concreto **la sua missione** e di rispettare il patto associativo con gli iscritti;
2. **Avviare la rendicontazione degli effetti** che le scelte e le **attività** del sindacato producono sui lavoratori e sui soggetti con i quali interagisce;
3. **Aprire nuovi spazi di fiducia e di partecipazione** per tutti coloro che si rivolgono alla CGIL;
4. **Diffondere** nel sindacato, a tutti i livelli, una nuova **cultura** della rendicontazione (**accountability**) capace di far crescere la qualità di tutta l'organizzazione (strumento di **autoriforma**).

# Fasi e attività del progetto

## Settembre 2010 – settembre 2011:

- **Mappa strategica** (temi chiave e priorità) emersa dal Congresso e **modello di rendicontazione**
- Elaborazione del “**Verso il Bilancio sociale 2010-2011**” del Centro nazionale

## Novembre – dicembre 2011:

- Presentazione e compilazione delle **tracce di rendicontazione** delle strutture **regionali**

## Primo semestre 2012:

- Estensione della **rendicontazione sociale** a **livello territoriale**

# I vantaggi del bilancio sociale ORGANIZZATIVI e GESTIONALI

- Esplicita con chiarezza e univocità la **missione**, la **visione politica** e le **priorità strategiche** dell'organizzazione
- Riclassifica le singole **voci di bilancio** secondo le **funzioni** e le politiche
- Supporta un **monitoraggio puntuale** e **condiviso** dei **risultati** e degli **effetti** del lavoro svolto
- Sviluppa **motivazione**, **senso di appartenenza** e **spirito di squadra** del personale e di tutti i collaboratori

# I vantaggi del bilancio sociale COMUNICATIVI e PARTECIPATIVI

- Comunica con chiarezza l'**identità** dell'organizzazione, i suoi **elementi distintivi** e il **valore reale** che produce
- Rafforza la **credibilità** e le **relazioni di fiducia** con gli *stakeholder*
- Offre a tutti gli interlocutori esterni una **base informativa chiara** ed elementi di realtà necessari per **conoscere l'organizzazione e le sue attività**
- Avvia un **dialogo costruttivo** con i destinatari diretti e indiretti dell'attività, prevedendo forme e modalità diverse di **ascolto** e di **partecipazione informata e consapevole**

# Verso il Bilancio Sociale 2010-2011

## IDENTITÀ

- Il contesto di riferimento
- La missione della FILCAMS CGIL
- La storia della FILCAMS CGIL
- I lavoratori rappresentanti e la presenza sul territorio
- La FILCAMS nel sistema CGIL
- La FILCAMS CGIL e il sistema degli enti bilaterali

## ORGANIZZAZIONE E RISORSE

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

## OBIETTIVI, ATTIVITÀ E RISULTATI

- Contrattazione e politiche di riforma
- Tesseramento e rappresentatività
- Tutela individuale e servizi
- Informazione e comunicazione

2010-2011

RENDERSI  
CONTO  
PER  
RENDERSI  
CONTO

VERSO IL BILANCIO SOCIALE



# Identità: la missione

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**.

# MAPPA STRATEGICA

## FINALITÀ

## TEMI CHIAVE

## PRIORITÀ STRATEGICHE

Tutela collettiva e individuale

POLITICA DI  
GENERE E DI  
CONCILIAZIONE

POLITICHE PER  
LE GIOVANI  
GENERAZIONI

DIFESA E SVILUPPO  
DELL'OCCUPAZIONE

TUTELA  
CONTRATTUALE  
DI DIRITTI E SALARI

WELFARE  
CONTRATTUALE

SOSTENIBILITÀ DEI  
MODELLI DI  
SVILUPPO

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.**

- EVITARE I LICENZIAMENTI, ESTENDENDO GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI AI SETTORI DEL TERZIARIO CHE NE SONO PRIVI E SVILUPPARE NUOVA OCCUPAZIONE
- **RIDURRE LA PRECARIETÀ DEL LAVORO, STABILIZZANDO I CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI E A TERMINE**
- AFFERMARE LA LEGALITÀ E CONTRASTARE IL LAVORO NERO E IRREGOLARE

- RIDEFINIRE LE REGOLE DELLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE PER SUPERARE LA PRATICA DEGLI ACCORDI SEPARATI
- SVILUPPARE E DIFENDERE LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
- COMBATTERE L'EVASIONE CONTRIBUTIVA E ACCRESCERE I SALARI
- **CONSTRUIRE PIATTAFORME TERRITORIALI E AZIENDALI CHE CONSIDERINO L'OTTICA DI GENERE**
- **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**
- **CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI RETRIBUTIVE TRA I SESSI**

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

- 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

# MAPPA STRATEGICA

FINALITÀ

TEMI CHIAVE

PRIORITÀ STRATEGICHE

Tutela collettiva e individuale

POLITICA DI  
GENERE E DI  
CONCILIAZIONE

POLITICHE PER  
LE GIOVANI  
GENERAZIONI

LEGALITÀ

- 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

DIRITTI DEI  
MIGRANTI

- 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**

RAPPRESENTANZA  
E PARTECIPAZIONE

- 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 E ALLE PROBLEMATICHE DEI TERRITORI E DEI LAVORATORI
- RAFFORZARE STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE E DI CONOSCENZA PER LA RETE DEI DELEGATI SINDACALI
- 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**
- PROMUOVERE E RAFFORZARE LE POLITICHE SINDACALI E IL CONFRONTO A LIVELLO EUROPEO ED INTERNAZIONALE NEI SETTORI DEL TERZIARIO

SALUTE E  
SICUREZZA NEI  
LUOGHI DI LAVORO

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

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.

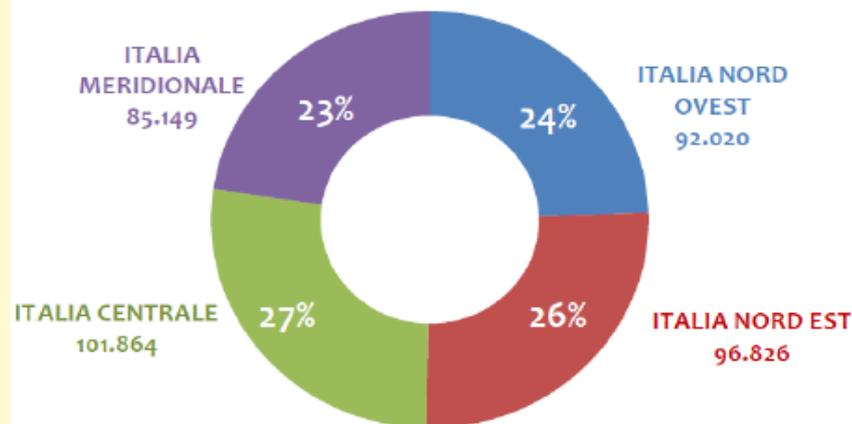
# Identità: gli iscritti 2011

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>

**Aumento ISCRITTI 2009-2010:  
+7.518**

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

Ripartizione geografica degli iscritti

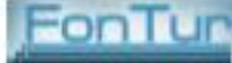


Fonte interna CGIL Centro Nazionale

## ENTI BILATERALI

## FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

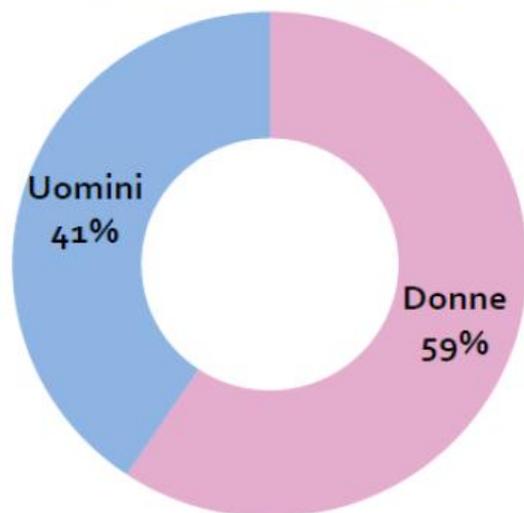


<b>FONDO EST</b>  Fondo Est 1.093.899 iscritti	<b>CADIPROF</b>  195.343 iscritti	<b>COOPERSALUTE</b>  FONDO SANITARIO COOPERSALUTE 53.214 iscritti	<b>QuAS</b>  64.000 iscritti
<b>FONDO FAST</b>  20.311 iscritti	<b>ASTER</b>  24.735 iscritti	<b>FonTUR</b>  14.342 iscritti	<b>FASIV</b>  14.856 iscritti

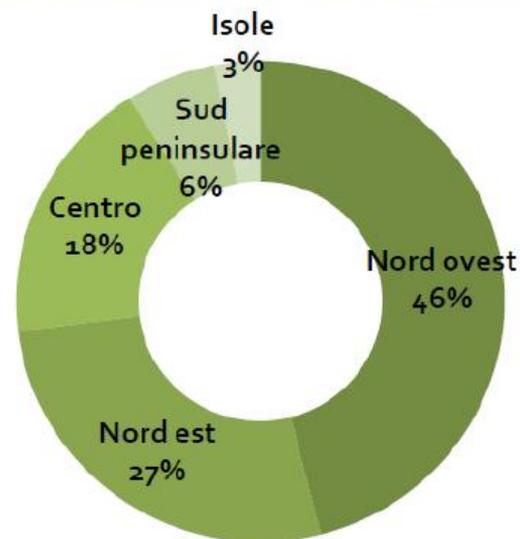
1.480.700 iscritti

## SUDDIVISIONE DEGLI ISCRITTI AI FONDI

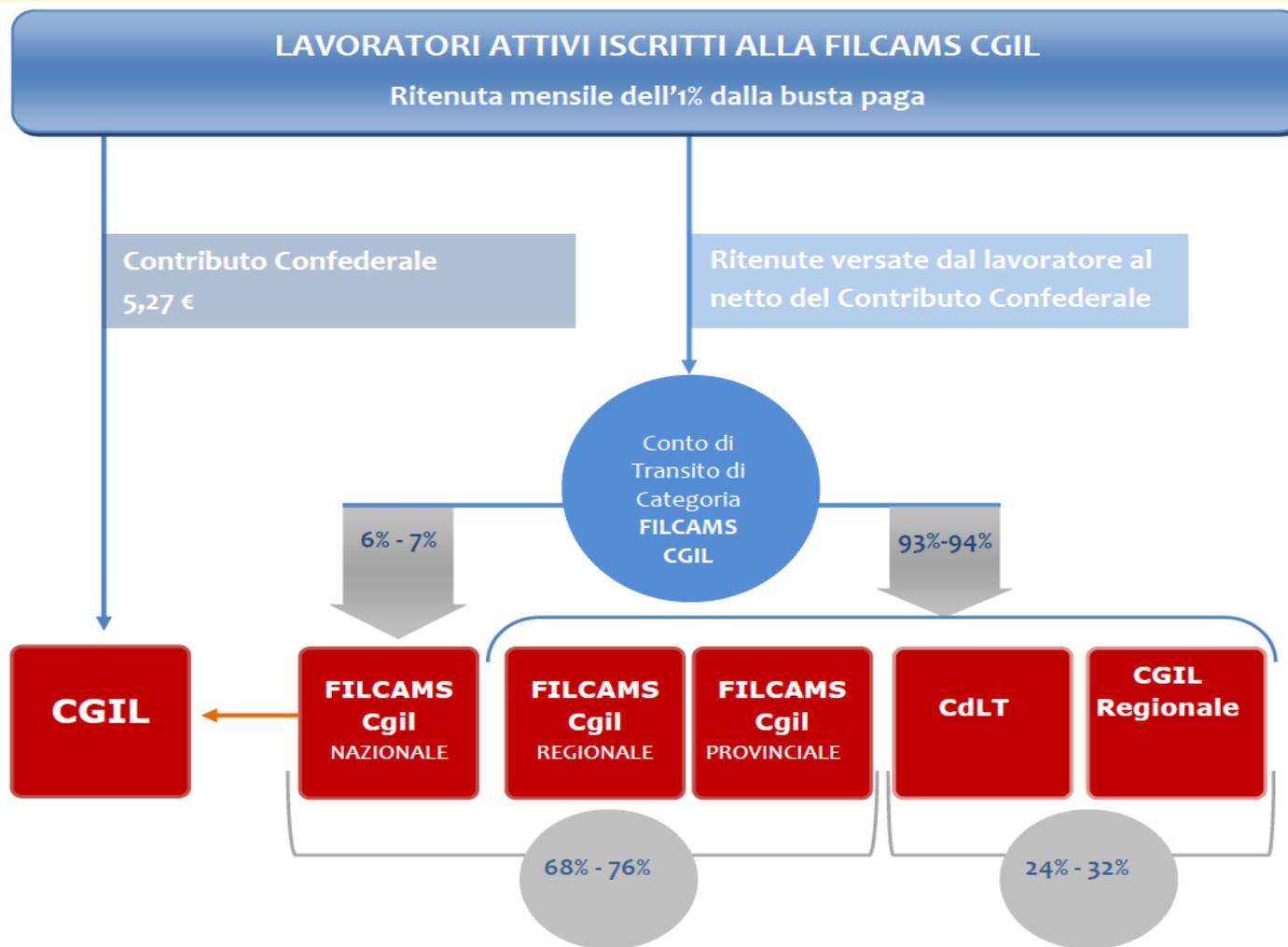
ISCRITTI PER GENERE



SUDDIVISIONE ISCRITTI PER AREE GEOGRAFICHE



# Organizzazione e risorse: la canalizzazione



# Obiettivi, attività e risultati: la contrattazione

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	
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)	●

# TURISMO

## DATI SETTORE<sup>12</sup>

**Lavoratori**

**3 milioni di persone**

di cui circa 1 milione di dipendenti che nelle punte stagionali arrivano fino a 1 milione e mezzo

**Imprese**

**Più di 400.000**

## LA PIATTAFORMA

**Modalità di  
presentazione**

Presentazione di 3 piattaforme separate tra le 3 sigle sindacali

**Controparti datoriali**

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI

## VALUTAZIONE PIATTAFORMA

**Periodo consultazioni**

Settembre 2010

**Assemblee**

circa 1.330

**Lavoratori partecipanti**

18.539

**Lavoratori votanti**

17.385

**Parere dei lavoratori**

96,4 % positivo

## ACCORDO

**Data**

20 febbraio 2010

4 marzo 2010

9 luglio 2010

**Durata**

1 gennaio 2010- 30 aprile  
2013

1 gennaio 2010- 30 aprile  
2013

1 gennaio 2010- 30  
aprile 2013

**Firma**

Unitaria

Unitaria

Unitaria

**Firmatari**

Parti datoriali:  
Federalberghi, Fipe, Fiavet,  
Faita, Federreti  
Sindacati: FILCAMS CGIL,  
FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil

Parti datoriali: Assoturismo,  
Asshotel, Assocamping,  
Assoviaggi, Fiba, Fiepet  
Sindacati: FILCAMS CGIL,  
FISASCAT Cisl, UILTUCS Uil

Parti datoriali:  
Confindustria Aica,  
Confindustria  
Federturismo  
Sindacati: FILCAMS  
CGIL, FISASCAT Cisl,  
UILTUCS Uil

## PRINCIPALI RISULTATI

### INCREMENTI SALARIALI

+ 115 € al IV livello

### POLITICHE DI GENERE

- **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.**

### SOSTEGNO AL REDDITO

- **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%.*

### SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- **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.**

### CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

- **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.**

# Obiettivi, attività e risultati: le politiche di riforma

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

# Obiettivi, attività e risultati: le politiche di riforma

## 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.

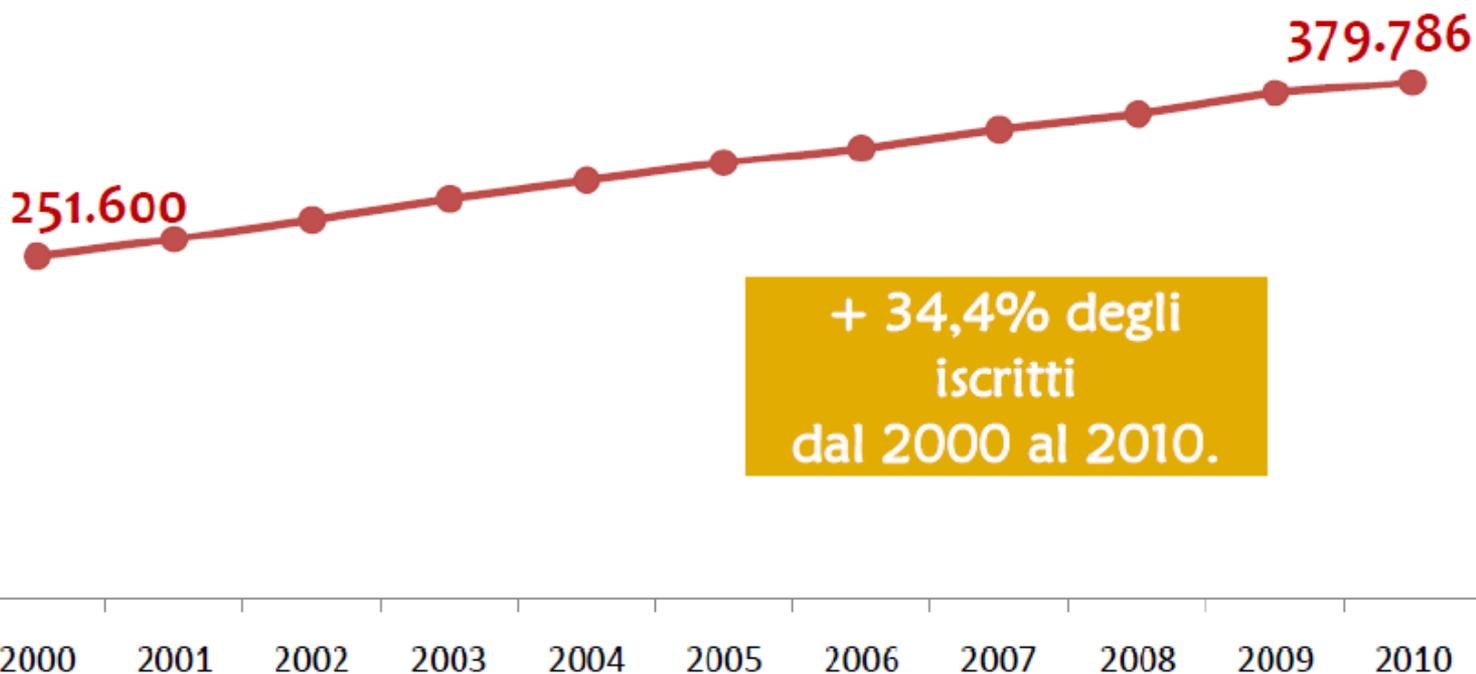
#### **Da conseguire**

- ▶ 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 TAIIS (tavolo interassociativo imprese dei servizi), e ITACA (Istituto per l’innovazione e la trasparenza degli appalti e la compatibilità ambientale).

# Obiettivi, attività e risultati: tesseramento e rappresentatività

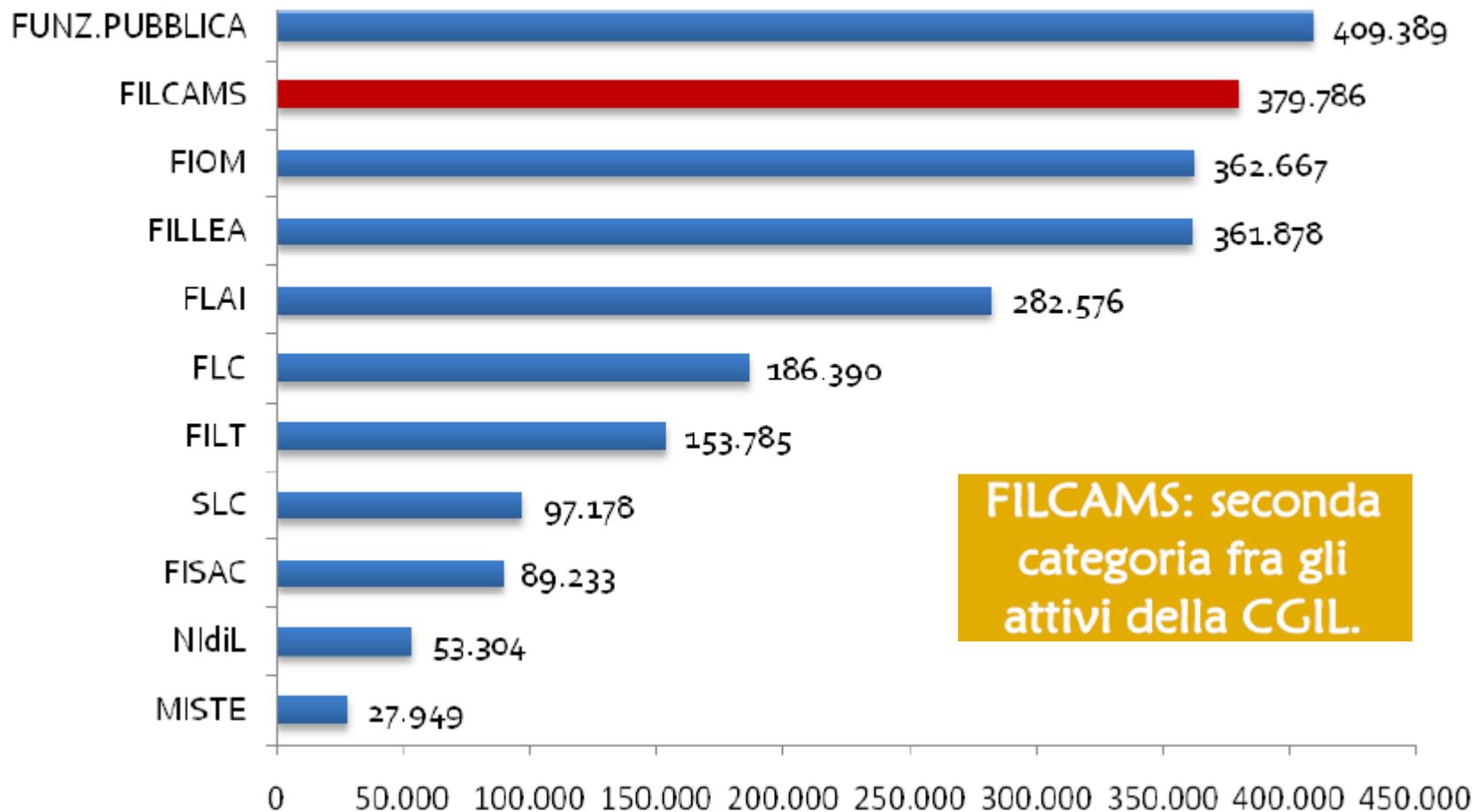
Gli **iscritti** alla FILCAMS CGIL nel 2010 sono 379.786 iscritti. È il dato più alto nella storia della categoria, che porta la FILCAMS a essere la **seconda categoria fra gli attivi nella CGIL**. Tra le prime tre categorie di lavoro per numero di iscritti la FILCAMS risulta la categoria che cresce 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



# Obiettivi, attività e risultati: tesseramento e rappresentatività

ISCRITTI ALLA CGIL PER CATEGORIA AL 31.12.2010: LAVORATORI ATTIVI



## Il profilo della base associativa

- **Alta mobilità degli iscritti**
- **35% media annuale di turnover in uscita**
- **60% degli iscritti sono donne**
- **30% degli iscritti proviene dal Sistema Servizi**

## Obiettivi, attività e risultati: 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.



Le **attività svolte** e i **risultati raggiunti** in termini di **tutela individuale**, in linea con gli obiettivi di progressiva estensione del progetto «Rendersi conto per rendere conto», **saranno rendicontati dalle FILCAMS territoriali**.

# Cosa comporta il Bilancio Sociale?

- Interrogarsi sulla propria **identità**
- Indagare se e come lo scopo, i valori, gli obiettivi dichiarati diventano “**agire concreto**”
- Ricercare modi di “**misurare**” il perseguimento della propria missione e gli effetti sociali determinati
- Considerare il **punto di vista** dei vari *stakeholder*



*Il bilancio sociale è un **processo culturale**,  
non un fatto tecnico!*

# Le tracce di rendicontazione per i territori

## FINALITÀ:

Giungere a un **modello condiviso di rendicontazione sociale** per tutti i territori, al fine di costruire **documenti** che possano essere **“consolidati” nel Bilancio sociale dell’intera FILCAMS.**

## STRUMENTO:

Le tracce territoriali rappresentano lo **schema della rendicontazione sociale** per le **strutture FILCAMS regionali** che saranno condivise in occasione del CD di dicembre.

## ATTIVITÀ:

Ragionare sui contenuti delle tracce e **fornire indicazioni** relative alla disponibilità presso la propria struttura delle **informazioni** e dei **dati richiesti.**

# Traccia di rendicontazione: esempio

## 1. IDENTITÀ

### 1.1 Terziario, turismo e servizi nel contesto regionale

INFORMAZIONI	DISPONIBILITÀ			EVENTUALI NOTE
	0 non disponibili	1 disponibili in parte o non aggiornati	2 disponibili e aggiornati	
Dati sul <b>fatturato</b> aggregati <b>per settore</b> e andamento ultimo triennio				
Quadro delle <b>imprese</b> per settore e suddivisione <b>per classe di addetti e di fatturato</b>				
<b>Addetti</b> e <b>quadro occupazionale</b> per settore, con <b>focus sui migranti e il genere</b> e sui posti di lavoro persi e creati				
<b>Analisi dei settori di competenza FILCAMS</b> specificando i processi evolutivi in atto da un punto di vista della contrazione occupazionale, dell'espansione o del consolidamento.				
Analisi delle <b>crisi aziendali</b> nella regione per settore, esplicitando il numero di aziende, i lavoratori coinvolti e il ricorso agli ammortizzatori sociali tramite la presentazione delle ore di <b>cassa integrazione autorizzata</b> .				
ALTRE INFORMAZIONI O DATI DI RILIEVO				

# Refe

Strategie di Sviluppo Responsabile

**Piazza Luigi di Savoia 22**

**20124 Milano**

**tel. 02 36 56 71 11**

**fax 02 36 56 79 16**

**e-mail [info@refe.net](mailto:info@refe.net)**

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

**RENDERSI  
CONTO  
PER  
RENDERE  
CONTO**

Copyright © Refe 2011. Tutti i diritti riservati. È vietata la riproduzione, totale o parziale, in qualsiasi forma, senza l'autorizzazione scritta di Refe s.r.l.