

**BILANCIO SOCIALE
DELLA FILCAMS CGIL LOMBARDIA**

ANNO 2007

Hanno collaborato alla costruzione del progetto:

Claudio Dossi (Segretario organizzativo della FILCAMS Lombardia),

Virginia Montrasio (funzionaria FILCAMS Milano), Rosa Taccone (responsabile amministrativa Camera del Lavoro Metropolitana di Milano),

Simona Franzoni, Davide Felappi, Raffaella Cassano (ricercatori CREAP – Centro di Studio e Ricerca sull'Economia delle Amministrazioni e delle Aziende di Pubblici Servizi – Università degli Studi di Brescia).

Un ringraziamento particolare a Mirko Grandi, per la sua tesi di laurea sulla storia della FILCAMS dalla quale abbiamo tratto materiale utile per il nostro lavoro;

Edoardo Epis, Marco Molaro, Guido Vavassori, Manuela Ciriani che, con il corso di formazione per segretari organizzativi e sindaci revisori della FILCAMS Lombardia e delle FILCAMS Territoriali, ci hanno aiutato a costruire la consapevolezza dell'importanza del Bilancio Sociale.

Presentazione

In genere...

In genere i ringraziamenti si fanno alla fine.

Questa volta vorrei fare un'eccezione.

Infatti vorrei prima di tutto ringraziare le delegate e i delegati che in questi ultimi anni, in occasione delle presentazioni dei nostri bilanci, ci hanno chiesto di lavorare per costruire il Bilancio Sociale della nostra organizzazione.

Per chi non ci conosce, il lavoro che presentiamo può sembrare frutto di un eccesso di presunzione, dato che in fondo la nostra è solo una categoria regionale.

Ma, in realtà, si tratta della naturale risposta a un bisogno a cui i nostri delegati, appunto, hanno dato voce.

Perché davvero questo bisogno è forte in una struttura come quella della Filcams della Lombardia, dove la pluralità dei lavori rappresentati è grandissima e continua è la ricerca di una identità condivisa, immediatamente riconoscibile a tutti.

Questo è un bisogno alimentato dal forte turn-over presente nelle aziende che fanno riferimento ai nostri contratti di lavoro; dal bisogno che esprime quella parte delle migliaia di giovani che entrano nel nostro mondo del lavoro guardando al sindacato, alla nostra Filcams, come ad una opportunità.

Oggi, con il Bilancio Sociale, proviamo a dare una nuova risposta a questi bisogni.

Certo non è l'unica, ma è comunque una risposta importante.

Per noi questo è un serio tentativo di raccontarci.

Proviamo insomma a descrivere in modo organico quel che siamo: la nostra storia, le nostre finalità costitutive, il nostro lavoro, le nostre risorse e la loro finalizzazione, i nostri obiettivi e, in qualche modo, come vediamo il nostro futuro.

È una grande operazione di trasparenza, non tanto e non solo sulle risorse economiche, ma soprattutto sul nostro agire.

L'abbiamo deciso insieme a tutte le nostre strutture territoriali, che verranno gradualmente coinvolte, arricchendo nei prossimi anni questo primo lavoro.

Arrivare a questo risultato non è stato facile, ma crediamo di aver fatto una cosa utile, per noi e per chi ci guarda dall'esterno.

Ringrazio tutti coloro che in questi mesi ci hanno aiutato ed in particolare l'Università degli Studi di Brescia, per il prezioso contributo e "sostegno".

Renato Losio

Segretario Generale

FILCAMS-CGIL

Lombardia

Indice

Introduzione

SEZIONE I: L'identità del Sindacato

Breve storia della FILCAMS

I principi e i valori

Le politiche

L'assetto istituzionale

L'assetto organizzativo

Gli interlocutori

SEZIONE II – L'acquisizione e l'impiego delle risorse

L'acquisizione delle risorse

L'impiego delle risorse

SEZIONE III – La relazione sociale

L'organizzazione

- *La composizione del personale*
- *La formazione e l'informazione*
- *Gli ambiti di miglioramento*

La contrattazione

- *La contrattazione regionale*
- *La contrattazione integrativa*
- *La vertenzialità e le iniziative di mobilitazione*
- *Le campagne dei diritti*
- *Gli ambiti di miglioramento*

Il mercato del lavoro e gli appalti

- *L'apprendistato*
- *Gli impegni volti ad evitare le "gare al massimo ribasso"*
- *L'impegno per la diffusione della responsabilità sociale d'impresa*
- *Gli ambiti di miglioramento*

La tutela sociale

- *Il disagio e la tutela della dignità personale*
- *Il genere*
- *L'assistenza e la previdenza*
- *Gli ambiti di miglioramento*

La bilateralità

- *Il Fon.ter*
- *Il Fondo professioni*
- *L'Ebrl*
- *L'osservatorio regionale della Lombardia*
- *Gli ambiti di miglioramento*

I progetti di solidarietà

- *Il progetto Farissi in Etiopia*
- *Il progetto Pugnino in Etiopia*
- *Il progetto Tatanovo in Russia*
- *Il progetto Zdraljica in Serbia*
- *Gli ambiti di miglioramento*

Le iniziative di sensibilizzazione sociale

- *I convegni e le iniziative editoriali*
- *Eventi di commemorazione*
- *Gli ambiti di miglioramento*

Questionario

Introduzione

Il 2007 è il primo anno in cui la FILCAMS Lombardia presenta il bilancio sociale. Il documento si propone di informare su ciò che è stato fatto per adempiere responsabilmente la missione della Federazione, nell'ottica del costante miglioramento del dialogo con i propri interlocutori.

La predisposizione del bilancio sociale si è avvalsa del contributo scientifico-tecnico del CREAP – Centro di Studio e Ricerca sull'Economia delle Amministrazioni e delle Aziende di Pubblici Servizi – dell'Università degli Studi di Brescia. A tale fine, è stato istituito un gruppo di lavoro che, in stretta collaborazione con la FILCAMS Lombardia, ha approfondito e definito le metodologie più opportune per ottenere un rendiconto sintetico ma esaustivo su: politiche, attività e risultati raggiunti in favore degli interlocutori rilevanti della Federazione.

Il documento si ispira ai principali standard nazionali e internazionali di sintesi del profilo etico e privilegia, in particolare, i principi di:

- **trasparenza:** rappresentazione di un quadro esaustivo e aperto sulla situazione di contesto, le scelte attuate e le modalità adottate per soddisfare le attese degli interlocutori della Federazione;
- **responsabilità:** corretta identificazione di tutte le categorie di interlocutori rilevanti nei cui confronti occorre procedere alla rendicontazione;
- **neutralità:** imparzialità dell'informazione ed effettiva capacità di rappresentare l'apporto sociale fornito, in termini generali, per area d'intervento e per tipologia d'interlocutori;
- **coerenza:** conformità delle politiche e delle scelte attuate rispetto ai valori che animano la FILCAMS Lombardia;
- **completezza:** disponibilità di informazioni in grado di consentire la piena comprensione delle modalità di efficace ed efficiente ottenimento ed impiego delle risorse nell'esercizio della responsabilità sociale;
- **verificabilità:** possibilità di controllo della qualità dei contenuti da parte degli operatori interni ed esterni all'organizzazione;
- **utilità:** prevalenza della sostanza sulla forma, nella predisposizione di tutte le informazioni necessarie per soddisfare le attese conoscitive evitando inutili ridondanze.

In considerazione dei principi sopra indicati, il bilancio sociale è strutturato in tre sezioni, rispettivamente dedicate a:

- **SEZIONE I** – *L'identità del Sindacato*
- **SEZIONE II** – *L'acquisizione e l'impiego delle risorse*
- **SEZIONE III** – *La relazione sociale*

La sezione sull'identità del Sindacato, dopo una breve sintesi storica, delinea gli elementi di qualificazione dell'identità della FILCAMS, approfondendone in particolare: i principi ed i valori; le politiche; l'assetto istituzionale ed organizzativo; gli interlocutori.

La sezione su acquisizione ed impiego delle risorse considera le dinamiche economiche che hanno contraddistinto il 2007, con specifico riguardo ai valori della gestione caratteristica.

La sezione dedicata alla relazione sociale, infine, analizza l'attività realizzata nelle principali aree di intervento della FILCAMS, i risultati sociali conseguiti, le prospettive di sviluppo.

Il bilancio sociale si conclude con un breve questionario, atto a verificare la coerenza tra contenuto del documento e attese conoscitive e valutative dei destinatari. In effetti, il questionario è diretto a: appurare l'efficacia del rendiconto; promuovere il coinvolgimento dei diversi attori sociali nel percorso di continuo miglioramento della trasparenza attivato da FILCAMS Lombardia; generare consenso e fiducia rispetto all'impegno profuso per fornire servizi di qualità ai diversi interlocutori.

Il questionario è particolarmente importante in questo primo anno di pubblicazione del bilancio sociale, poiché i *feed-back* ricevuti potranno fornire utili elementi di riflessione per eventuali futuri miglioramenti della comunicazione. In tal senso, si auspica una significativa partecipazione, incentrata su analisi critiche e su atteggiamenti di tipo collaborativo.

Prof. Daniela Salvioni
Presidente CREAP
Università degli Studi di

Brescia

SEZIONE I: L'identità del Sindacato

Nella sezione I del bilancio sociale è offerta una presentazione complessiva della FILCAMS Lombardia con evidenziazione delle condizioni essenziali di sviluppo e di funzionamento. Si riporta innanzi tutto una breve sintesi della storia, successivamente si delineano gli elementi di qualificazione dell'identità: la missione e i valori; le politiche, gli assetti strutturali e la descrizione dei principali interlocutori del Sindacato.

Breve storia della FILCAMS

La Federazione Italiana Commercio, Alberghi, Mense e Servizi - FILCAMS - aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL - è un'organizzazione sindacale generale di natura programmatica, unitaria e democratica, plurietnica, di donne e di uomini. La Federazione si propone di promuovere la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti, parasubordinati ed eterodiretti, di quelli occupati in forme cooperative ed autogestite, operanti nell'ambito dei settori del commercio (distribuzione organizzata, aziende commerciali e cooperazione), turismo (alberghi, ristorazione, agenzie viaggio) e servizi (imprese di pulizia, vigilanza, portieri, colf, farmacie, studi professionali, termali).

L'adesione alla Federazione, volontaria da parte dei lavoratori aderenti alla categoria, comporta piena uguaglianza dei diritti e dei doveri nel rispetto di: appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, lingua, fedi religiose, orientamento sessuale, culture e formazioni politiche, diversità professionali, sociali e interessi. Gli aderenti si impegnano ad accettare i principi e le norme dello statuto, in quanto assumono i valori delle libertà personali, civili, economiche, sociali e politiche della giustizia sociale quali presupposti fondanti e fini irrinunciabili di una società democratica.

La FILCAMS Regionale ha compiti di elaborazione e direzione politica ed organizzativa di coordinamento nel territorio regionale. Inoltre, svolge le attività contrattuali, al fine di realizzare un'efficace tutela dei diritti individuali e collettivi degli iscritti e dei lavoratori, promuove e gestisce le vertenzialità regionali negli ambiti dei settori che compongono la categoria.

Le origini della FILCAMS risalgono al 1854, quando a Roma apparvero le prime Società di Mutuo Soccorso nel settore del Commercio, dirette all'assistenza agli iscritti che per ragioni contingenti si trovavano in situazioni particolari di bisogno: malattia, invalidità, disoccupazione e anche nei casi di spese per funerali e nascite.

Successivamente, le Società di Mutuo Soccorso si trasformano progressivamente in associazioni e leghe di resistenza. In altri termini, esse abbandonano la concezione mutualistica, per assumere funzioni più ampie e divenire nel tempo organizzazioni sindacali.

In particolare, nel terziario, specie nel settore del Commercio, si sviluppano, già alla fine del 1800 le "Unioni di miglioramento", di competenza territoriale, composte da commessi ed impiegati del Commercio di tutto il Paese.

Gli obiettivi generali rivendicati dalle Unioni di miglioramento si basano su: "il miglioramento delle condizioni ambientali, morali, fisiche, materiali, d'igiene, di dignità, di decoro, di benessere".

Nel settore Turismo, le leghe di albergo - mensa, composte da gruppi ristretti di lavoratori, erano soprattutto concentrate nei centri principali del Paese e facevano capo alle Camere del Lavoro Locali.

Nei primi anni del secolo scorso, seguendo la tendenza generale della storia sindacale italiana, nacque anche nel terziario la Confederazione Nazionale dell'Impiego Privato. Ad essa aderivano varie Federazioni, tra cui la Federazione Nazionale di impiegati privati e commessi del commercio.

Nel 1911 si svolgeva a Firenze, per iniziativa dei lavoratori degli alberghi e delle mense toscane, il Congresso Costitutivo della FILAM (Federazione Italiana dei Lavoratori degli Alberghi e Mense) che, in una prima fase, collocò proprio a Firenze la sua sede centrale. Successivamente il 2° Congresso Nazionale della FILAM fu realizzato a Milano, dove si trovava la sezione più numerosa con circa 4.500 iscritti.

In questo periodo si ebbero scioperi memorabili (1918/1920), che portarono a conquiste complessive di portata storica per la categoria. In particolare, si menzionano:

- i contratti provinciali di lavoro, che segnarono per la categoria un avanzamento decisivo e un notevole rivoluzionamento per le condizioni dei lavoratori, anche in rapporto alle altre nazioni;
- la “percentuale di servizio”, sostitutiva della mancia che, fino ad allora, rappresentava l'unica forma di salario;
- le colonie climatiche balneari per i figli dei dipendenti.

Nel periodo fascista la FILAM si oppose al fascismo con forza e lungimiranza, attraverso la promozione di numerosi scioperi ed agitazioni fino al 1924. Ciononostante nell'ottobre del 1925, con il Patto Vidoni, si assistette all'esautorazione della CGIL e dei sindacati liberi.

Nel dopoguerra (verso la fine del 1944) cominciò la riorganizzazione sindacale, nell'Italia centrale, dei lavoratori del Commercio. Pochi anni più tardi, su iniziativa dei dirigenti provinciali di Firenze, Milano e Torino, si svolsero i primi convegni per la ricostruzione della Federazione dei lavoratori del Commercio che portarono al Congresso costitutivo (Roma 27 ottobre 1946), dal quale nacque la FILCEA (Federazione Italiana dei Lavoratori del Commercio e Aggregati).

Nel VI Congresso della FILCEA (19 marzo 1960) fu deciso, insieme all'analogo Congresso della FILAM, la costituzione della FILCAMS (Federazione Italiana Lavoratori del Commercio, del Turismo e dei Servizi).

Nel periodo successivo la FILCAMS evolve in parallelo con sviluppo del comparto dei servizi e delle connesse esigenze dei lavoratori, fino ad arrivare all'attuale organizzazione.

Nel contesto attuale, la categoria assume un ruolo di primaria importanza a seguito del mutamento sociale ed economico che ha caratterizzato gli ultimi decenni, nel cui ambito assumono specifico rilievo fenomeni quali la globalizzazione, l'evoluzione della grande distribuzione, l'esternalizzazione dei servizi della Pubblica Amministrazione.

La FILCAMS rappresenta, oggi, a livello nazionale la terza categoria per numero di iscritti. In particolare, la FILCAMS Lombardia conta attualmente di circa 53.000 iscritti ed è la struttura regionale della FILCAMS più grande d'Italia.

I principi e i valori

La FILCAMS - coerentemente alla visione più ampia e profonda perseguita dalla CGIL, a quanto richiesto dalle norme nazionali e ai dettati della Costituzione della Repubblica - fonda la propria attività e missione su un insieme di principi e valori richiamati nel proprio Statuto.

Innanzitutto la FILCAMS considera la pace tra i popoli bene supremo dell'umanità.

I principali valori che la FILCAMS riconosce quali principi cardine ispiratori del proprio operare sono: la solidarietà, l'uguaglianza, l'unità, l'autonomia e la democrazia sindacale.

La FILCAMS fonda sui citati valori la propria partecipazione alle attività dei sindacati, cui è affiliata a livello internazionale (UNI – Union Network International -europea e mondiale; UITA – Uniting Food, Farm and Hotel WorkersWorld-Wide; EFFAT – European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions; ETLIC – European Trade Union Liaison Committee on Tourism) proponendosi di: contribuire alla loro affermazione, per la promozione, la difesa e il consolidamento delle organizzazioni sindacali rappresentative in tutto il mondo; esercitare un autonomo e indipendente ruolo sindacale nei confronti dei governi e delle istituzioni politiche, economiche e finanziarie internazionali.

La FILCAMS considera la **solidarietà**, attiva tra i lavoratori di tutti i Paesi e le loro organizzazioni sindacali rappresentative, un fattore decisivo per la pace, per l'affermazione dei diritti umani, civili e sindacali e della democrazia politica, economica e sociale, per l'indipendenza nazionale e la piena tutela dell'identità culturale ed etnica di ogni popolo.

La FILCAMS afferma il valore della solidarietà in una società senza privilegi e discriminazioni, in cui: sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale; il benessere sia equamente distribuito; la cultura arricchisca la vita di tutte le persone, rimuovendo gli ostacoli politici, sociali ed economici che impediscono alle donne e agli uomini native/i e immigrate/i di decidere - su basi di pari diritti ed opportunità - della propria vita e del proprio lavoro.

In merito al valore dell'**uguaglianza**, la FILCAMS promuove nella società, anche attraverso la contrattazione, una politica di pari opportunità fra donne e uomini e uniforma il suo ordinamento interno al principio della non discriminazione.

La FILCAMS tutela, nelle forme e con le procedure più adeguate, il diritto di tutte le lavoratrici e i lavoratori a rapporti corretti e imparziali, specie in riferimento alla eventualità di molestie e ricatti sessuali.

Inoltre, la Federazione condanna qualunque forma di discriminazione imputabile all'appartenenza a gruppi etnici o nazionali, alle scelte religiose, culturali e politiche, all'orientamento sessuale, alle diversità professionali, sociali e di interessi.

La FILCAMS è un Sindacato di natura programmatica ed è un'organizzazione unitaria e democratica che considera la propria unità e la democrazia suoi caratteri fondanti. L'**autonomia** della FILCAMS rappresenta un valore primario, che trova il suo fondamento nella capacità di elaborazione programmatica in primo luogo nei confronti dei datori di lavoro, delle istituzioni e dei partiti e nel carattere unitario e democratico delle sue regole di vita interna.

La FILCAMS considera decisivo, per la crescita di qualsiasi società democratica, il pieno rispetto del principio della *libertà sindacale* e del *pluralismo* che ne consegue. Ciò comporta il rifiuto, in via di principio, di qualsiasi monopolio dell'azione sindacale, nonché la verifica del mandato di rappresentanza conferito dalle lavoratrici e dai lavoratori. Pertanto, la FILCAMS considera necessario agire perché da tutte le componenti dell'associazionismo sindacale presenti nel Paese sia condiviso il principio della costante verifica, democratica e trasparente, con mezzi adeguati, del consenso

dell'insieme dei lavoratori su cui si esercitano gli effetti della sua azione, in un sistema giuridico-istituzionale basato sulla efficacia generale degli accordi sindacali.

La FILCAMS considera l'**unità dei lavoratori** e la **democrazia sindacale** - e, in questo quadro, l'unità delle Confederazioni - valori e obiettivi strategici, fattori determinanti di rafforzamento del potere contrattuale del Sindacato e condizione per la tutela e la promozione dei diritti, per la realizzazione degli obiettivi di uguaglianza e solidarietà sociale, per la difesa dell'autonomia progettuale e programmatica del Sindacato.

I cardini su cui poggia la vita democratica della FILCAMS sono:

a) la garanzia della massima partecipazione, personale o a mezzo di delegati, di ogni iscritta/iscritto alla FILCAMS alla formazione delle deliberazioni della federazione e delle istanze confederali, o alle decisioni specifiche che li riguardano;

b) l'adozione di regole per la formazione delle decisioni dell'organizzazione ai vari livelli, per il rispetto della loro realizzazione, per la definizione e l'approvazione delle piattaforme rivendicative e degli accordi da parte dei lavoratori. Ad ogni modo si precisa che per la FILCAMS, in assenza del mandato di tutti i lavoratori/le lavoratrici interessati, diventa vincolante il pronunciamento degli iscritti;

c) la periodicità delle riunioni ordinarie delle assemblee primarie delle iscritte/iscritti e degli organismi di tutte le strutture, prevedendo la possibilità di convocazioni straordinarie su richiesta fino a un massimo di un decimo delle iscritte/iscritti o di un quarto dei componenti degli organismi stessi, sulla base dei regolamenti di cui essi si doteranno;

d) il diritto al dissenso, la tutela delle minoranze, la salvaguardia della pari dignità delle opinioni a confronto prima della decisione e in occasione del Congresso;

e) l'unicità dell'organizzazione nella realizzazione delle decisioni degli organismi dirigenti;

f) la ricerca preliminare di una mediazione tra gli interessi e le rivendicazioni di un determinato gruppo e gli orientamenti della maggioranza numerica degli altri lavoratori. Si afferma, dunque, la necessità di rappresentare gli interessi di tutti i lavoratori, tipica di qualsiasi organizzazione sindacale, attuando in tal modo la democrazia della solidarietà congiuntamente alla democrazia degli interessi, al fine di valorizzare, nella cultura e nella forza contrattuale, la confederalità;

g) la definizione delle prerogative e dei poteri degli organismi che deve garantire la netta distinzione dei poteri di: *direzione politica* e di regolamentazione della vita interna; *gestione politica* dei mandati di rappresentanza legale della FILCAMS e di direzione quotidiana delle attività; *giurisdizione interna* con funzioni giudicanti; *controllo sugli atti* delle varie strutture, in riferimento alle norme statutarie e regolamentari e alle prassi democratiche proprie della FILCAMS; *garanzia statutaria*, intesa come istanza a cui ricorrere per interpretazioni statutarie.

h) l'affermazione di un Sindacato di donne e di uomini - stabilendo che nessuno dei sessi sia rappresentato al di sotto del 40 per cento e definendo le relative regole applicative - e la rappresentanza dell'intera complessità della FILCAMS, costituita dai pluralismi e dalle diversità, coerentemente al principio di solidarietà;

i) la definizione di regole per la selezione dei gruppi dirigenti, per la loro mobilità, per la durata massima del mandato esecutivo, per la sostituzione negli incarichi esecutivi, per i casi ove non fosse possibile un governo unitario della struttura.

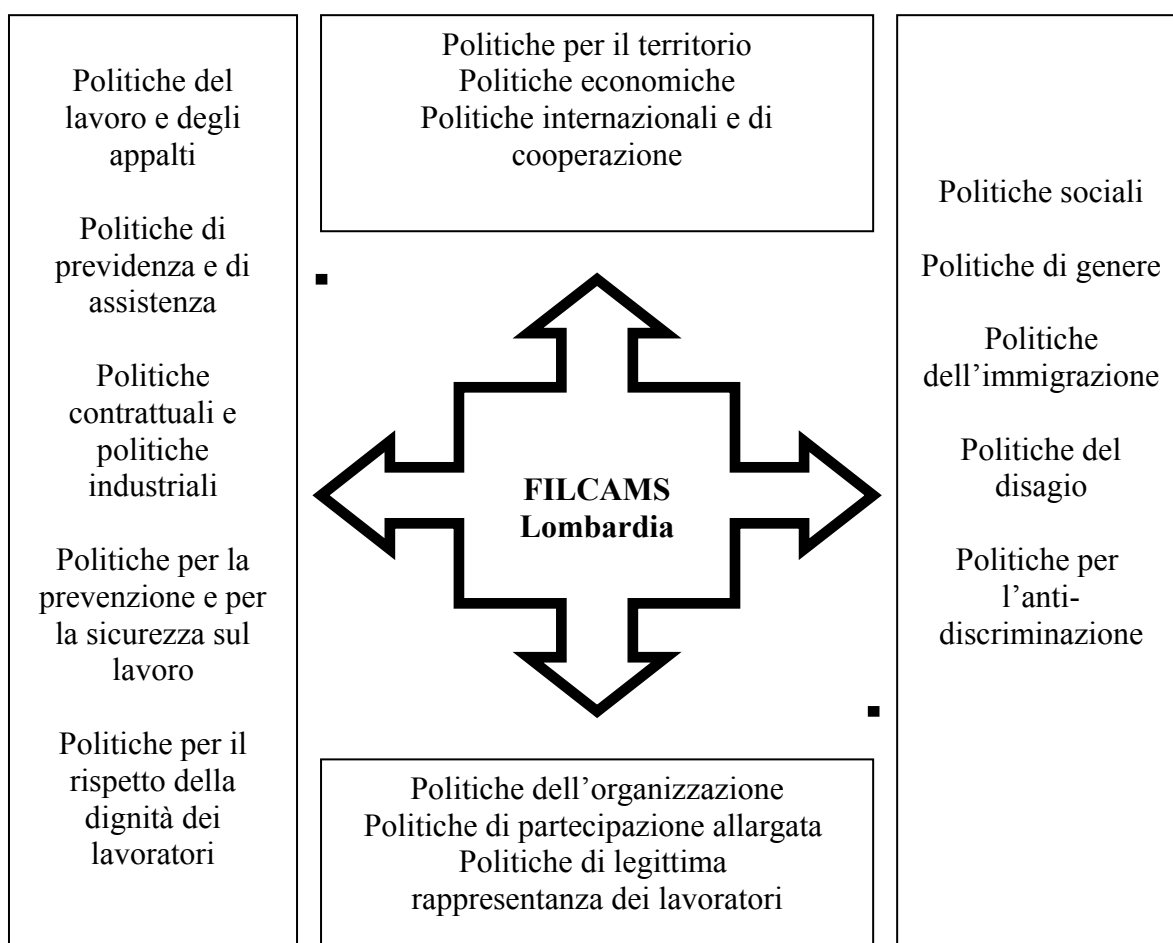
Le politiche

Le attività compiute dalla FILCAMS sono orientate alla ricerca del miglioramento delle condizioni di vita lavorativa e sociale dei propri iscritti. In tal senso la missione, i principi e i valori della FILCAMS trovano espressione nelle politiche d'intervento attraverso l'assunzione di un proficuo impegno e una piena responsabilità nel soddisfare gli interessi dei lavoratori iscritti e non iscritti.

Specificamente le politiche perseguite dalla FILCAMS riguardano:

- l'ampia tutela del lavoro: politiche del lavoro e degli appalti, politiche contrattuali e politiche industriali, politiche di previdenza e di assistenza, politiche per la prevenzione e per la sicurezza sul lavoro, politiche per il rispetto delle dignità dei lavoratori;
- lo sviluppo del territorio: politiche per il territorio e politiche economiche, politiche di protezione ambientale, politiche internazionali e di cooperazione.
- la protezione sociale e la valorizzazione delle persone: politiche sociali, politiche di genere, politiche del disagio, politiche dell'immigrazione, politiche per l'anti-discriminazione;
- lo sviluppo della Federazione: politiche dell'organizzazione, politiche di partecipazione allargata e di legittima rappresentanza dei lavoratori.

Figura 1. Le politiche d'intervento della FILCAMS Lombardia



La tutela dei lavoratori iscritti e non iscritti rappresenta senza dubbio la principale politica seguita dalla FILCAMS. In special modo la FILCAMS si adopera per rispettare la coesione e collaborazione tra tutti i lavoratori, senza discriminazione alcuna.

La solidarietà ispira la Federazione in qualsiasi forma di contrattazione, nel ricorso alla mobilitazione, nelle forme di sciopero o manifestazione. In altri termini la solidarietà permea la vita della Federazione in qualsiasi attività, divenendo l'espressione concreta dei diritti dei lavoratori sul lavoro e sul tessuto sociale.

La tutela del lavoro si manifesta anche attraverso un servizio di informazione che la Federazione garantisce ai lavoratori per essere costantemente aggiornati sulle norme relative al collocamento, agli ammortizzatori sociali, all'inserimento lavorativo dei giovani, dei disabili e delle fasce deboli, nonché ai contratti di lavoro autonomo, parasubordinato e di collaborazione.

La FILCAMS è specificamente impegnata nella contrattazione aziendale e territoriale, occupandosi anche delle politiche industriali e di sviluppo economico locale nel settore del Commercio, Turismo, Mensa e Servizi.

La FILCAMS promuove politiche per il territorio inerenti la qualificazione del sistema economico e produttivo, il lavoro, le politiche sociali ed ambientali, gli strumenti di coesione sociale, confrontandosi con le Istituzioni, le associazioni d'impresa e le organizzazioni non profit.

Per quanto riguarda le politiche di cooperazione, la FILCAMS promuove l'istituzione di rapporti internazionali equi, ispirando la sua azione alla realizzazione di rapporti solidi e duraturi in cui tutti i popoli vivano insieme nella sicurezza e in pace, impegnati a preservare durevolmente l'umanità e la natura, liberi di scegliere i propri destini e di determinare le proprie forme di governo, di trarre vantaggio dalle proprie risorse. Ciò nel quadro di scambi giusti e rivolti al progresso e allo sviluppo equilibrato tra le diverse aree del mondo, a partire da un rapporto bilanciato tra i Paesi industrializzati e quelli del sud del mondo, ad un nuovo ordine economico, ecologico, culturale e in materia di diritti umani.

La FILCAMS è, altresì, impegnata nella costruzione dell'Unione Europea quale soggetto unitario di Federazione, con una forte dimensione sociale. A questo fine, la FILCAMS opera per rafforzare l'unità del movimento sindacale europeo, a partire dalla adozione, da parte della Ces (Confederazione Europea dei Sindacati), di funzioni di direzione del movimento sindacale in Europa. Ne deriva la definizione di politiche e di azioni coordinate nei diversi Paesi, finalizzate alla contrattazione sindacale sovranazionale e alla definizione della legislazione sociale europea, al superamento dei particolarismi nazionali, alla interazione europea e al ripudio di ogni forma di razzismo e di integralismo religioso.

La Federazione si propone pertanto di favorire percorsi di sviluppo economico che siano rispettosi delle risorse e dell'ambiente, atti a consentire di preservare durevolmente l'umanità e la natura.

La FILCAMS, nello svolgimento delle proprie attività, mira a perseguire politiche di sviluppo della Federazione stessa mediante la crescita delle professionalità interne e della propria rappresentatività e il rafforzamento del proprio radicamento sul territorio. Nell'intento di rafforzare la coesione e l'unità interna del Sindacato, nonché il rispetto del pluralismo e lo sviluppo della democrazia, la FILCAMS:

- considera di primaria importanza il rispetto del principio di libertà sindacale e favorisce a sviluppare le condizioni opportune per la piena affermazione dello stesso;
- tutela in special modo i soggetti tradizionalmente più deboli nel Sindacato, come le donne, gli immigrati e i precari;
- promuove la formazione sindacale attraverso l'organizzazione di eventi, master o seminari ai quali prendono parte sia gli iscritti sia il personale;
- attiva percorsi formativi al fine di informare tempestivamente sulle tematiche del lavoro, sociali, politiche ed economiche, nonché sulle attività intraprese dal Sindacato.

L'assetto istituzionale

La struttura della FILCAMS Nazionale, Regionale e Comprensoriale

L'assetto istituzionale della FILCAMS mira costantemente a promuovere la più attiva partecipazione degli iscritti e dei lavoratori e il maggior impegno verso l'unità sindacale.

La FILCAMS, al fine di perseguire il citato obiettivo, articola la propria presenza sul territorio su tre livelli: nazionale, regionale, comprensoriale.

La FILCAMS nazionale

La FILCAMS nazionale si propone il coordinamento delle linee di indirizzo di natura politica ed organizzativa di tutte le unità operative della Federazione.

La FILCAMS nazionale svolge altresì il ruolo di centro regolatore in concerto con i centri regolatori delle CGIL regionali e nazionali. Si tratta di strutture che intervengono sulla generale politica organizzativa ai vari livelli, anche per realizzare scelte di decentramento e di razionalizzazione che possano garantire una maggiore efficienza del Sindacato.

I centri regolatori operano inoltre sulla politica dei quadri e della loro formazione e sulla redistribuzione delle risorse finanziarie nel territorio o ai vari livelli.

Le FILCAMS regionali

L'articolazione regionale della FILCAMS sorge al fine di attuare un decentramento organizzato delle responsabilità in tutte le regioni (e nelle province autonome di Trento e Bolzano in virtù dello statuto speciale della Regione Trentino Alto Adige).

Le FILCAMS regionali, in stretto collegamento con la FILCAMS nazionale e le CGIL regionali, hanno il compito di elaborazione e di direzione politica ed organizzativa di tutte le organizzazioni della Federazione esistenti nel territorio regionale. Esse promuovono e gestiscono le vertenzialità regionali negli ambiti dei settori che compongono la categoria, anche avvalendosi di strutture di servizio.

Gli ambiti di intervento delle FILCAMS regionali sono:

- la politica organizzativa nel territorio regionale, tesa a realizzare scelte di razionalizzazione e decentramento in grado di garantire maggiore presenza ed efficienza. A tal fine le FILCAMS regionali, di concerto con le CGIL regionali e la FILCAMS nazionale, costituiscono strutture di decentramento organizzativo;
- la politica dei quadri e la loro formazione tesa a favorire, attraverso la mobilità, la pluralità delle esperienze;
- la redistribuzione delle risorse finanziarie nel territorio di competenza, in relazione al modello organizzativo previsto;

- la direzione e il coordinamento della politica dei servizi.

Le FILCAMS comprensoriali

Le FILCAMS comprensoriali sono le articolazioni territoriali della federazione, responsabili degli indirizzi e del controllo dei servizi nel territorio.

Esse afferiscono alle Camere del Lavoro territoriale o metropolitana e svolgono un ruolo di direzione e coordinamento dell'azione sindacale della categoria sul territorio.

Inoltre a tale livello la FILCAMS promuove e gestisce le vertenzialità territoriali su temi di interesse generale, favorendo lo sviluppo dell'autonomia della Federazione ad assolvere i propri specifici compiti.

Le FILCAMS comprensoriali sostengono a livello comprensoriale la qualificazione delle iniziative dell'organizzazione sindacale nel suo complesso, ponendo particolare enfasi ai problemi generali dello sviluppo economico e del miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori.

Gli organi della Federazione

Gli organi di indirizzo, direzione e controllo della FILCAMS Lombardia previsti dallo Statuto sono:

- 1) Organi di rappresentanza: l'Assemblea degli iscritti;
- 2) Organi deliberanti: il Congresso di Federazione e il Comitato Direttivo;
- 3) Organi esecutivi: la Segreteria;
- 4) Organi di controllo amministrativo: il Collegio dei sindaci e gli Ispettori;
- 5) Organi di garanzia statutaria: il Collegio di verifica;
- 6) Organi di giurisdizione disciplinare interna: il Comitato di garanzia e il Collegio statutario.

1) Organi di rappresentanza

Assemblea degli iscritti

La struttura organizzativa della FILCAMS, in ogni suo assetamento e in ciascuna specifica attuazione, deve costantemente mirare a promuovere la partecipazione attiva degli iscritti e dei lavoratori e il più efficace impegno verso l'unità sindacale. In tale senso, nei singoli luoghi di lavoro o nel territorio, la FILCAMS istituisce un'assemblea degli iscritti, e in questa identifica la propria rappresentanza di base e la prima istanza congressuale della Federazione.

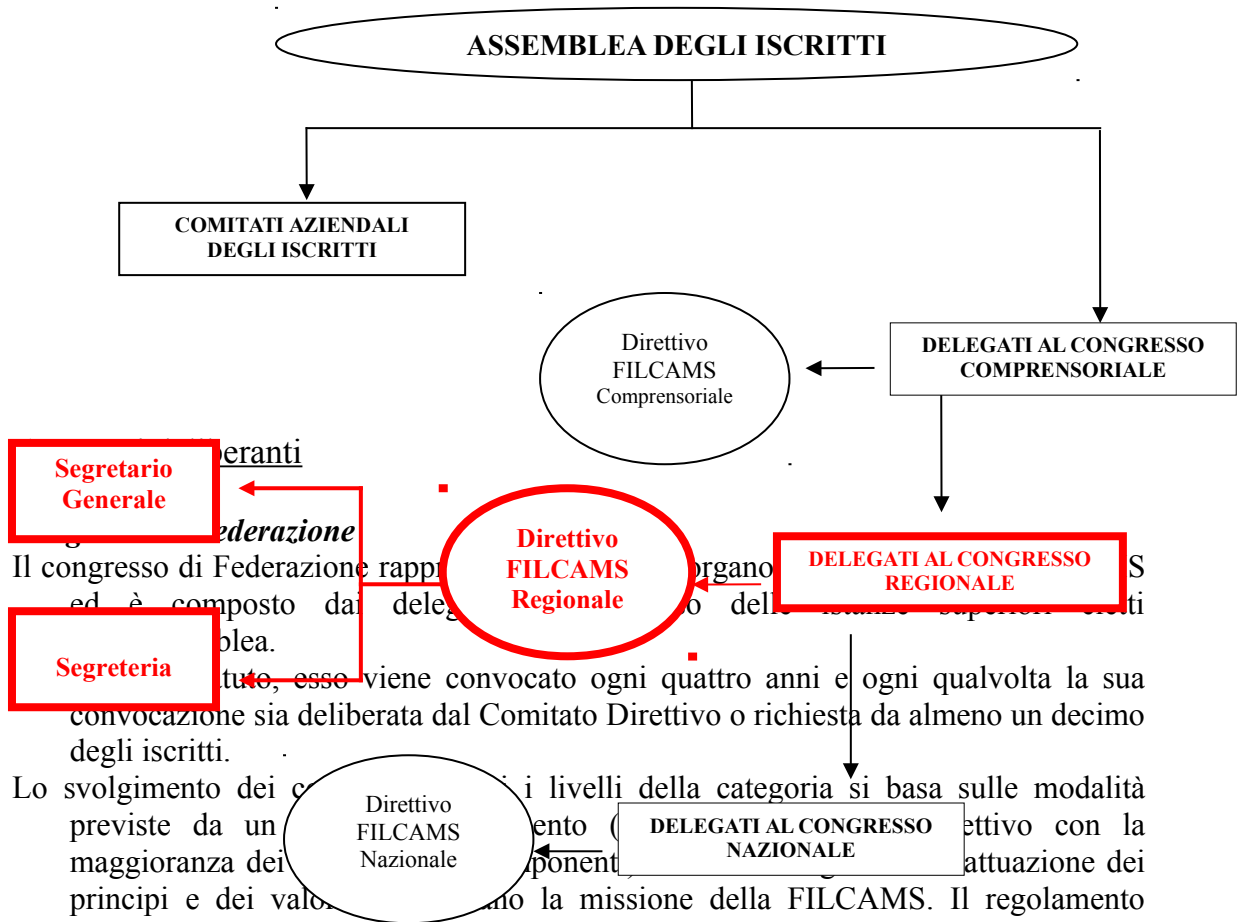
L'assemblea elegge:

- a) il ***comitato degli iscritti FILCAMS***, secondo le modalità stabilite dal Comitato Direttivo nazionale che ne definisce i compiti, le funzioni e i ruoli.

I comitati aziendali degli iscritti rappresentano l'organo di rappresentanza della FILCAMS direttamente presso i luoghi di lavoro. In altri termini, essi individuano la struttura di base della Federazione.

- b) i ***delegati ai congressi delle istanze superiori***.

Figura 2. Gli organi della FILCAMS Lombardia



eranti
Federazione
Il congresso di Federazione rapp
ed è composto dai deleg
blea.
Segreteria

Lo svolgimento dei c
previste da un
maggioranza dei
principi e dei valo
congressuale stabilirà inoltre le modalità di selezione degli iscritti, partecipanti alle
assemblee di base, cui è ammessa la possibilità di votare e di essere eletti.

- Le principali responsabilità e mansioni attribuite al congresso di Federazione sono:
- 1) la definizione degli orientamenti generali della FILCAMS che devono essere seguiti da tutte le organizzazioni federate;
 - 2) la nomina del Comitato Direttivo;
 - 3) la nomina del Collegio dei sindaci;
 - 4) la nomina dei delegati alle istanze congressuali superiori;
 - 5) la delibera sulle modifiche statutarie, sulle affiliazioni della FILCAMS alle organizzazioni internazionali o sulla revoca delle stesse, sullo scioglimento della FILCAMS;
 - 6) la delibera sull'ordine dei propri lavori e verifica i poteri dei delegati.

Comitato Direttivo

Il massimo organo dirigente della Federazione è il Comitato Direttivo, che imposta le politiche generali della federazione, verifica - nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso di Federazione - il complesso dell'attività sindacale, assicura il necessario coordinamento delle strutture in cui la FILCAMS si articola, provvede alla convocazione ordinaria e straordinaria del Congresso di Federazione.

Il Comitato Direttivo è eletto dal Congresso che fissa il numero dei suoi componenti, ed è convocato dalla Presidenza, in accordo con la Segreteria delle Federazione, almeno una volta al trimestre ed ogni qualvolta la sua convocazione sia richiesta da un quarto dei suoi componenti.

Il Comitato Direttivo stabilisce i settori d'iniziativa e di presenza nei quali operare con Enti, Istituti Confederali, Società, Associazioni, definendo la costituzione, la soppressione o l'eventuale articolazione territoriale e la nomina degli organismi dirigenti.

Ogni membro del Comitato Direttivo ha diritto di partecipare a qualsiasi congresso o riunione della FILCAMS, esprimendo le proprie opinioni.

Spetta, inoltre, al Comitato direttivo:

- l'esercizio del mandato negoziale, da esplicare nell'ambito delle direttive e del coordinamento confederale;
- l'intervento sull'insieme delle politiche organizzative ai vari livelli;
- l'insediamento della FILCAMS nei luoghi di lavoro e nel territorio;
- la promozione della politica dei quadri e della loro formazione permanente, partendo dalla valorizzazione dei luoghi di lavoro;
- la distribuzione delle risorse finanziarie ai vari livelli;
- il regolamento dei trattamenti degli apparati, secondo le decisioni del Comitato direttivo della CGIL;
- l'elezione del Segretario generale e della Segreteria;
- l'elezione degli ispettori nazionali;
- l'elezione di un organismo con funzioni di direzione operativa, fissandone i compiti e i poteri.

3) Organi esecutivi

La Segreteria

La Segreteria della FILCAMS è l'organo investito del compito di attuare le decisioni prese dal Comitato Direttivo, di assicurare la direzione quotidiana delle attività della Federazione, di mantenere un contatto diretto con le strutture regionali confederali (CGIL Lombardia) e territoriali (con le strutture di federazione comprensoriali e con la Filcams nazionale) e di assicurare la gestione continuativa della Federazione.

In senso ampio, alla Segreteria è affidato il potere di curare la gestione politica ed organizzativa della Federazione e di ciò ne risponde direttamente al Comitato Direttivo.

Il Segretario Generale attribuisce le deleghe ai Segretari che possono essere revocati, per giusta causa, dalla Segreteria, su proposta del Segretario Generale.

A supporto delle attività di Segreteria, lo statuto prevede un regolamento interno che disciplina peraltro anche le modalità di compimento dei processi decisionali interni.

La Segreteria inoltre provvede all'organizzazione e al funzionamento dei dipartimenti, degli uffici e dei servizi della FILCAMS, coordina l'attività nei vari campi, nomina i funzionari e i collaboratori tecnici, presenta al Comitato Direttivo, per l'approvazione, i bilanci della Confederazione.

La Segreteria funziona collegialmente e si riunisce su convocazione del Segretario Generale o su richiesta di un quarto dei suoi componenti. I componenti della Segreteria e il Segretario Generale sono eletti dal Comitato Direttivo.

La Segretaria della FILCAMS Lombardia, oltre che dal Segretario Generale, comprende altri quattro componenti, ciascuno dei quali è titolare di specifici incarichi per uno o più dipartimenti.

Il Segretario Generale

Il Segretario generale regionale rappresenta legalmente la Federazione di fronte ai terzi ed in giudizio ed ha il compito di dirigere le politiche sindacali di settore e comparto (definizione dei rinnovi contrattuali aziendali, territoriali, nazionali, relazioni sindacali con le associazioni datoriali della categoria).

Il Segretario dirige i lavori della Segreteria e la rappresenta nei rapporti con la Segreteria nazionale della FILCAMS, con la CGIL regionale e con le Camere del Lavoro Territoriali e le altre categorie regionali, nonché mantiene i rapporti con la stampa e i mezzi di comunicazione.

Inoltre, il Segretario tiene i rapporti con la Regione per quanto concerne l'attività legislativa e le politiche di settore (Commercio, Turismo, ecc) e cura l'attività internazionale della FILCAMS in raccordo con il Dipartimento nazionale della FILCAMS-CGIL e la CGIL Lombardia.

Infine, il Segretario ha la responsabilità di: la politica delle risorse regionali e dei quadri; le politiche di solidarietà dell'organizzazione, che si sviluppano tramite l'Associazione Fabio Sormanni nella quale, su mandato della segreteria, lo stesso Segretario assume incarichi direttivi.

4) Organi di controllo amministrativo

Il Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci revisori della FILCAMS è l'organo di controllo della attività amministrativa.

L'attività del Collegio dei Sindaci si individua prevalentemente nel controllo periodico dell'andamento amministrativo e nella verifica di regolarità delle scritture e dei documenti contabili. In particolare, il Collegio dei Sindaci sintetizza le risultanze del controllo effettuato in una relazione di accompagnamento ai bilanci della FILCAMS e presenta al Congresso di Federazione una relazione complessiva sui bilanci per il periodo intercorrente dal Congresso precedente.

Il Collegio è composto da tre componenti effettivi e due supplenti, eletti a voto palese dal Congresso di Federazione. Il Collegio elegge al proprio interno un Presidente cui sarà affidato il compito e la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Collegio stesso.

Gli Ispettori

Gli ispettori sono l'organo di vigilanza in merito alla regolare canalizzazione delle risorse, alla corretta applicazione dei regolamenti, alla correttezza dei rapporti amministrativi con Enti, Istituti federali, Società e Associazioni, promosse dalle strutture di riferimento e assegnati dai rispettivi Comitati direttivi.

Gli ispettori sono scelti tra gli iscritti alla FILCAMS che possiedono specifici requisiti di competenza e che non hanno ricoperto precedenti incarichi o funzioni di direzione politica o di carattere amministrativo.

5) Organi di garanzia statutaria

Il Collegio di Verifica

Il Collegio di verifica, costituito all'interno della FILCAMS nazionale, svolge indagini e controlli sulle procedure e sugli atti dei vari organismi, dei dirigenti e dei funzionari sindacali. Specificamente, il collegio accerta la rispondenza di tali atti e procedure alle norme statutarie e regolamentari e alle decisioni regolarmente assunte dagli organi della FILCAMS, con possibilità di esprimere parere vincolante e, nei casi più importanti, di annullare integralmente o parzialmente gli atti giudicati irregolari.

Il Collegio di verifica è formato da 5 componenti effettivi e 5 supplenti con funzioni di surroga degli assenti. Al proprio interno il Collegio elegge un Presidente ed un Vice-presidente.

L'assetto organizzativo: l'intreccio ed il rapporto con i comprensori

La struttura organizzativa della FILCAMS Lombardia è funzionale al perseguimento delle finalità e degli obiettivi specifici del Sindacato nell'interesse primario dei lavoratori. La struttura organizzativa della FILCAMS Regionale si articola in modo **intrecciato con la Filcams di Milano. La Segreteria Regionale, nel suo insieme, coordina e dirige l'attività delle Filcams degli altri comprensori della Lombardia.** Tale forma organizzativa è decisa dal congresso regionale e dai congressi territoriali in stretto raccordo con i centri regolatori della FILCAMS nazionale e della CGIL regionale.

La Segreteria Regionale ha provveduto ad una suddivisione degli incarichi di Segreteria, sulla base di un modello organizzativo coerente con l'impostazione adottata dalla Segreteria nazionale e dalla Confederazione, con le specificità della categoria e con i ruoli statutariamente previsti per le strutture territoriali.

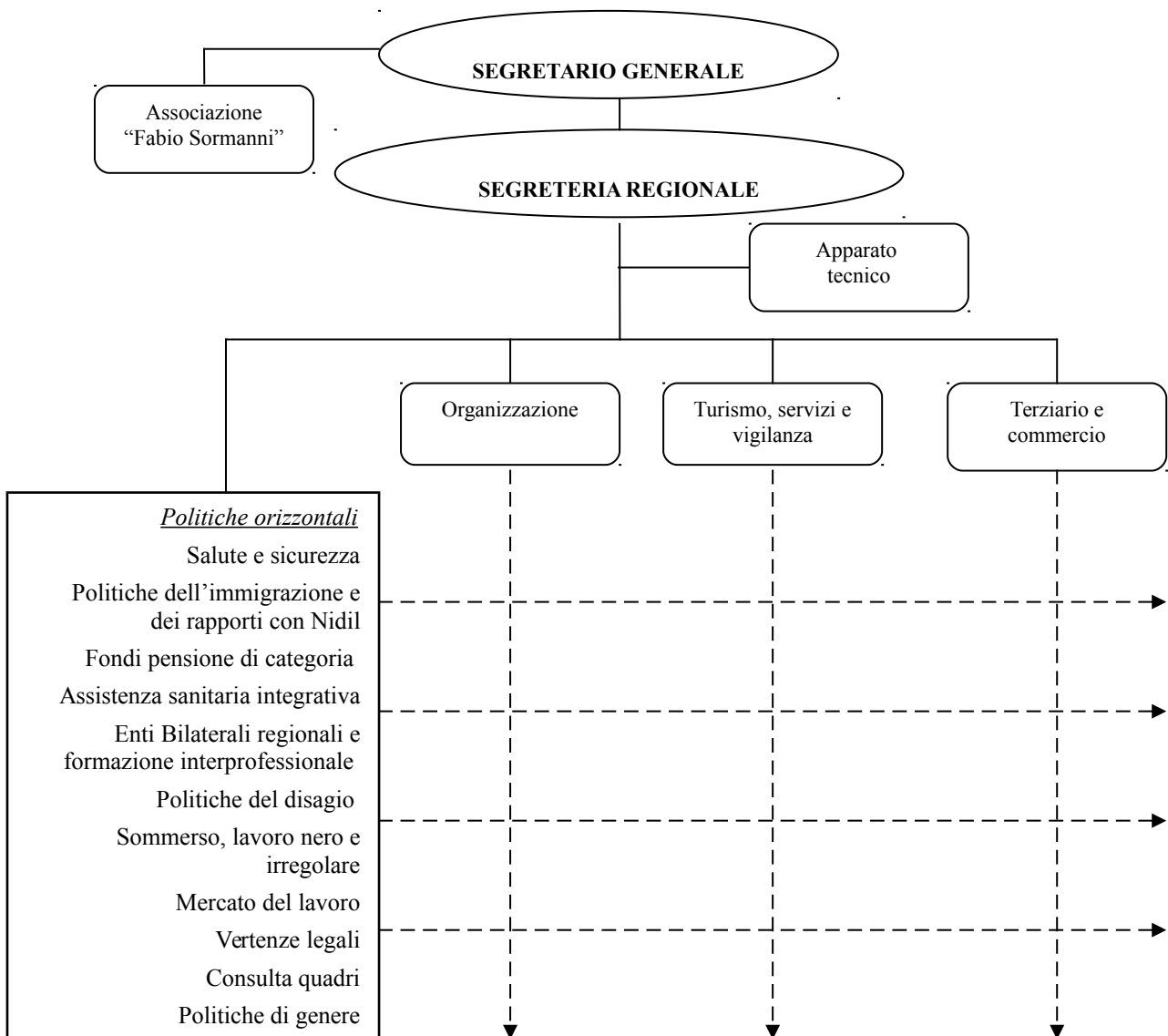
Le deleghe alla segreteria sono strutturate all'interno di **tre dipartimenti** - Organizzazione, Terziario e Commercio, Turismo, Servizi e Vigilanza – che assumono una capacità di indirizzo settoriale e territoriale.

In particolare, accanto alla costituzione di specifici dipartimenti e di commissioni per temi e “obiettivi” sono previste responsabilità dirette, ferme le funzioni di direzione politica della segreteria generale, su singole realtà aziendali o di settore.

L'organizzazione sopra esposta permette di:

- garantire il necessario indirizzo politico su tutti i temi oggetto dell'attività confederale e della categoria e il miglior funzionamento dell'organizzazione.
- rafforzare, coerentemente con l'unicità di direzione data dal Congresso, gli intrecci tra regione e area metropolitana milanese, sia pure con le opportune distinzioni politiche e amministrative.
- dare impulso alle politiche verticali di settore e di comparto e ai rapporti con le istituzioni locali e regionali.
- valorizzare il ruolo dei delegati nei luoghi di lavoro, favorendo il decentramento contrattuale, sia aziendale che territoriale.
- individuare un diverso equilibrio nella suddivisione delle responsabilità tra funzionario sindacale e segretario di riferimento, attribuendo al primo funzioni prevalentemente gestionali e al secondo compiti eminentemente di direzione.

Figura 3. L'assetto organizzativo della FILCAMS Lombardia: i Dipartimenti



I dipartimenti

I dipartimenti presenti nella FILCAMS Lombardia, come si è osservato, sono tre: Terziario e commercio; Turismo, servizi e vigilanza; Organizzazione.

Oltre alla responsabilità del proprio dipartimento, si individuano in capo a ciascun Segretario, alcune *politiche orizzontali* che interessano trasversalmente più ambiti e pertanto accomunano tutti i dipartimenti. Il Segretario Generale delega la responsabilità di tali politiche ai vari Segretari che ne riferiranno direttamente.

Nel corso del 2007 la suddivisione delle politiche orizzontali ai vari Segretari è così sintetizzabile: la salute e la sicurezza, l'immigrazione e i rapporti con Nidil, i fondi pensione di categoria, l'assistenza sanitaria integrativa, gli Enti Bilaterali regionali e formazione interprofessionale, le politiche del disagio, il sommerso lavoro nero e irregolare, il mercato del lavoro, le vertenze legali, la consulta quadri, le politiche di genere.

Gli orientamenti principali cui si ispirano i dipartimenti sono:

- la valorizzazione delle politiche di decentramento contrattuale (in special modo nei grandi gruppi nazionali);
- la qualificazione della capacità della FILCAMS di direzione nella contrattazione regionale e territoriale;
- la contrattazione in sinergia con le politiche confederali territoriali.

Di seguito si evidenziano sinteticamente gli ambiti di attività di ciascuno dei tre dipartimenti.

Terziario e commercio

Il dipartimento di terziario e commercio coordina le politiche contrattuali, le aziende e i gruppi con insediamenti regionali dei settori del Terziario e del Commercio, nonché il rapporto con le istituzioni e con la confederazione.

Turismo, servizi e vigilanza

Il dipartimento di turismo, servizi e vigilanza coordina le politiche contrattuali, le aziende e i gruppi con insediamenti regionali dei settori specifici, nonché il rapporto con le istituzioni e con la confederazione.

Organizzazione

Il dipartimento di organizzazione coordina tutte le iniziative legate alle politiche organizzative sia di categoria che derivanti da impegni confederali. Il dipartimento: promuove iniziative finalizzate al proselitismo, i progetti territoriali di reinsediamento, in sinergia con i responsabili regionale e milanese delle risorse; organizza la costituzione delle strutture di base e lo sviluppo della politica unitaria; gestisce i rapporti con l'apparato tecnico regionale e milanese; coordina l'attività di informazione alle strutture di base, all'apparato, alle segreterie comprensoriali; si occupa dell'organizzazione di manifestazioni e convegni, nonché degli aggiornamenti degli archivi della FILCAMS; mantiene i rapporti con l'INCA CGIL e con i diversi enti e servizi (Caf); cura gli aspetti inerenti la tutela dell'immagine esterna della FILCAMS, l'attuazione delle iniziative di carattere editoriale e lo sviluppo della rete informatica. Nell'ambito delle attività svolte dal dipartimento si segnala una sezione specifica, incaricata dello svolgimento dell'attività amministrativa e della stesura del bilancio.

Il dipartimento di organizzazione promuove studi ed iniziative in relazione allo Stato sociale, alla salute e sicurezza sui posti di lavoro e nell'ambito degli Enti bilaterali, alle condizioni di alcuni soggetti "deboli" del mercato del lavoro e all'assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

Infine, la Segreteria generale della Lombardia e quella di Milano hanno la responsabilità delle politiche di solidarietà dell'organizzazione che si sviluppano mediante l'Associazione Fabio Sormanni.

I Dipartimenti nello svolgimento delle proprie attività si avvalgono della collaborazione delle segreterie comprensoriali.

La FILCAMS Lombardia è suddivisa territorialmente in 14 comprensori, così rappresentati:

Tabella I. I comprensori della FILCAMS Lombardia: sedi e iscritti, anno 2007

Comprensorio	Sede e contatti	Iscritti
Bergamo	Via Garibaldi 3/E, 24122 Bergamo - tel. 035/3594190, fax 035/3594409	3.918
Brescia	Via Folonari 20, 25100 Brescia - tel. 030/3729340 - fax 030/3729359	3.501
Brianza	Via Monte Oliveto 7, 20052 Monza - tel. 039/27311-737549 - fax 039/745413	3.198
Como	Via Italia Libera 23, 22100 Como - tel.031/239372 - fax.031/270400	2.516
Cremona	Via Mantova, 25 – Cremona - tel.0372/448605 - fax.0372/448676	1.805
Lecco	Via Besonda Superiore, 22053 Lecco - tel.0341/488227-8 fax 0341-488279	1.541
Legnano	Via Volturmo 2, 22025 Legnano - tel. 0331/549519 - fax 0331/547289	1.367
Lodi	Via Lodivecchio 31, 26900 Lodi - tel. 0371/61601 - fax 616028	982
Mantova	Via Altobelli, 5 Mantova - tel. 0376/2021 - fax. 0376/320453	2.800
Milano	C.so di P.ta Vittoria 43, 20122 Milano - tel. 02/550251 - fax 02/5453423	24.460
Pavia	V.le Damiano Chiesa 2, 27100 Pavia - tel. 0382/3891 - fax 0382/531791	1.874
Sondrio	Via Pettrini 14, 23100 Sondrio - tel. 0342/511262 - fax 0342/511044	1.316
Valcamonica	25047 Darfo (Bs) - tel. 0364/531728 - fax 0364/530394	427
Varese	Via Nino Bixio, 37 21100 Varese - tel. 0332/276229 - fax 0332/262002	3.203
TOTALE		52.818

Gli interlocutori

Gli interlocutori della FILCAMS sono tutti coloro che, a qualsiasi titolo, istituiscono relazioni con la Federazione e che, per tale ragione, vantano specifici interessi.

Le classi di interlocutori della Federazione sono numerose; in proposito, è possibile effettuare una prima classificazione rispetto al tipo di relazione instaurata con la FILCAMS. Tale classificazione induce a distinguere le seguenti categorie: "interlocutori istituzionali e controparti" e "interlocutori sociali".

La categoria degli *interlocutori istituzionali e controparti* comprende:

- La Regione Lombardia e le altre Istituzioni pubbliche (Province, Comuni, Prefettura, ecc.);
- Le associazioni datoriali di categoria;
- I gruppi aziendali con insediamenti regionali (Commercio, Terziario, Turismo e Cooperazione).

La categoria degli *interlocutori sociali* accorpa:

- il personale dipendente;
- le strutture sindacali;
- i lavoratori iscritti e non iscritti;
- la collettività;
- l'Amministrazione Finanziaria;
- le Generazioni future.

Interlocutori istituzionali e controparti

Regione Lombardia

La FILCAMS Lombardia intrattiene principalmente rapporti di tipo istituzionale con la Regione Lombardia e le altre Istituzioni pubbliche (Prefettura, Province, Comuni, ecc.), con le quali si confronta su temi riguardanti le specificità della categoria.

La contrattazione riguarda le politiche settoriali e territoriali, le relazioni industriali, il mercato del lavoro del settore Commercio, Turismo, Servizi, nonché la tutela, la prevenzione e la formazione dei lavoratori.

Associazioni datoriali di categoria

Nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale, rivolta a singole realtà produttive, la FILCAMS Lombardia si avvale di associazioni datoriali di categoria di rilevanti dimensioni diffuse a livello regionale.

Gruppi aziendali con insediamenti regionali

Nei confronti dei gruppi aziendali insediati nel territorio lombardo, la FILCAMS attiva le proprie funzioni contrattuali, nel rispetto dei propri valori. La contrattazione in tal senso riguarda le politiche settoriali, le relazioni industriali, il mercato del lavoro, la formazione dei lavoratori e la prevenzione e sicurezza del lavoro.

Interlocutori sociali

Personale dipendente

Il personale dipendente è rappresentato dall'insieme delle risorse umane interne alla Federazione, la cui attività è essenziale per consentire il soddisfacimento dei bisogni dei lavoratori e della collettività in generale.

La composizione del personale della FILCAMS distingue l'apparato tecnico, impegnato essenzialmente nelle attività amministrative e contabili, e l'apparato politico, cui fanno capo le responsabilità e i doveri propri dell'attività del Sindacato.

Le strutture sindacali

Le strutture sindacali (nazionali, regionali e territoriali) sono riconducibili a tutte le organizzazioni con cui la FILCAMS Lombardia interagisce, nell'ottica della collaborazione e del perseguimento dei propri fini.

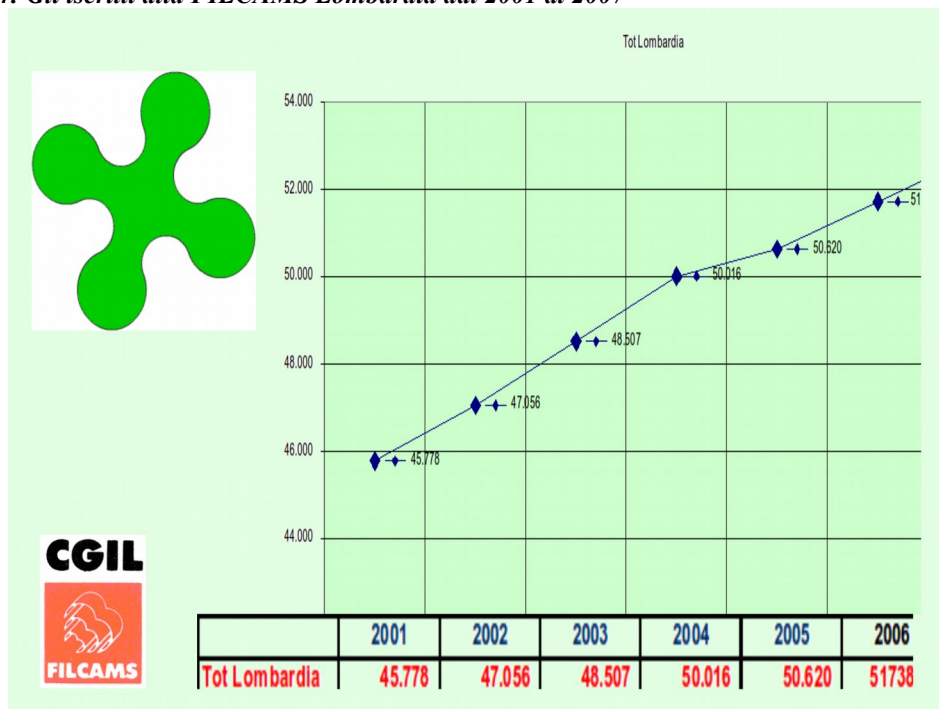
Lavoratori iscritti e non iscritti

I lavoratori sono i principali beneficiari dell'attività della Federazione. La FILCAMS Lombardia, dato il ruolo prioritario di coordinamento e sovra intendimento territoriale

rispetto ai comprensori, instaura un rapporto indiretto con i propri lavoratori iscritti che si rivolgono in prima istanza alle rappresentanze territoriali più vicine.

La FILCAMS accoglie l'iscrizione di lavoratori dei settori tutelati. A fini di trasparenza, nel grafico seguente si riporta l'andamento del tesseramento degli iscritti alla FILCAMS dal 2001 al 2007.

Figura 4: Gli iscritti alla FILCAMS Lombardia dal 2001 al 2007



Collettività

La collettività rappresenta un interlocutore sociale della FILCAMS molto importante, poiché è destinataria delle numerose attività organizzate dalla Federazione. L'obiettivo principale è quello di sensibilizzare la cittadinanza attorno alle tematiche più significative del Sindacato, in rapporto alla funzione di promozione e di sostegno dello sviluppo sociale, culturale e civico in ambito locale ricoperta dalla Federazione.

Amministrazione Finanziaria

L'Amministrazione Finanziaria fa parte degli interlocutori della FILCAMS Lombardia in quanto parte del valore generato dalle attività sindacali della Federazione sono destinate all'Amministrazione medesima sotto forma di imposte e tasse.

Generazioni future

Le generazioni future si avvalgono dell'attività della FILCAMS, sia per effetto del miglioramento sociale derivante dagli interventi realizzati, sia in relazione all'accantonamento di risorse per utilizzi futuri.

La FILCAMS è infatti costantemente proiettata all'ottimizzazione del rapporto tra risorse impiegate e risultati conseguiti procedendo, ove possibile, all'accantonamento di risorse volte a garantire un'azione sempre più efficace.

SEZIONE II: L'acquisizione e l'impiego delle risorse

La presente sezione del bilancio sociale entra nel merito dei valori economici, mettendo in connessione le risorse acquisite e la relativa destinazione per lo sviluppo delle attività della FILCAMS Lombardia nel 2007.

L'acquisizione delle risorse

La FILCAMS è una libera associazione di lavoratori e si configura come soggetto economicamente autonomo, in grado di operare e svilupparsi senza il ricorso a soggetti terzi esterni alla CGIL.

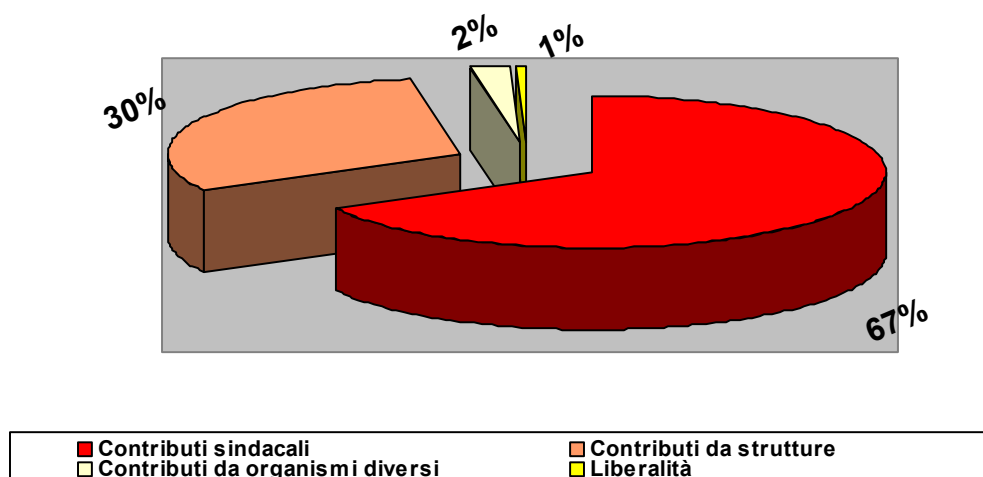
Nel 2007 le risorse ottenute per effetto dell'attività caratteristica propria della Federazione sono state complessivamente pari ad € 597.366,66.

La Tabella 1 evidenzia le fonti di risorse relative al periodo oggetto del presente bilancio sociale, evidenziando il valore e l'incidenza percentuale di ciascuna tipologia di contributo.

Tabella 1. La composizione delle risorse della gestione caratteristica del Sindacato.

	2007	
	Importo in Euro	%
Contributi sindacali	400.141,65	66,98
Contributi da strutture	180.022,81	30,10
Contributi da organismi diversi	13.871,50	2,42
Liberalità	3.000,00	0,50
TOTALE DELLE RISORSE DELLA GESTIONE CARATTERISTICA	597.366,66	100,00%

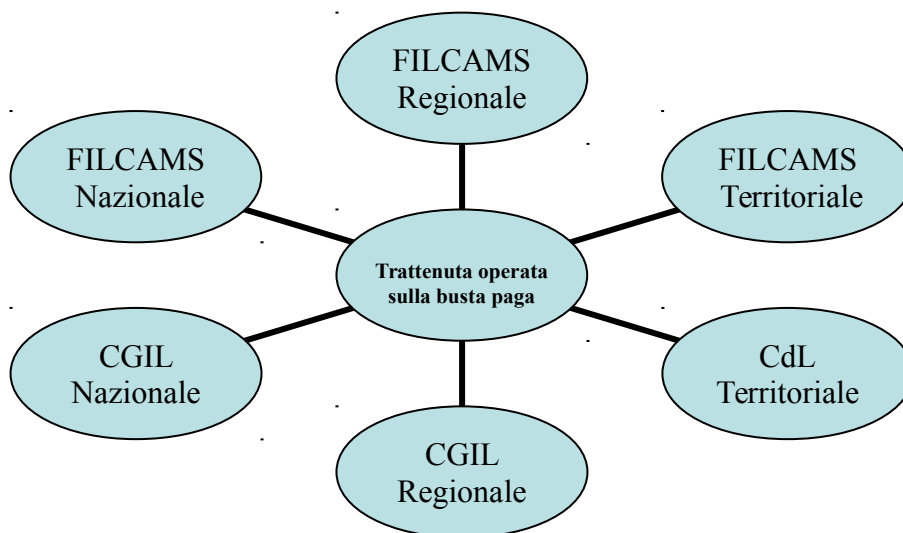
Grafico 1. La composizione delle risorse della gestione caratteristica del Sindacato.



Come emerge dalla tabella e dal grafico, circa il 67% delle risorse della gestione caratteristica è rappresentato dalla quota versata dagli iscritti al Sindacato. In particolare, è previsto che il lavoratore, mediante la sottoscrizione di una specifica delega, scelga l'organizzazione sindacale alla quale intende aderire e contestualmente

autorizzi l'azienda nella quale lavora ad effettuare mensilmente una trattenuta sulla busta paga. Il piano di canalizzazione delle risorse destinate dal lavoratore è automatico, nel senso che l'azienda opera la trattenuta e la versa alle diverse strutture della FILCAMS e della CGIL, secondo percentuali definite a livello nazionale, tra realtà locali, regionali e nazionali.

Figura 1. Il sistema di canalizzazione.



Di seguito si riporta (tabella 2) il dettaglio dei contributi sindacali ricevuti dalla FILCAMS nell'anno 2007.

Tabella 2. I contributi sindacali della FILCAMS Lombardia distinti per comprensorio di provenienza.

Importo in Euro	2007
Bergamo	23.620,85
Brescia	19.701,77
Brianza	22.821,58
Como	14.118,39
Cremona	10.272,98
Lecco	7.848,58
Legnano	8.836,35
Lodi	4.701,36
Mantova	21.464,15
Milano	230.394,32
Pavia	11.208,52
Sondrio	2.088,36
Valcamonica	1.764,00
Varese	20.647,40
TOTALE	399.488,61
Contributi diretti	653,04
TOTALE CONTRIBUTI SINDACALI	400.141,65

Oltre ai contributi sindacali ricevuti dalla FILCAMS Lombardia dai propri comprensori di riferimento per effetto del sistema di canalizzazione, il Sindacato ha ricevuto ulteriori euro 653,04 di trattenute sindacali operate sulle buste paga dei lavoratori assunti direttamente dalla categoria regionale.

Ai contributi sindacali si affiancano altre fonti di risorse atte a consentire alla FILCAMS Lombardia di realizzare efficacemente la propria attività.

La seconda fonte di risorse per importanza (circa il 30 % del totale) deriva da contributi che le diverse strutture appartenenti al Sindacato trasferiscono a diverso titolo alla Federazione regionale.

Il Sindacato, inoltre, nel 2007 ha ricevuto dagli enti bilaterali nei quali ha partecipato compensi per l'attività svolta in tali realtà per un valore complessivo pari a poco meno del 3% delle proprie risorse della gestione caratteristica.

Infine, l'ultima voce in termini di grandezza (0,50% del totale) si riferisce alle liberalità ricevute dalla FILCAMS Lombardia, erogate da sottoscrittori (iscritti e non) in occasione di manifestazioni organizzate dal Sindacato.

L'impiego delle risorse

L'interpretazione delle dinamiche quantitativo-monetarie richiede il costante riferimento ai valori istituzionali, etici e sociali della FILCAMS. In tal senso, la capacità e la propensione a generare e quindi distribuire valore deve essere necessariamente correlata alla missione ed ai principi di solidarietà e di equità che animano il Sindacato.

Nel corso del 2007 la FILCAMS ha impiegato le risorse della gestione caratteristica per la realizzazione della propria missione secondo la destinazione evidenziata nella tabella 3.

Tabella 3. L'impiego delle risorse della gestione caratteristica.

	2007	
	Importo in Euro	%
Totale Risorse Gestione caratteristica	597.366,66	100,00
Attività istituzionali e politiche - Organizzazione; - Contrattazione; - Mercato del lavoro e appalti - Tutela sociale - Bilateralità; - Progetti di solidarietà; - Iniziative di sensibilizzazione sociale.	407.417,52	68,20
Contributi a Strutture del Sindacato	120.497,00	20,17
Avanzo delle Gestione caratteristica	69.452,14	11,63

Il Sindacato ha impiegato poco più del 68% delle risorse della gestione caratteristica per la realizzazione delle proprie attività istituzionali e politiche, cioè per raggiungere efficacemente le proprie finalità principali.

Inoltre circa il 20% delle citate risorse è stato trasferito ad altre strutture appartenenti al Sindacato. Ad evidenza, anche tale forma di impiego delle risorse si configura quale forma di sviluppo indiretto dell'attività istituzione e politica del Sindacato.

L'oculato impiego delle risorse disponibili per il 2007 ha consentito la formazione di un avanzo della gestione caratteristica pari ad € 69.452,14. Tale valore rappresenta una riserva di risorse da destinare alla copertura dei costi che esulano dalla gestione caratteristica ed eventualmente allo sviluppo prospettico dell'attività, anche in relazione a specifici fenomeni rilevanti di possibile futura manifestazione.

Per maggior chiarezza espositiva, nella tabella 4 si evidenzia il collegamento tra avanzo della gestione caratteristica e risultato annuale netto della Federazione.

Tabella 4. La determinazione del risultato annuale della FILCAMS Lombardia.

	2007
	Importo in Euro
Avanzo della gestione caratteristica	69.452,14
Spese generali e ammortamenti	- 87.533,32
Risultato della gestione finanziaria	+ 5.162,20
Risultato della gestione straordinaria	+ 26.484,89
Imposte e tasse	- 6.473,88
Avanzo di esercizio	+ 7.092,03

L'avanzo netto di esercizio prodotto dalla FILCAMS Lombardia nel 2007 è pari ad € 7.092,03, determinato sommando algebricamente al risultato della gestione caratteristica:

- le spese generali (rappresentate da tutte le spese relative alle utenze, alla manutenzione ordinaria delle proprie strutture, la cancelleria e le altre spese di gestione non finalizzate direttamente ad interventi specifici nell'ambito della gestione caratteristica del Sindacato) e gli ammortamenti (che evidenziano il consumo nell'anno delle immobilizzazioni impiegate dal Sindacato per lo sviluppo delle proprie attività) di competenza del 2007;
- il risultato positivo della gestione finanziaria (frutto di investimenti operati dal Sindacato al fine di meglio impiegare risorse momentaneamente disponibili) conseguito nell'anno;
- il risultato positivo della gestione straordinaria (pari alla differenza tra ricavi e costi di carattere straordinario che non sono destinati a ripetersi nel tempo);
- il valore di imposte e tasse corrisposte all'erario per il 2007.

Quanto sopra rimarca come le decisioni di gestione siano state improntate a corretti principi di economicità, consentendo un efficace mantenimento sia delle condizioni di equilibrio economico sia di quelle di equilibrio finanziario.

SEZIONE III – La relazione sociale

La presente sezione del bilancio sociale approfondisce l'attività ed i risultati conseguiti dalla FILCAMS Lombardia nel 2007 per aree di intervento.

Le principali aree di intervento rilevanti sono:

L'organizzazione

- *La composizione del personale*
- *La formazione e l'informazione*
- *Gli ambiti di miglioramento*

La contrattazione

- *La contrattazione regionale*
- *La contrattazione integrativa*
- *La vertenzialità e le iniziative di mobilitazione*
- *Le campagne dei diritti*
- *Gli ambiti di miglioramento*

Il mercato del lavoro e gli appalti

- *L'apprendistato*
- *Gli impegni volti ad evitare le "gare al massimo ribasso"*
- *L'impegno per la diffusione della Responsabilità sociale d'impresa*
- *Gli ambiti di miglioramento*

La tutela sociale

- *Il disagio e la tutela della dignità personale*
- *Il genere*
- *L'assistenza e la previdenza*
- *Gli ambiti di miglioramento*

La bilateralità

- *Il Fon.ter*
- *Il Fondo professioni*
- *L'Ebrl*
- *L'osservatorio regionale della Lombardia*
- *Gli ambiti di miglioramento*

I progetti di solidarietà

- *Il progetto Farissi in Etiopia*
- *Il progetto Pugnino in Etiopia*
- *Il progetto Tatanovo in Russia*
- *Il progetto Zdraljica in Serbia*
- *Gli ambiti di miglioramento*

Le iniziative di sensibilizzazione sociale

- *I convegni e le iniziative editoriali*
- *Eventi di commemorazione*
- *Gli ambiti di miglioramento*

Nel prosieguo dell'analisi, per ciascuna area d'intervento si riporta una descrizione qualitativa dell'attività realizzata nel 2007 in favore dei diversi interlocutori, con evidenziazione di alcune informazioni quantitative e dagli interventi di miglioramento in corso o di futura attivazione.

L'organizzazione

L'organismo personale della FILCAMS rappresenta l'insieme delle risorse umane che, attraverso il proprio lavoro, permettono alla Federazione il perseguimento delle proprie finalità. L'efficace organizzazione del personale e la relativa valorizzazione e formazione rende possibile lo sviluppo continuo delle attività della FILCAMS.

In particolare, gli interventi svolti dall'area Organizzazione riguardano:

- la composizione del personale;
- la formazione e l'informazione.

La composizione del personale

La composizione del personale della FILCAMS permette di distinguere principalmente due categorie: coloro che svolgono un ruolo politico e coloro che svolgono una funzione tecnico-amministrativa.

Il personale della struttura regionale è quasi interamente costituito da personale con ruolo politico, posto che su un organico di sei persone cinque appartengono a tale ruolo e solo una persona svolge attività amministrativa. L'efficacia e l'efficienza dei risultati è garantita, quindi, dalla presenza di un nucleo di persone interscambiabili e con un'ampia conoscenza dell'attività politica da compiere, supportate dalla professionalità di un apparato tecnico molto snello.

Il personale politico di FILCAMS è composto da:

- 2 persone dipendenti FILCAMS;
- 1 persona, dipendente di un'azienda, in aspettativa sindacale ai sensi della L. 300/70;
- 2 persone dipendenti di aziende ma "distaccate" dalle medesime.

La formazione e l'informazione

Nel corso del 2007 la FILCAMS ha organizzato ed avviato un'attività formativa specialistico-residenziale, rivolta ai segretari generali e/o organizzativi dei comprensori lombardi e ai componenti dei collegi dei sindaci della FILCAMS regionale, sul tema "Lettura ed analisi del bilancio FILCAMS".

Il corso è stato articolato in tre giornate e ha visto la partecipazione complessiva di 21 partecipanti dai comprensori e 2 partecipanti di componenti dei collegi dei sindaci della FILCAMS regionale.

Gli obiettivi perseguiti dal corso sono stati:

- l'approfondimento delle caratteristiche e delle finalità del bilancio di una struttura sindacale e delle principali norme che lo regolano;
- la conoscenza del ruolo del controllo amministrativo all'interno dell'organizzazione sindacale;
- l'esame della composizione e dei contenuti del bilancio di un'organizzazione sindacale;
- l'approfondimento dei criteri e degli strumenti per l'esame e la revisione del bilancio;
- l'apprendimento dei criteri e dei metodi per la riclassificazione del bilancio.

Gli ambiti di miglioramento

Il miglioramento delle competenze e la formazione delle risorse umane avviene anche mediante la partecipazione a percorsi formativi organizzati a livello nazionale e ai quali la FILCAMS Lombardia aderisce o partecipa. In particolare, per l'anno 2008, il personale della FILCAMS Lombardia parteciperà ad un Master annuale "Diritti, Rappresentanza, Tutele" per la formazione di giovani dirigenti del Sindacato in cui si approfondiranno tematiche connesse alla conoscenza delle Istituzioni italiane, del diritto del lavoro e dei settori macroeconomici della Federazione. La partecipazione al Master è vincolata ad una selezione su base nazionale, effettuata dall'Istituto Superiore di Formazione (ISF) della CGIL, in relazione alle competenze e alle attitudini personali dei candidati. In considerazione dell'interesse riscosso dall'iniziativa e delle richieste di partecipazione, nel corso del 2008 è già prevista una seconda edizione dell'iniziativa formativa.

Per l'anno 2008 sono inoltre in programmazione numerose attività seminariali su tematiche specifiche rivolte all'apparato politico, dirette a formare e promuovere il dibattito attorno ad argomenti di particolare rilievo per il settore.

La FILCAMS inoltre si pone l'obiettivo di:

- investire sul piano organizzativo della struttura arricchendola di risorse sempre più qualificate e competenti;
- attivare percorsi di coinvolgimento e sensibilizzazione giovanile sui temi e le finalità della Federazione, finalizzati ad aprire un processo di interscambio generazionale. Al riguardo è in fase di costituzione una *consulta dei giovani* all'interno dell'organizzazione confederale regionale;
- procedere nel miglioramento continuo delle scelte di divulgazione e comunicazione dell'impegno sociale e responsabile della FILCAMS.

La contrattazione

L'attività di contrattazione sviluppata dalla FILCAMS Lombardia riguarda quattro principali filoni di intervento:

- la contrattazione regionale;
- la contrattazione integrativa aziendale;
- la vertenzialità e le iniziative di mobilitazione;
- le campagne dei diritti.

La contrattazione regionale

La contrattazione regionale è rivolta a singoli settori produttivi ed è finalizzata a stipulare accordi con associazioni datoriali ed Istituzioni pubbliche di livello regionale o sovra-comunale. I contenuti della contrattazione vengono pertanto applicati a livello lombardo in tutte le realtà lavorative appartenenti alle associazioni datoriali regionali che hanno partecipato alla contrattazione.

Nel 2007 FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL della Lombardia hanno presentato "la piattaforma del contratto integrativo regionale per i dipendenti degli studi professionali della Lombardia" al momento in discussione con le controparti rappresentate da Confprofessioni e Confedertecnica. Inoltre nel 2007 la FILCAMS, insieme alle altre organizzazioni sindacali, ha presentato "la piattaforma per il rinnovo del contratto regionale delle farmacie private" attualmente in discussione con Federfarma.

La contrattazione integrativa aziendale

La contrattazione integrativa aziendale è rivolta a singole realtà produttive. In particolare, la FILCAMS Lombardia interagisce, anche con la partecipazione dei comprensori del Sindacato, con le realtà datoriali appartenenti a settori merceologici i cui contratti collettivi nazionali demandano a livello regionale la contrattazione integrativa. Tali aziende spesso si caratterizzano per una diffusa presenza regionale di siti produttivi e distributivi; pertanto, pur rivolgendosi a singole aziende, gli esiti della contrattazione integrativa aziendale condotta dal Sindacato regionale interessano di norma ampie zone territoriali, riconducibili sostanzialmente alla Regione Lombardia.

Nel 2007 i sindacati hanno presentato una “Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale della Coop Lombardia” al momento in discussione con le controparti.

Nel 2007, inoltre, è stato sottoscritto il contratto integrativo per i punti vendita della Lombardia della catena di grande distribuzione “Il Gigante”.

Nel mese di marzo del 2007 nell’ambito dei “Piani Formativi aziendali concordati su risorse 2005” previsti dal FON.COOP (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nelle imprese cooperative), la FILCAMS Lombardia, unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali, ha incontrato la Coop Lombardia esprimendo parere favorevole sui contenuti e le modalità dell’intervento formativo da questa organizzato. Il Piano, denominato “Formazione all’Accoglienza” si propone di costituire un percorso formativo che potenzi le competenze del personale della rete vendite di Coop Lombardia nella gestione delle relazioni con i soci e clienti. Il piano formativo interessa tutti i punti vendita di Coop Lombardia.

La vertenzialità e le iniziative di mobilitazione

L’attività vertenziale consiste nell’insieme di iniziative promosse dal Sindacato per tutelare e rivendicare (anche attraverso forme di sensibilizzazione pubblica) i diritti dei lavoratori. In particolare l’attività in oggetto è realizzata mediante l’organizzazione, la promozione e la partecipazione a:

- scioperi;
- presidi e manifestazioni.

Di seguito, viene fornito l’elenco delle iniziative organizzate e alle quali ha partecipato la FILCAMS Lombardia nel 2007.

Tabella 1. Le iniziative organizzate nel 2007

Scioperi			
Data	Organizzatore	Materia	Luogo della manifestazione
11 maggio 2007	FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL della LOMBARDIA	Rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori del settore Turismo	Milano
12 e 13 giugno 2007	FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTRASPORTI della LOMBARDIA	Rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi	Milano
25 ottobre 2007	FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL	Rinnovo del contratto nazionale dei farmacisti non titolari	Roma

	UILTRASPORTI della LOMBARDIA		
16 e 17 novembre 2007	FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTRASPORTI della LOMBARDIA	Rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori del settore Terziario	Bergamo, Brescia, Como, Mantova, Milano, Lodi, Varese
21 dicembre 2007	FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL della LOMBARDIA	Rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori del settore Terziario, Distribuzione e servizi, Farmacie private aderenti a Federfarma	Milano

Presidi e manifestazioni			
Data	Organizzatore	Materia	Luogo
12 aprile 2007	FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL della LOMBARDIA	La legge sugli orari commerciali della Regione Lombardia	Milano
13 giugno 2007	FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTRASPORTI della LOMBARDIA	Rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi	Milano
22 ottobre 2007	FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL della LOMBARDIA	Gli orari commerciali e le giornate domenicali e festive per i lavoratori del settore Commercio	Milano

Le campagne dei diritti

Sul finire del 2007 la FILCAMS Lombardia ha avviato una “Campagna dei diritti” tesa a sensibilizzare l’opinione pubblica sulla tutela dei diritti elementari dei lavoratori del settore della grande distribuzione e dei servizi. La campagna, che nel 2007 ha mosso i primi passi concentrandosi su un importante marchio nazionale, si caratterizza per l’utilizzo di mezzi e linguaggi comunicativi innovativi rispetto all’esperienza delle organizzazioni sindacali e prevede la diffusione di manifesti, messaggi radiofonici, locandine unitamente a presidi organizzati presso i punti vendita.

Nel 2007 la FILCAMS Lombardia ha partecipato, unitamente alle altre strutture del Sindacato, alla consultazione nazionale organizzata dai Sindacati Confederali sul protocollo per il welfare proposto dal Governo Prodi. In particolare, la FILCAMS Lombardia ha organizzato 1.464 assemblee sindacali, coinvolgendo circa 47.800 lavoratori (dei quali l’81% ha espresso voto favorevole al protocollo, mentre il 19% ha espresso voto contrario).

Gli ambiti di miglioramento

La FILCAMS Lombardia intende pubblicare, unitamente ad altre Strutture della CGIL, una ricerca avviata nel 2007 che ha per oggetto i settori del Terziario, del Turismo e dei Servizi con specifico riferimento all’area aeroportuale di Malpensa. In particolare, la

ricerca si concentrerà sulle peculiarità dell'area aeroportuale, che si caratterizza per la compresenza di attività terziarie che, oltre al settore dei Trasporti, sviluppano attività commerciali, di ristorazione, di servizi di pulimento e di vigilanza, coinvolgendo più di tremila lavoratori. L'analisi dovrebbe configurarsi quale primo passo verso la ricerca di una maggiore omogeneità della contrattazione collettiva.

Infine la FILCAMS Lombardia intende realizzare nel 2008 l'iniziativa "Adotta la tua impresa". Si tratta di una campagna che coinvolgerà la Confederazione, le strutture territoriali della Filcams, nonché strutture e delegati di altre categorie per tutelare maggiormente i diritti dei lavoratori degli appalti.

Il mercato del lavoro ed appalti

Gli interventi relativi al mercato del lavoro, ispirati ai valori di solidarietà e di uguaglianza, esprimono il forte impegno del Sindacato per il diritto a una remunerazione giusta e rispettosa, il diritto a un lavoro sicuro e soprattutto il diritto alla dignità sul lavoro. Inoltre, gli interventi sono diretti a contrastare il lavoro irregolare, in un contesto dove la tutela dei lavoratori diventa per il Sindacato un territorio molto complesso e delicato, posto che: gli appalti di servizi sono diventati lo strumento più diffuso di "esternalizzazione" delle imprese, con la frequente sostituzione dei contratti di lavoro di dipendenza mediante i citati appalti.

Le direttive e le raccomandazioni dell'Unione Europea sollecitano puntualmente gli Stati membri ad un'attenzione particolare al tema della qualità e della tutela del lavoro degli appalti. In proposito, è fondamentale che il Sindacato:

- a. collabori con il legislatore nazionale e regionale per il recepimento della direttiva unificata, sensibile agli aspetti sociali della materia;
- b. prenda accordi con le amministrazioni aggiudicatrici, attraverso protocolli d'intesa per l'introduzione di effettive "clausole sociali";
- c. sostenga gli interessi delle imprese "sane" che vorrebbero svolgere la propria funzione in un mercato trasparente e non inquinato da concorrenza sleale e da una competizione al ribasso.

I principali interventi realizzati nell'ambito del mercato del lavoro ed appalti dalla FILCAMS-CGIL sono:

- l'apprendistato;
- gli impegni volti ad eliminare le "gare al massimo ribasso";
- l'impegno per la diffusione della responsabilità sociale d'impresa.

L'apprendistato

In data 10 gennaio 2007, per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani lavoratori, è stato siglato tra la Regione Lombardia, l'Unione Regionale Lombarda del Commercio del Turismo e dei Servizi e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL regionali della Lombardia, l'accordo di proroga del "*Protocollo di intesa per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato professionalizzante per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa*".

Il citato Protocollo di intesa del 10 gennaio 2005 tra la Regione Lombardia e FILCAMS-CGIL assieme a FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL regionali è relativo all'applicazione della Legge del 14 febbraio 2003 n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro e del Decreto Legislativo di attuazione del 10 settembre 2003 n. 276, entrambe disciplinanti l'apprendistato professionalizzante.

Gli obiettivi prioritari e qualificanti del Protocollo siglato riguardano:

- l'elaborazione di regole condivise in tema di attuazione di percorsi formativi connessi all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato;
- la definizione condivisa dei contenuti dei profili formativi relativi all'attività di formazione formale interna o esterna all'azienda;
- la definizione di modalità di certificazione delle competenze in correlazione alla definizione dei profili formativi ed alla regolamentazione, ovvero alla costruzione partecipata del sistema regionale delle qualifiche;
- l'individuazione degli standard di riferimento per la definizione delle competenze dei tutor aziendali;
- l'individuazione di criteri e requisiti in riferimento alla capacità formativa delle imprese.

I contenuti del Protocollo rappresentano la base per le specifiche elaborazioni ed implementazioni necessarie al conseguimento degli obiettivi e riguardano:

- il piano formativo individuale per l'apprendista;
- il profilo formativo, definito tenendo conto delle indagini nazionali e territoriali sui fabbisogni formativi svolte dagli enti bilaterali/comitati misti paritetici e del repertorio nazionale delle professioni attualmente in fase di costituzione, nonché dalle indicazioni della Regione Lombardia;
- la formazione per il tutor aziendale finalizzata all'approfondimento dei compiti specifici, in particolare alla definizione ed alla gestione del piano formativo individuale;
- la certificazione del percorso formativo, che avviene mediante: attestazione di frequenza, certificazione delle competenze e qualifica professionale;
- l'individuazione delle aziende interessate;
- l'individuazione delle Istituzioni formative.

Nel 2007 si sono formati 9.222 apprendisti e di questi circa l'82% è stato confermato con l'assunzione.

Inoltre, l'obiettivo di avviare un monitoraggio sull'efficace utilizzo dell'istituto dell'apprendistato, e dunque della formazione obbligatoria, ha indotto le Istituzioni e le organizzazioni sindacali sopraindicate a costituire l'Osservatorio regionale della Lombardia la cui trattazione è rinviata all'area 5 in tema di "Bilateralità".

L'Unione Regionale Lombarda del Commercio, del Turismo e dei Servizi e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL hanno altresì siglato, il 6 febbraio 2007, l'*"Accordo quadro regionale per la regolamentazione dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione"* in attuazione dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 276/2003. L'accordo avvia la sperimentazione dei percorsi formativi per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione nella Regione Lombardia e nell'ambito dei settori del terziario, della distribuzione e dei servizi. Con tale accordo le parti hanno infatti inteso:

1. promuovere progetti per la realizzazione di percorsi formativi in apprendistato per l'alta formazione relativi alle tipologie di corsi e/o master previsti dal dispositivo regionale;
2. istituire presso gli enti bilaterali territoriali della Lombardia una commissione paritetica competente per il rilascio del parere di conformità previsto dall'art. 47 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004;

3. affidare all'Osservatorio regionale il monitoraggio della sperimentazione e verificare la coerente applicazione di quanto complessivamente previsto in tema di apprendistato in alta formazione;
4. applicare alla sperimentazione dei percorsi formativi per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione le norme contenute nel CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi e le "Linee di indirizzo per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore del terziario, della distribuzione e dei servizi" approvate con D.D.G. n. 19589 del 22 dicembre 2005.

Gli impegni volti ad eliminare le "gare al massimo ribasso"

L'azione sindacale non può limitarsi alla tutela contrattuale, anzi deve assumere una dimensione sociale e un aspetto pluridimensionale. La FILCAMS è orientata allo sviluppo di un'efficace azione sulle politiche degli appalti, in quanto elementi di condizionamento delle problematiche legate alla qualità del lavoro e della vita dei lavoratori del settore.

In considerazione dell'influsso della condizione a cui vengono aggiudicati gli appalti sui lavoratori, la FILCAMS – insieme alla CISL, alla UIL, ad Assolombarda e alle maggiori centrali cooperative – ha articolato la sua iniziativa attraverso una serie di intese con le Istituzioni e con gli Enti locali rivolte a contrastare la diffusione di gare al massimo ribasso. Se si considera, ad esempio, che l'80% dei costi delle imprese di pulizia è rappresentato dal lavoro, è inevitabile prevedere che le gare al massimo ribasso generano un'esaasperata competizione sui prezzi con ripercussioni sul costo del lavoro e dunque su dinamiche di precariato o di lavoro irregolare.

La FILCAMS è intervenuta ed intende lavorare per promuovere una maggiore coerenza con gli indirizzi dell'Unione Europea. In particolare, la direttiva del 2004 n.18, riguardante il coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi, ha sollecitato gli Stati membri ad intendere l'appalto pubblico come uno strumento importante per attivare scelte di politica industriale e di effettiva tutela del lavoro.

L'orientamento ad esternalizzare da parte della Pubblica Amministrazione e delle aziende private comporta inevitabilmente un potenziamento dello strumento relativo agli "appalti dei servizi". Sempre più spesso, si verificano processi di sub-affidamento e sub-appalti, privi di controllo da parte dei committenti, favorendo così le imprese poco qualificate e caratterizzate da condizioni di lavoro precarie, in qualche caso addirittura illegale.

Il Sindacato propone alle Istituzioni ed alle associazioni imprenditoriali, la definizione di protocolli d'intesa, con i quali impegnare le stazioni appaltanti, pubbliche e private, a perseguire effettivamente obiettivi di qualità del servizio per una reale tutela del lavoro, da tradurre in norme capitolari e contrattuali esplicite e condivise.

Il protocollo d'intesa è uno strumento particolarmente utile a garantire la tutela dei lavoratori e il rispetto della normativa vigente in tema di trattamenti economici e normativi. In particolare, i protocolli dovrebbero promuovere verifiche efficaci sulla sicurezza e sulla qualità del lavoro, agevolare la collaborazione tra enti appaltanti e imprese esecutrici, definire articoli da inserire nei capitolati speciali di appalto e nei contratti e delineare il ruolo e i compiti delle figure chiamate a sovrintendere l'esecuzione dell'appalto.

Gli accordi dovrebbero evitare l'adozione di una logica del massimo ribasso in favore dell'affermazione un sistema orientato all'"offerta economicamente più vantaggiosa". Dunque, si enfatizza la definizione di capitolati di appalto che garantiscano una migliore qualità del servizio e maggiori diritti ai lavoratori, nonché l'affermazione di norme per la disciplina del sub-appalto, del sub-entro nel contratto, della sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'adempimento degli obblighi previdenziali e contrattuali.

In tema di appalti, già nel 2006, FILCAMS-CGIL assieme a FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, le associazioni di categoria e l'ANCI Lombardia avevano sottoscritto un protocollo ritenendo opportuno ribadire i punti essenziali sui quali impostare gli appalti di servizi ed individuare i relativi strumenti legislativi e regolamentari.

Le parti firmatarie hanno concordato di evidenziare i seguenti aspetti specifici:

- L'impostazione dell'appalto deve comprendere, tra i valori posti a base d'asta, il rispetto della contrattazione collettiva nazionale e territoriale (sottoscritta dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative), del costo del lavoro e della sicurezza.
- La fase di selezione deve prevedere la definizione di specifici requisiti per l'accesso alla gara. I requisiti dimensionali, specialistici e di certificazione dell'organizzazione aziendale possono rappresentare un utile strumento di selezione della serietà dei soggetti da porre in competizione, soprattutto per gli appalti di maggior rilievo.
- La fase di assegnazione degli appalti di servizi deve caratterizzarsi preferibilmente per il tramite dell'offerta economicamente più vantaggiosa, il massimo ribasso deve caratterizzare solo per gli appalti marginali, in cui siano peraltro chiaramente definiti i contenuti contrattuali.
- Il campo di applicazione dell'asta elettronica per gli appalti di servizi deve essere ristretto solo ai casi che consentono obiettivamente l'uso corretto di questa metodologia, l'asta elettronica deve comunque essere evitata quando sia necessario definire contestualmente un progetto organizzativo del servizio insieme all'offerta economica.
- In caso di violazione di norme poste in tutela dei lavoratori e degli obblighi contributivi e fiscali, devono essere previste nel contratto clausole risolutive.
- All'interno dei capitolati speciali e dei contratti vanno definite norme specifiche per la disciplina del subappalto e del subentro nel contratto.
- Durante l'esecuzione del servizio devono essere previste azioni di controllo in merito agli aspetti amministrativi e quelli quanti/qualitativi del servizio rispetto all'offerta.

Nel gennaio 2007 la FILCAMS regionale e milanese hanno firmato l'accordo con la Provincia di Milano, la quale si impegna a non bandire più gare secondo il principio del massimo ribasso e a chiedere alle imprese che si aggiudicano l'appalto l'applicazione del contratto collettivo siglato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La finalità è di affermare un sistema più attento alla qualità dello sviluppo nelle politiche degli appalti, soprattutto nell'ambito delle imprese di pulizia, comparto in espansione e dove i lavoratori sono principalmente donne.

Le citate iniziative sono volte a richiamare l'attenzione della Regione Lombardia a legiferare in materia di appalti, in virtù della Direttiva Comunitaria CE 2004/18 e del Decreto Legislativo 163/2006 – Codice Unico degli Appalti.

Inoltre, nel 2007 una rappresentanza di segretari e lavoratori della FILCAMS Lombardia ha organizzato una visita al Parlamento Europeo per sollecitare un controllo

da parte degli organi europei sul grado di recepimento delle direttive nei paesi membri, tra cui l'Italia e dunque la Regione Lombardia. L'obiettivo della FILCAMS è di impegnarsi sin d'ora anche per prevenire fenomeni irregolari che si potrebbero manifestare durante l'evento "EXPO 2015", che se mal gestiti e presidiati, potrebbero generare impatti dannosi, di tipo esponenziale, nell'ambito del mercato del lavoro.

Da ultimo, nel 2007 le organizzazioni sindacali (FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL) e la Coop Lombardia, hanno firmato un accordo per condividere un percorso sperimentale sui nuovi modelli organizzativi relativi alla consegna delle merci e al caricamento degli scaffali dell'area "generi vari" dei singoli ipermercati. Tale riorganizzazione non comporta conseguenze sugli attuali livelli occupazionali e neppure il ricorso ad alcuna forma di esternalizzazione.

Infine, fra Gruppo Fiera Milano SpA e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL territoriali di Milano, unitamente alle organizzazioni di categoria e alla RSU di Fiera Milano hanno firmato un protocollo d'intesa per la sicurezza e la regolarità del lavoro. Con tale protocollo si è convenuto che Fiera Milano, consapevole dell'importanza che rivestono gli appalti di servizi, si impegna ad inserire, in ogni capitolato/contratto da essa stipulato in qualità di committente i seguenti elementi, requisiti e criteri:

- il rispetto della contrattazione collettiva nazionale e territoriale;
- i requisiti dimensionali, specialistici e di certificazione dell'organizzazione aziendale che costituiscono un utile criterio di selezione della serietà dei soggetti da porre in competizione, soprattutto per gli appalti di maggior rilievo;
- il criterio di assegnazione degli appalti, che sarà preferibilmente quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa;
- l'eventuale applicazione dell'asta elettronica per gli appalti di servizi, che dovrà comunque essere ristretta ai casi che consentono obiettivamente l'uso corretto di tale metodologia;
- l'inserimento nel contratto di clausole risolutive a seguito della violazione di norme poste a tutela dei lavoratori e degli obblighi contributivi e fiscali.

Fiera Milano, nella fase di esecuzione del servizio, si occuperà di verificare che l'impresa assegnataria, rispetti le regole e gli adempimenti contributivi, assicurativi e contrattuali nei confronti dei lavoratori (costo del lavoro, documento unico di regolarità contributiva).

Le parti hanno concordato di realizzare le seguenti iniziative:

- costituire un osservatorio permanente finalizzato a promuovere iniziative volte a contrastare il fenomeno del lavoro irregolare e sommerso e di favorire ulteriormente la sicurezza del lavoro all'interno dei quartieri fieristici di Fiera Milano, anche con l'ausilio dell'Ispettorato del Lavoro, della ASL, dell'INPS e di tutti gli altri Enti, di volta in volta interessati;
- aprire, presso il quartiere fieristico di Rho uno "Sportello del Lavoro", gestito dalle tre organizzazioni sindacali stipulanti. Tale sportello rappresenterà un importante punto di riferimento normativo, di controllo e di indirizzo per i dipendenti delle aziende che operano all'interno della fiera, anche segnalando all'Osservatorio ogni eventuale e significativo caso di mancata osservanza in materia di sicurezza e di corretto adempimento degli obblighi contributivi di legge.

Nel 2007, Gruppo Fiera e le organizzazioni sindacali hanno definito le modalità tecnico-operative per il funzionamento dell'Osservatorio e per l'apertura dello Sportello del Lavoro presso il quartiere fieristico di Rho.

L'impegno per la diffusione della responsabilità sociale d'impresa

La responsabilità sociale d'impresa è definita nel Libro Verde (luglio 2001) della Commissione Europea come: "l'integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate". Quindi, i comportamenti delle imprese dovrebbero considerare gli aspetti relativi al benessere dei propri collaboratori-dipendenti (rispetto dei diritti umani, valorizzazione delle persone e sicurezza del posto di lavoro, eguali procedure di inserimento lavorativo e di trattamento economico, ecc.), dei fornitori, dei clienti, della collettività, ecc.

L'impegno del Sindacato è quello di favorire la diffusione della responsabilità sociale nell'operare dell'impresa, nel rispetto di relazioni ottimali tra risultati di tipo economico, sociale ed ambientale. A tali fini, le organizzazioni sindacali di categoria regionale FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, il 18 aprile 2007 hanno riconfermato l'opportunità di dar corso a una specifica intesa con Sviluppo Sistema Fiera S.p.A. (azienda "engineering & contracting nel settore delle grandi opere, controllata da Fondazione Fiera Milano) e la RSU aziendale in materia di responsabilità sociale, volta a siglare un formale protocollo d'intenti. Il presupposto dell'intesa riguarda il riconoscimento dell'opportunità e dell'esigenza di considerare gli effetti che le politiche d'impresa possono determinare sull'ambiente esterno e particolarmente sui relativi portatori di interessi sociali. In proposito, il privilegio conferito ad azioni e comportamenti socialmente responsabili risulta anche dalla consapevolezza che tali comportamenti virtuosi rappresentano strumenti per la creazione di valore in termini di accrescimento del prestigio aziendale, di realizzazione di efficaci strumenti gestionali, di miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché il potenziamento strategico nei rapporti con il territorio, con le relative comunità, con le Amministrazioni Pubbliche e con le diverse entità economiche.

La FILCAMS si impegna a collaborare e a fare proposte alle Istituzioni regionali e locali per promuovere un'idea "alta" di sviluppo economico ed avviare una discussione per la tutela della dignità del lavoro e la condivisione di un sistema di regole e di comportamenti a partire dalla responsabilità sociale d'impresa. Questo impegno della FILCAMS regionale e milanese è stato riconosciuto a seguito di un'iniziativa organizzata dalla CGIL nazionale con il premio indetto da "Diario del Lavoro", volta a riconoscere i migliori contratti di secondo livello. Tra questi, si è classificato tra i primi dieci, il contratto integrativo di Sviluppo Sistema Fiera.

Gli ambiti di miglioramento

In relazione all'intesa per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato professionalizzante, le Parti Firmatarie si propongono di incontrarsi in caso di eventuali variazioni legislative o contrattuali e di effettuare le opportune valutazioni di andamento complessivo.

In tema di impegni assunti per evitare le gare al massimo ribasso, le parti firmatarie del protocollo sulle regole per gli appalti pubblici di servizi intendono promuovere una comune iniziativa nei confronti della Giunta Regionale e dei Gruppi Consiliari, per la sollecita approvazione di una specifica Legge Regionale e sviluppare una fase specifica di informazione e formazione delle Pubbliche Amministrazioni al fine di dotarle degli strumenti e delle competenze necessarie a: gestire un importante elemento di azione amministrativa ed economica; elaborare documenti e capitolati tipo per gli appalti di servizi, attivando osservatori di settore e proponendo nella legislazione regionale la

gestione delle informazioni sugli appalti di servizi e procedure di programmazione degli stessi su base pluriennale.

Fiera Milano e le organizzazioni sindacali, mediante il protocollo d'intesa per la sicurezza e la regolarità del lavoro, si sono impegnate a costituire un osservatorio permanente per promuovere iniziative volte a contrastare il fenomeno del lavoro irregolare e sommerso e ad aprire, presso il quartiere fieristico di Rho, uno "Sportello del Lavoro".

Inoltre, la FILCAMS si impegna a limitare i problemi connessi alla terziarizzazione nel settore turismo, in particolare negli alberghi, mediante azioni politiche e contrattuali.

In materia di responsabilità sociale d'impresa, le organizzazioni sindacali firmeranno un protocollo con Sviluppo Sistema Fiera S.p.A. per sostenere un modello aziendale di gestione che sappia coniugare dinamicamente, in efficace sinergia, la creazione di valore e il perseguimento dell'eccellenza nelle diverse fasi dell'attività con una forte attenzione rivolta alle persone, al rispetto dei diritti umani, della libertà fondamentali e delle garanzie sociali, alla promozione delle pari opportunità di genere, a standard lavorativi e di sicurezza pienamente adeguati, anche in riferimento alle previsioni di Legge e della contrattazione collettiva, alla qualità della vita e alle compatibilità ambientali. Le parti si dovrebbero impegnare ad agire per la promozione e la diffusione dei valori etici e dei modelli comportamentali insiti nella responsabilità sociale d'impresa. L'azienda, da parte sua, promuoverà e valorizzerà detti valori e modelli sensibilizzando i soggetti d'interesse con i quali intrattenere relazioni ed interagendo nello svolgimento dell'attività, con particolare riferimento alla filiera dei partner e fornitori nella realizzazione delle opere che assumerà in carico. La citata sensibilizzazione mirerà ad affermare valori e principi, per ingenerare comportamenti coerenti quali: l'etica degli affari, la valorizzazione delle diversità, la promozione della qualità esistenziale e sociale ed il rispetto dell'ambiente.

La tutela sociale

La FILCAMS considera fondamentale il perseguimento dei valori di uguaglianza mediante la realizzazione di interventi volti a garantire i diritti fondamentali dei lavoratori. Essa opera per assicurare un alto livello di efficacia ed efficienza, per diminuire ed eliminare le forme di disagio sociale, per tutelare la dignità personale, per favorire il rispetto delle pari opportunità nei luoghi di lavoro e la tutela assistenziale e previdenziale.

La FILCAMS si impegna a trasferire al tessuto sociale nella sua interezza il senso della valorizzazione del lavoro, del diritto, a prescindere dal genere, di un lavoratore a trovare supporto nel suo ambiente per conciliare adeguatamente i tempi di vita e di lavoro, ottenendo benefici sia sul piano della qualità della vita dei cittadini, sia sul piano del benessere sul luogo di lavoro e della produttività.

I principali interventi realizzati nel 2007 attengono a:

- il disagio e la tutela della dignità personale;
- il genere;
- la previdenza e l'assistenza integrata.

Il disagio e la tutela della dignità personale

La condizione professionale di donne e uomini merita ogni opportuna tutela, anche come forma di prevenzione verso molestie o ricatti sessuali, eventualmente volti a determinare la strumentale distorsione di condizioni e opportunità professionali e di carriera.

Il 23 maggio 2007, Sviluppo Sistema Fiera S.p.A. e le organizzazioni sindacali di categoria FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, vista l'intesa già sottoscritta in data 24 febbraio 2005 tra azienda e RSU, hanno convenuto nel siglare le procedure d'intervento per la tutela della dignità personale. In tal senso, le parti si sono impegnate, ciascuna in relazione al proprio ruolo e secondo le proprie possibilità, a realizzare un'azione di prevenzione delle molestie sessuali anche attraverso idonee forme di formazione e di sensibilizzazione per assicurare il diritto, a tutti i lavoratori, ad un ambiente lavorativo sereno e sicuro, informato da relazioni interpersonali di reciproca correttezza e di totale rispetto. Ai lavoratori di entrambi i sessi che subiscono molestie sessuali è fornita assistenza e tutela, previa segnalazione dei fatti attraverso le vie che più opportunamente garantiscono la dovuta riservatezza.

Da ultimo, le parti si sono impegnate ad effettuare una verifica delle procedure d'intervento per la tutela della dignità personale nell'ambito degli incontri informativi periodici previsti dal contratto integrativo aziendale.

Nel 2007 è proseguito l'impegno di Coop Lombardia ad adottare tutte le misure che si rendono necessarie per tutelare l'integrità morale delle lavoratrici e dei lavoratori, mediante la diffusione del codice di comportamento contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e l'attività di assistenza e di consulenza svolta dal Comitato per le lavoratrici/ori che hanno subito atti di molestie o ricatti sessuali. Il codice di comportamento e il Comitato sono stati istituiti con un accordo siglato nel 1998 tra Coop Lombardia e le Organizzazioni sindacali per promuovere la prevenzione delle molestie sessuali e con l'intento di favorire, sul posto di lavoro, rapporti interpersonali basati sul reciproco rispetto.

Il genere

La FILCAMS Lombardia ha attivato negli anni diverse iniziative per favorire l'applicazione del principio di uguaglianza e pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Nel 2007 è continuata un'iniziativa già avviata nel 2005 a seguito di un accordo sulla flessibilità a favore della conciliazione dei tempi dedicati alla casa, al lavoro e alla vita sociale, stipulato tra le Organizzazioni sindacali regionali (FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL) e la Coop Lombardia, in cui si avviava un processo di sperimentazione di un modello organizzativo nell'area casse dell'Ipermercato di Vignate (MI), denominato "Isole del tempo". L'accordo consente di conciliare le esigenze di servizio verso la clientela e i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso il meccanismo dell'auto gestione individuale degli orari di lavoro, ovvero i singoli dipendenti possono condividere e sviluppare strategie di partecipazione negoziata e flessibile nella gestione degli orari di lavoro, quale strumento di soddisfazione delle reali esigenze e necessità di conciliazione del proprio tempo. Al progetto hanno aderito volontariamente 40 addetti/e alle operazioni di cassa e tale sperimentazione si è affiancata al modello organizzativo già esistente a cui hanno fatto riferimento le lavoratrici che non hanno partecipato al medesimo. La presente iniziativa è stata una prima esperienza per verificare in modo empirico una pratica di

conciliazione di tempi di cura familiare e lavoro all'interno di una realtà aziendale appartenente al settore della grande distribuzione organizzata.

Il modello mira, attraverso il coinvolgimento diretto delle lavoratrici nei processi decisionali dell'organizzazione del lavoro, degli orari e dei turni, anche allo sviluppo di comportamenti orientati ad un'assunzione di responsabilità e consapevolezza nella gestione del processo produttivo. Tali comportamenti rappresentano la base per l'implementazione in azienda di un clima ambientale positivo, grazie al generale miglioramento e potenziamento di relazioni, secondo logiche di coinvolgimento nella definizione dei processi e dei tempi di lavoro, nel tentativo di una migliore conciliazione fra esigenze familiari e di lavoro.

Inoltre, allo scopo di analizzare l'effettivo rispetto delle "pari opportunità" - e dunque lo stato della condizione professionale delle lavoratrici del settore commercio e turismo - e poter così individuare linee guida, azioni formative ed attivare buone pratiche finalizzate a favorire carriere al femminile ed a facilitare la vita delle donne e degli uomini che lavorano in Italia, il Fon.ter (fondo interprofessionale costituito pariteticamente da Confesercenti - FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL) ha effettuato un'analisi dell'occupazione femminile nel commercio e nel turismo mediante uno specifico progetto di ricerca denominato "S'ignora". Sulla descrizione del progetto, sulla sintesi della ricerca e sulle azioni che si intendono intraprendere si rinvia all'area 5, dedicata alla "Bilateralità".

L'assistenza e la previdenza

Nell'ambito dell'evoluzione dei fondi relativi all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare, la FILCAMS Lombardia - "gruppo di coordinamento per la previdenza e l'assistenza" - ha organizzato 2.745 assemblee nei luoghi di lavoro coinvolgendo circa 49.415 lavoratori.

Le risposte sul tema sono state fornite anche attraverso gli sportelli territoriali aperti mediamente due giorni la settimana. L'affluenza registrata agli sportelli è stata di 6.803 lavoratori - di cui 3.276 già iscritti alla Filcams e 787 iscritti al momento - nel primo semestre 2007.

Inoltre, per poter soddisfare tale fabbisogno informativo, il coordinamento regionale della Lombardia ha realizzato corsi di formazione, avviati nel 2006, rivolti ai coordinatori regionali sui seguenti argomenti: assegni al nucleo familiare, congedi parentali, disoccupazione ordinaria, disoccupazione a requisiti ridotti, prestazioni sulla previdenza complementare, legge sulla riforma delle pensioni L. 243/2004, fondi per la previdenza complementare del settore e Fondo Est (assistenza sanitaria integrativa).

Gli ambiti di miglioramento

La FILCAMS si impegna ad attivare tutte le misure che si rendono necessarie per tutelare l'integrità morale delle lavoratrici e dei lavoratori, in primis, monitorando gli accordi siglati con Sviluppo Sistema Fiera S.p.A. e Coop Lombardia e salvaguardare il rispetto delle pari opportunità negli ambienti di lavoro.

Nel 2008, la FILCAMS intende, inoltre, avviare una sperimentazione a livello regionale sull'attivazione di un numero verde rivolto a soddisfare i quesiti delle lavoratrici e dei lavoratori sui temi della previdenza e dell'assistenza.

La bilateralità

L'attività di bilateralità si concretizza nella partecipazione da parte della FILCAMS Lombardia, per il tramite di propri rappresentanti, ad Associazioni senza fini di lucro che operano a livello regionale a favore dei lavoratori e delle imprese appartenenti ai settori economici nei quali lavorano gli iscritti del Sindacato.

In particolare nel 2007 la FILCAMS Lombardia ha partecipato ai seguenti Enti Bilaterali:

- Fon.ter;
- Fondo professioni;
- Ebrl;
- Osservatorio regionale della Lombardia.

Di seguito, per ciascuno degli Enti Bilaterali partecipati dal Sindacato viene fornita una breve descrizione, diretta a sintetizzare: caratteristiche dell'Ente, modalità partecipative del Sindacato e attività sviluppata nel corso del 2007.

Il Fon.ter

Fon.ter (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario) è un'associazione senza fini di lucro presente nel settore terziario e dei comparti del turismo e della distribuzione-servizi.

Fon.ter opera secondo logiche di relazioni sindacali ispirate alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed alla competitività imprenditoriale, nel quadro delle politiche stabilite dai contratti collettivi sottoscritti. In particolare, il Fondo promuove e finanzia:

- piani formativi aziendali, territoriali o settoriali, concordati tra le parti sociali;
- attività di sostegno ai piani per la formazione continua;
- attività di qualificazione e di riqualificazione per le figure professionali di specifico interesse del settore terziario, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
- azioni individuali di formazione continua dei lavoratori dipendenti.

Il fondo promuove inoltre interventi di formazione continua sull'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro per gli aspetti non disciplinati e finanziati dalle specifiche disposizioni in materia.

Come già evidenziato, nel 2007 il Fon.ter ha effettuato un'analisi dell'occupazione femminile nel commercio e nel turismo mediante uno specifico progetto di ricerca denominato "S'ignora".

L'obiettivo principale del progetto "S'ignora" è la presentazione di un'azione di sistema per analizzare l'effettivo rispetto delle "pari opportunità" nell'ambito dei settori di riferimento dell'attività del Fon.ter (commercio, turismo e servizi).

La ricerca per il momento si è focalizzata su cinque regioni italiane (Lombardia, Liguria, Veneto, Lazio e Sicilia) che, per le loro differenziazioni geografiche e socio-economiche, rappresentano un riferimento significativo; successivamente si prevede l'estensione del progetto al resto delle regioni d'Italia.

Dall'analisi emerge che, rispetto agli altri paesi europei e nordamericani, in Italia la partecipazione delle donne al mondo del lavoro è assai limitata, e tende a regredire pesantemente al sopravvenire dei figli. Si è, infatti, constatato che lo sviluppo dell'occupazione femminile è frenato dall'insufficienza di strutture a supporto della famiglia, ma soprattutto dalla limitata conoscenza delle disposizioni a tutela della donna e della complessità burocratica delle procedure per la loro attuazione.

L'indagine ha mostrato, inoltre, come le caratteristiche operative femminili sono particolarmente adatte allo sviluppo di specifiche professionalità e ruoli aziendali. Non solo, si sono rilevati esempi concreti in cui l'attenzione delle aziende verso una migliore occupabilità delle donne ha indotto la creazione di sistemi organizzativi a maggiore efficienza.

Nella propria vita lavorativa, quasi tutti gli intervistati (uomini e donne) lamentano di non aver mai ricevuto formazione professionale, strumento ritenuto essenziale per migliorare la propria condizione in azienda. Per questo motivo, proprio la definizione di un prototipo di modelli di formazione innovativa per lo sviluppo delle pari opportunità costituisce uno degli obiettivi primari dell'intero progetto, da avviare nel 2008. L'obiettivo del prototipo riguarda la diffusione dei temi della conciliazione e delle pari opportunità rivolti a: lavoratrici, lavoratori, imprenditrici e imprenditori, al fine di ottenere una reale cittadinanza paritaria. La conciliazione dei tempi di lavoro e di vita è risultata una delle questioni più rilevanti anche per favorire le pari opportunità, che riguarda tutti i piani del sistema lavoro-famiglia: orari flessibili sul luogo di lavoro, funzionalità ed adeguatezza dei servizi urbani, flessibilità negli orari delle istituzioni legate alla cura ed educazione dei figli e all'assistenza agli anziani.

Lo sviluppo di nuove competenze rispetto a quelle figure che già attualmente negoziano e contrattano rappresenta un ulteriore obiettivo: segretari, funzionari, delegati dovranno puntare su una contrattazione di genere che preveda lo sviluppo delle pari opportunità.

Il Fondo professioni

Fondo Professioni nasce nel 2003 in seguito ad un accordo stilato tra Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil.

Il Fondo si rivolge ai lavoratori che operano negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate, al fine di consolidare e sviluppare le competenze degli stessi, con l'obiettivo di fornire adeguate risposte alle esigenze di occupabilità e di accrescimento delle capacità competitive degli studi professionali. In particolare il Fondo promuove e finanzia piani/progetti formativi aziendali, territoriali, settoriali ed individuali.

Nel 2007 la FILCAMS Lombardia ha partecipato all'assemblea Nazionale e ha ricoperto il ruolo di facilitatore, finalizzato a supportare le parti nella costituzione dei progetti di formazione continua.

L'Ebrl

L'Ebrl (Ente Bilaterale Regionale Lombardo delle agenzie di viaggi e aziende ricettive all'aria aperta) nasce nel 1997 su iniziativa delle associazioni di categoria Fiavet e Faita e dei sindacati di categoria FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

L'ente si occupa della formazione, riqualificazione e aggiornamento di coloro che operano nelle aziende di viaggio e nelle aziende ricettive all'aria aperta. L'obiettivo è quello di offrire opportunità di crescita a quanti già impiegati vogliono migliorare la propria posizione professionale e culturale. In particolare, l'ente si occupa di:

- realizzare corsi e iniziative di formazione nonché corsi di lingua in scuole qualificate con la partecipazione di docenti e professionisti esperti del mondo turistico;
- facilitare l'applicazione delle leggi antinfortunistiche, mediante l'attività di formazione e informazione rivolta agli imprenditori e agli addetti sulle normative in tema di sicurezza;

- favorire l'accesso al lavoro, orientando l'incontro fra domanda e offerta e fornendo assistenza per l'assunzione di giovani con contratti di apprendistato, di formazione e a tempo determinato.

L'Osservatorio regionale della Lombardia

L'Osservatorio Regionale della Lombardia nasce nel 2007 in seguito ad un accordo stipulato tra L'Unione Regionale Lombarda del Commercio, del Turismo e dei Servizi, la FILCAMS-CGIL Lombardia, la FISASCAT-CISL Lombardia e la UILTUCS-UIL Lombardia.

L'osservatorio ha i seguenti scopi:

- programma e organizza ricerche e relazioni anche articolate per territori e settori, sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- predispone proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative comunitarie, nazionali e regionali, in collaborazione con la Regione Lombardia e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro realizzazione pratica;
- riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dagli Enti Bilaterali territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti di inserimento ed apprendistato, nonché dei contratti a termine. In particolare, in materia di apprendistato, sviluppa attività di monitoraggio relativamente all'utilizzo dell'istituto (richieste, assunzioni, abbandoni, conferme a tempo indeterminato, ecc.), alla formazione obbligatoria effettuata, anche con riferimento ai tutor aziendali, al funzionamento e alla situazione operativa delle commissioni insediate presso gli Enti Bilaterali Territoriali, allo scopo, altresì, di individuare azioni di coordinamento, indirizzo ed omogeneizzazione delle procedure applicate dalle commissioni stesse;
- promuove indagini sull'occupazione femminile e sulle pari opportunità;
- riceve dalle associazioni imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti organizzazioni sindacali gli accordi, realizzati a livello territoriale, in materia di mercato del lavoro, curandone l'analisi e la registrazione;
- cura la raccolta e la registrazione di tutti gli accordi integrativi aziendali e territoriali;
- cura la raccolta di leggi e decreti comunitari, nazionali e regionali in materia di lavoro;
- svolge ogni altro compito e ruolo espressamente delegato dalle Parti costituenti l'Osservatorio.

Gli organi dell'Osservatorio sono: l'Assemblea (composta da 24 rappresentanti, di cui 12 nominati dall'Unione Regionale Lombarda del Commercio, del Turismo e dei Servizi e 4 da ognuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori della Lombardia), il Consiglio Direttivo (composto da 6 membri, dei quali 3 designati da un lato dall'Unione Regionale Lombarda del Commercio, del Turismo e dei Servizi e 3 designati dall'altro dalla FILCAMS-CGIL Lombardia, dalla FISASCAT-CISL Lombardia, dalla UILTUCS-UIL Lombardia, e eletti dall'Assemblea), il Presidente, il Vice-Presidente, il Comitato di Presidenza e il Collegio dei Revisori.

Gli ambiti di miglioramento

Fon.ter (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario), sviluppando la fase 2 del progetto S'Ignora, attiverà nel 2008 dei corsi di formazione rivolti ai referenti territoriali delle organizzazioni sindacali. Nel corso del percorso formativo si prevede di avviare gruppi di lavoro finalizzati ad investigare i risvolti sociali, psicologici e comportamentali nelle aziende e nelle famiglie connessi alla definizione dei ruoli femminili e delle differenze di genere. L'obiettivo è quello di fornire strumenti innovativi e nuovi approcci comunicativi per quanto riguarda la diffusione dei temi della conciliazione e delle pari opportunità, al fine di ottenere una reale cittadinanza paritaria a partire dai luoghi di lavoro. Inoltre, ci si propone di sviluppare nuove competenze per la contrattazione di genere, con formazione continua per lo sviluppo delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Infine, la FILCAMS Lombardia sta partecipando alla costituzione dell'Ente bilaterale regionale tra gli Studi Professionali, dell'Ente bilaterale servizi e vigilanza (EBinVip) e dell'ente bilaterale ENBIL-Osservatorio regionale del mercato del lavoro Confesercenti, processo che si concluderà con la firma dei rispettivi contratti.

I progetti di solidarietà

In considerazione del disagio sociale riscontrabile nei luoghi di lavoro e più in generale nella società, la FILCAMS si è impegnata, mediante l'Associazione Fabio Sormanni, in progetti di solidarietà per l'infanzia nelle città italiane e in numerose parti del mondo. L'Associazione si è infatti proposta come referente autorevole per diverse realtà della cooperazione internazionale. L'Associazione Fabio Sormanni, dal nome dell'ex Segretario Regionale della FILCAMS Lombardia, Fabio Sormanni, morto nel giugno 2003 a causa di una grave malattia, promuove e svolge esclusivamente iniziative volte alla tutela dei bambini, in un'ottica di prevenzione e cura della salute, del disagio, dell'abbandono scolastico e per un'armoniosa integrazione sociale e multiculturale.

Nello specifico, a livello internazionale l'Associazione ha contribuito alla realizzazione delle seguenti iniziative:

- progetto Farissi in Etiopia;
- progetto Pugnido in Etiopia;
- progetto Tatanovo in Russia;
- progetto Zdraljica in Serbia.

Il progetto Farissi in Etiopia

Nel 2007, l'Associazione Fabio Sormanni è intervenuta sostenendo con un contributo l'associazione "Con l'Amore" per la costruzione di una scuola a Farissi, dove numerosissimi bambini vivono senza alcun insegnamento. Il piccolo villaggio, che si trova a circa 120 Km dalla capitale Addis Abeba, è il fulcro del progetto di solidarietà volto alla creazione di una modesta e funzionale scuola elementare che può garantire ai bambini di Farissi e dei villaggi limitrofi un'adeguata educazione scolastica, umana e sociale. La scuola avrà non solo le aule, i servizi, il campo di pallavolo per giocare e fare ginnastica, ma anche la biblioteca, il centro pedagogico e il pozzo per l'acqua. L'11 settembre 2007 sono iniziati ufficialmente i lavori con una cerimonia per la posa della prima pietra.

Il progetto Pugnido in Etiopia

In Etiopia, Paese ancora sconvolto da un quadro politico incerto e dalla perdurante guerra con l'Eritrea, la preparazione professionale è la strada obbligatoria per ridare un futuro diverso alle ragazze e ai ragazzi locali. In un'economia di sussistenza, lavori come: meccanici, falegnami o sarte rivestono un'importanza determinante.

Su questo versante, l'Associazione Fabio Sormanni, nel corso del 2007, ha contribuito alla realizzazione di due progetti a Pugnido - piccolo villaggio dell'Etiopia situato a circa 100 Km da Gambella, capitale della regione. Il primo progetto consiste nel realizzare una scuola di taglio, cucito e ricamo presso i locali della missione. La scuola, inizialmente destinata a 40 ragazze, necessita dei materiali indispensabili all'acquisizione delle conoscenze di base della materia: macchine da cucire, tela, filo, aghi, forbici ma anche le strutture come banchi, sedie, tavoli da lavoro, armadi, ecc.

Il secondo, in collaborazione con la FISAC (Sindacato bancari e assicurativi della CGIL) di Milano e della Lombardia, prevede la realizzazione di un centro diurno di accoglienza per i ragazzi del villaggio di Pugnido, dove l'Associazione Fabio Sormanni sostiene tale progetto prevedendo di offrire strutture e materiale alla scuola che accoglie 80 bambini/e.

Il progetto Tatanovo in Russia

Il progetto di ristrutturazione dell'istituto di Tatanovo, cittadina a 12 km dalla città di Tambov in Russia, è stato avviato nel 2005 e si è concluso nel febbraio 2007. Il progetto ha visto una collaborazione tra l'Associazione Fabio Sormanni e l'Associazione A.I.A.M.O. onlus; quest'ultima, che opera in Russia da diversi anni, realizza interventi che vanno dall'assistenza scolastica e sanitaria, alla ristrutturazione dei locali dell'orfanotrofio, all'organizzazione di viaggi in Italia dei bambini.

La scelta di assistenza agli orfani o ai bambini abbandonati prevede la progressiva chiusura degli istituti, ma questo percorso è lungo e complicato ed attualmente è necessario, in realtà complesse come quella russa, continuare a lavorare sul benessere dei bambini accolti negli orfanotrofi.

L'Associazione Fabio Sormanni ha finanziato gran parte del progetto di ristrutturazione dell'istituto di orfanotrofio di Tatanovo erogando un generoso contributo. Nell'anno 2006 si è proceduto alla ristrutturazione/manutenzione delle docce, chiuse da 6 anni per inagibilità dei locali e per il cattivo stato degli impianti. Mentre, nel 2007 è stata avviata la sostituzione di serramenti esterni e l'acquisto di comodini.

Il progetto Zdraljica in Serbia

L'Associazione Fabio Sormanni, in collaborazione con le seguenti associazioni:

- "Non bombe ma solo caramelle onlus"
- "ABC – pace e solidarietà onlus"
- "Zastava Brescia per la solidarietà internazionale onlus"

ha stipulato il 16 marzo 2007 un atto di donazione volto a sostenere la realizzazione di un centro di aggregazione giovanile del quartiere di "Zdraljica". La realizzazione dei lavori e per la buona riuscita del progetto si fondano sulla reciproca responsabilità degli enti coinvolti.

Il centro di aggregazione, situato nello stabile che la municipalità di Kragujevac ha messo a disposizione, è diretto all'accoglienza dei giovani e ad una migliore qualità del loro tempo libero mediante la predisposizione di:

- la biblioteca;
- la sala informatica con collegamenti internet;
- la videoteca con proiettore.

Gli ambiti di miglioramento

Nel 2008 l'Associazione Fabio Sormanni realizzerà un progetto di "Costruzione del centro professionale per la formazione e l'avviamento all'impiego di persone disabili" a Thai Binh in Vietnam, in collaborazione con la locale Amministrazione provinciale. L'importanza di tale progetto è nella creazione di un'opportunità professionale per ragazzi disabili in Vietnam, dove le politiche sociali sono compromesse da una situazione economica complessa.

Le attività dell'associazione sono inoltre orientate a consolidare, rapporti e progetti, già avviati negli anni scorsi: Milano, Russia, Cuba e Nepal sono solo alcuni dei luoghi del mondo dove saranno realizzati i progetti.

L'Associazione infine intende rafforzare i contatti con gli associati già avviati negli anni scorsi e nei prossimi mesi aderirà, oltre alle attuali Regioni associate (Lombardia, Veneto, Piemonte, Campania, Toscana, Sicilia, Calabria) la Regione Liguria.

Le iniziative di sensibilizzazione sociale

La presente area considera l'attività dei convegni, delle iniziative editoriali e degli eventi di commemorazione attivati dalla Federazione.

Le finalità principali di tali attività consistono nella promozione dell'identità del Sindacato attraverso la valorizzazione della sua storia, delle finalità, degli obiettivi e delle modalità operative.

Si descrivono le iniziative realizzate nel 2007 in termini di:

- convegni ed iniziative editoriali;
- eventi di commemorazione.

I convegni e le iniziative editoriali

La FILCAMS ha organizzato nel corso del 2007 o ha partecipato in qualità di relatore ad alcuni incontri e convegni tesi ad approfondire i temi collegati al lavoro e all'economia. In tali occasioni sono stati presentati libri sulle tematiche affrontate nel convegno.

I convegni realizzati sono stati:

- "Pulimento - Il Racconto, la Dignità, il Diritto";
- "Il Commercio in Lombardia: impatto zero e sviluppo qualitativo".

Il *Convegno Pulimento*, organizzato da FILCAMS Regione Lombardia-Milano, si è tenuto a Milano il 14 aprile 2007 ed ha visto la partecipazione complessiva di 400 persone. L'iniziativa intendeva di riflettere sulle condizioni lavorative con riferimento ad un settore solitamente invisibile come quello delle imprese di pulizie. In particolare, l'attenzione è stata rivolta alle donne che prevalentemente vivono questo settore e alle condizioni sociali e lavorative che le interessano.

In tale occasione è stato presentato il libro di Paolo Baldareschi e Stefania Nicoli, “Angeli all’inferno. I racconti dello straccio”.

Il *Convegno “Il Commercio in Lombardia: impatto zero e sviluppo qualitativo”*, tenutosi a Milano nel gennaio 2007 e organizzato da gruppi consiliari di esponenti politici e dalla Regione Lombardia, è stata l’occasione per stimolare alcune considerazioni di comune interesse tra l’istituzione regionale ed i settori interessati.

Il convegno, prendendo spunto dal recente riordino legislativo in materia di commercio e di reti distributive ha voluto focalizzare l’attenzione e il dibattito attorno alla programmazione delle aree, degli orari e dello sviluppo del commercio in Lombardia, al fine di evitare di lasciare al mercato e alla grande distribuzione la libertà di insediamento senza regole. Il convegno ha visto la partecipazione complessiva di 100 persone. Gli atti del convegno sono stati raccolti in una pubblicazione a cura della Collana editoriale Welfare e Diritti.

Eventi di commemorazione

Ogni anno la FILCAMS dedica una giornata in ricordo delle vittime del terrorismo, al fine di mantenere sempre vivo l’impegno della Federazione contro qualsiasi forma di violenza organizzata, politica e sociale.

Il 19 novembre 2007 è stata organizzata una giornata di commemorazione per Enrico Carloni, un lavoratore della vigilanza privata assassinato nel 1982 dai terroristi durante una rapina.

L’iniziativa, volta a ricordare una vita immolata svolgendo il proprio dovere, è principalmente finalizzata a sensibilizzare la collettività, i giovani e le istituzioni verso ciò che ancora resta da fare per contrastare il terrorismo e per aumentare la sicurezza sui posti di lavoro.

Gli ambiti di miglioramento

Per l’anno 2008 è in programmazione un’iniziativa sul tema della sicurezza. In tale occasione sarà svolto l’evento di commemorazione per la guardia uccisa dai terroristi (che recentemente è stata riconosciuta come tale con una sentenza) e si effettuerà l’iscrizione nell’Albo delle vittime del terrorismo. Inoltre, la FILCAMS Lombardia organizzerà un seminario sull’evoluzione della distribuzione moderna, destinato ai componenti dell’apparato regionale e dei comprensori.

QUESTIONARIO

SUL LIVELLO DI APPREZZAMENTO DEL BILANCIO SOCIALE DELLA FILCAMS LOMBARDIA

Questa è la prima edizione del bilancio sociale della FILCAMS Lombardia: il Suo giudizio ed i Suoi consigli sono fondamentali per migliorare le edizioni future, affinché si possa ottenere una comunicazione sempre più completa e trasparente.

A quale gruppo di interlocutori appartiene?

- Regione Lombardia
- Altre Istituzioni pubbliche (Province, Comuni, Prefettura, ecc.)
- Associazioni datoriali di categoria
- Gruppi aziendali con insediamenti regionali
- Strutture sindacali
- Personale
- Lavoratori iscritti
- Lavoratori non iscritti
- Cittadinanza
- Amministrazione Finanziaria
- Altri interlocutori

Sesso

- M F

Età

- 18-34 35-44 45-64 oltre 64

Titolo di studio

- licenza elementare licenza media diploma laurea altro

Ritiene utile la pubblicazione del bilancio sociale della FILCAMS?

- No, per nulla
- Sì, abbastanza
- Sì, molto

Come valuta il bilancio sociale della FILCAMS Lombardia?

	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente
a) Chiarezza del documento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Completezza del documento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Presenza di dati quantitativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Capacità di aumentare la conoscenza sulla Federazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Come giudica la scelta grafica?

- Inadeguata
- Piacevole
- Molto piacevole

Quali osservazioni e suggerimenti proporrebbe per il bilancio sociale dell'anno prossimo?
