



LA FILCAMS CGIL NEL 2002

tesseramento e modelli organizzativi

a cura di Bruno Perin

Lorenzo Birindelli - Elio Montanari - Antonio Megale - Clemente Tartaglione

Dicembre 2003

BOZZA NON CORRETTA

INDICE

Parte prima: il tesseramento

1. La filcams CGIL: area di rappresentanza e struttura territoriale
2. Gli iscritti: dinamica generale e risultati per area geografica
3. Le aree metropolitane
4. Caratteristiche del tesseramento rispetto a variabili economico sindacali e alcuni fattori anagrafici dell'iscritto
5. Livello di turnover degli iscritti Filcams: le differenze per area geografica

Parte seconda: modelli organizzativi

6. La multidimensionalità organizzativa della Filcams: un modo di “ fare sindacato” come risposta a una forte differenziazione di contesti locali, settori e tipologie di lavoro
 - 6.1. *Progetti ed esperienze territoriali: dalle colf ai farmacisti, da Venezia alla città di Napoli*

Parte prima: il tesseramento

1. La Filcams CGIL: area di rappresentanza e struttura territoriale

Come scritto nel primo rapporto IRES sui comparti Filcams, il terziario corrispondente all'area contrattuale della categoria supera i 5 milioni di addetti. Si tratta di un aggregato occupazionale che fa riferimento a 3 macro branche dell'economia: commercio, turismo e servizi privati alla persona e imprese¹. L'esercizio della rappresentanza di questi lavori è organizzato su 27 contratti nazionali, e l'attività sindacale è gestita con 115 sedi territoriali, una configurazione organizzativa che realizza la scelta della *provincializzazione* delle strutture locali della CGIL.

L'attuale configurazione è infatti il risultato di un adeguamento organizzativo attuato in larga parte nell'ultimo decennio. Dopo la conferenza di programma di Monte Silvano del novembre 1979 l'articolazione comprensoriale della Categoria viene organizzata con 137 strutture che diventeranno alla fine di un decennio 142. Dopo questa fase dove non si registrano importanti cambiamenti rispetto alla configurazione uscita dall'accordo che istituisce i comprensori, è seguita una seconda fase – quella della razionalizzazione sulle province – dove la Categoria porta le strutture da 142 a 115. In questo processo di accorpamento organizzativo viene superata la ripartizione provinciale per Molise e Basilicata, c'è stato un forte processo di razionalizzazione in Veneto e sono quasi del tutto scomparse le sedi sub provinciali.

Questo percorso di razionalizzazione delle strutture coincide e aiuta a spiegare una fase di progressione diffusa degli iscritti che sono passati da 184mila del 1982 a 280mila del 2002. In termini organizzativi, l'effetto di questa dinamica sindacale assieme alla strategia di concentrazione territoriale è stato una nuova composizione organizzativa per classi dimensionali (per numero di iscritti). Rispetto alla ripartizione del 1982 si realizza uno spostamento verso le strutture di maggior dimensione: i comprensori fino a 500 iscritti diventano 16 rispetto ai 68 del 1982 e ai 46 del 1992; nella stessa direzione va la classe immediatamente successiva con un assestamento su 22 strutture, dopo che erano diventate 38 nel 1992; il risultato si inverte per i medio grandi comprensori che aumentano in tutte le classi oltre 1000 iscritti.

¹ Una descrizione più dettagliata dei settori di area Filcams è riportata in appendice al rapporto

TABELLA 1 - Ripartizione comprensori per dimensione di iscritti: un confronto degli ultimi tre decenni

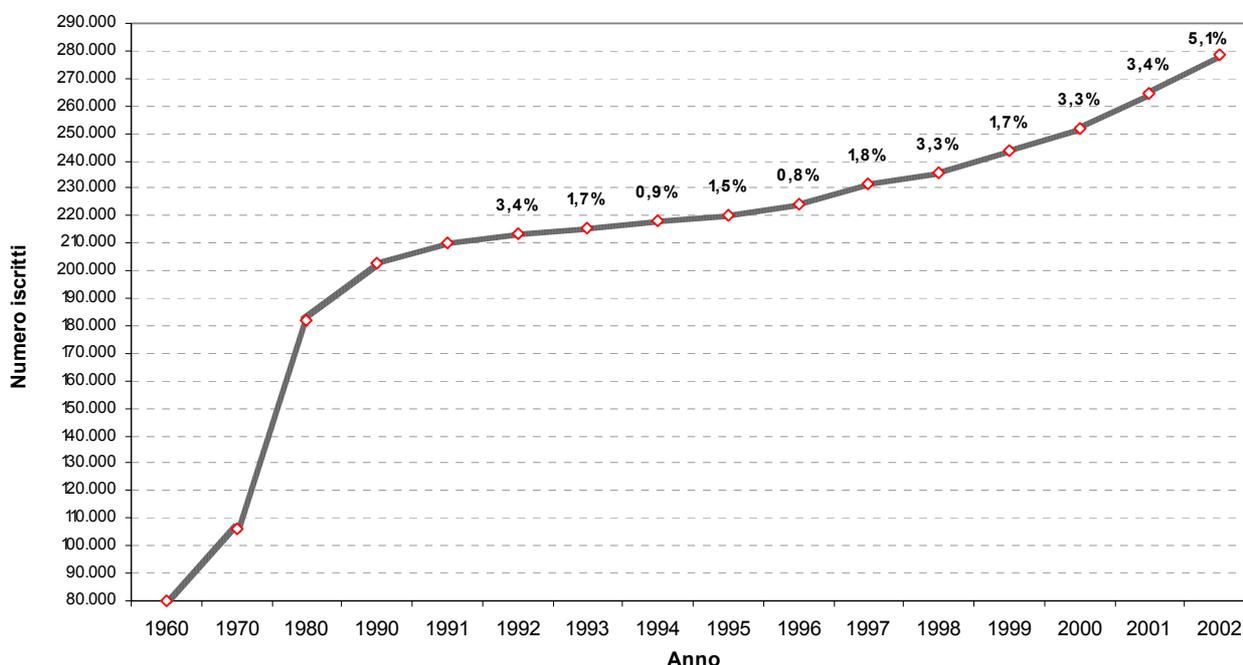
	1982	1992	2002
TOTALE COMPRESORI	137	142	115
di cui:			
fino a 500 iscritti	68	46	16
501-1000	25	38	22
1001-2000	26	35	35
2001-5000	11	15	33
5001-10000	5	6	5
oltre 10000	2	2	4

Fonte: Ires su dati Filcams

2. Gli iscritti: dinamica generale e risultati per area geografica

In oltre 40 anni la Filcams ha fatto registrare una continua crescita dei suoi iscritti. Pur all'interno di diverse fasi socio economiche, questa Categoria è riuscita a cumulare una variazione di iscritti da 80mila del 1960 a oltre 280mila del 2002. Con l'ultimo decennio è stata messa a segno la crescita più importante: elementi di carattere sindacale, assieme al rafforzamento occupazionale del terziario, ed anche (in una fase più recente) alla razionalizzazione organizzativa di alcuni settori, hanno reso possibile l'iscrizione di quasi 100mila nuovi lavoratori.

FIGURA 1 - Gli Iscritti FILCAMS dal 1960 al 2002

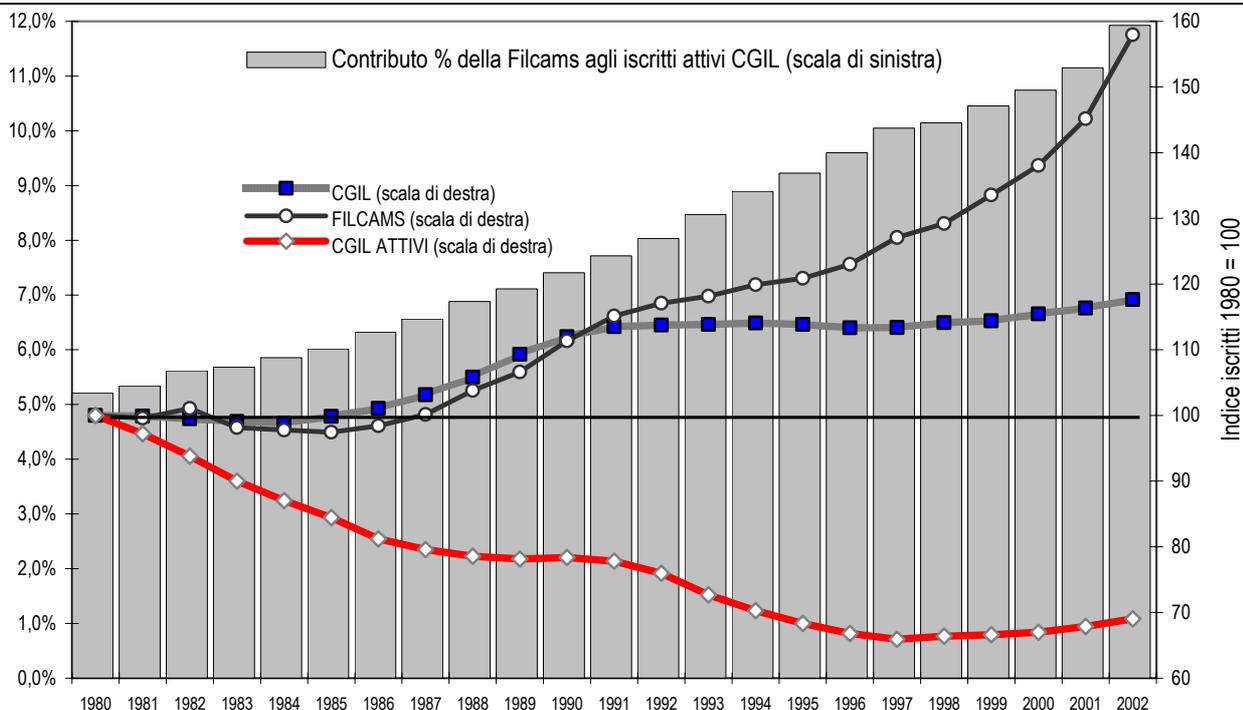


Fonte: Ires su dati Filcams

Il dato di crescita diventa ancora più apprezzabile se inquadrato all'interno della dinamica più generale degli iscritti CGIL. Nel corso di due decenni la Filcams si è mossa in controtendenza al dato che aggrega tutte le categorie, raddoppiando in questo modo il suo contributo agli iscritti attivi

dell'intera organizzazione. Riportando a indice 100 il risultato degli iscritti nel 1980, si arriva al 2002 con una crescita fino a 160 per la Filcams contro un arretramento del dato aggregato CGIL fino a 70. Per effetto di queste differenze la quota Filcams sugli attivi passa da poco più del 5% nel 1980 al 12% del 2002.

FIGURA 1BIS - La Filcams nella CGIL: differenziali di crescita e variazione nel contributo agli iscritti attivi della CGIL



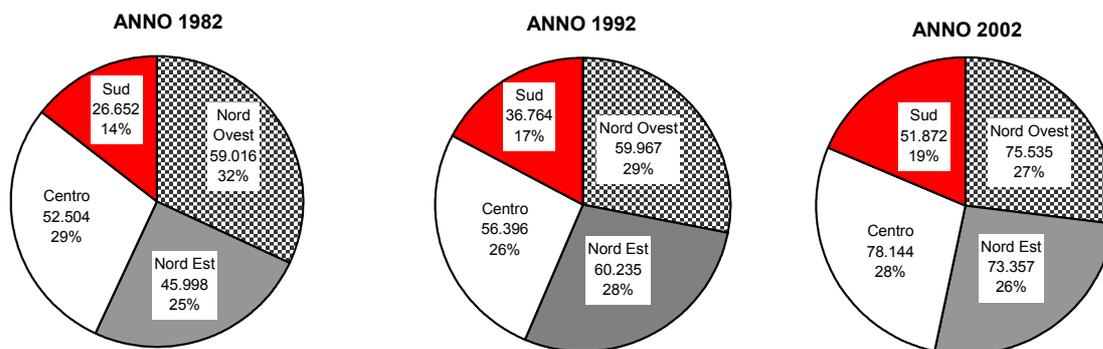
Fonte: Ires su dati Filcams

In una ripartizione geografica (rappresentata dalla figura 2 fino alla 6) la performance sugli iscritti sembra aver riguardato la quasi totalità delle circoscrizioni territoriali. A partire dalle macro aree e successive disaggregazioni regionali non si registrano riduzioni di iscritti. Bisogna arrivare al comprensorio per individuare un arretramento delle tessere per 12 strutture delle 115 su cui è organizzata la categoria (figura 5 – 6).

All'interno di questa sostanziale omogeneità di direzione, si registrano invece forti differenze nella consistenza della dinamica. Il primo dato importante è la maggior crescita dell'aggregazione meridionale, un risultato che oltre ad aver il carattere di un recupero di sindacalizzazione sembra potersi attribuire anche ad un processo di normalizzazione organizzativa delle strutture sindacali cominciata proprio nella seconda metà degli anni novanta. Rimanendo sempre sullo stesso livello di aggregazione, l'altra area che dal 1982 fa registrare un dato costantemente superiore alla media nazionale è il Nord Est. Le altre due ripartizioni geografiche si collocano invece sotto il dato nazionale.

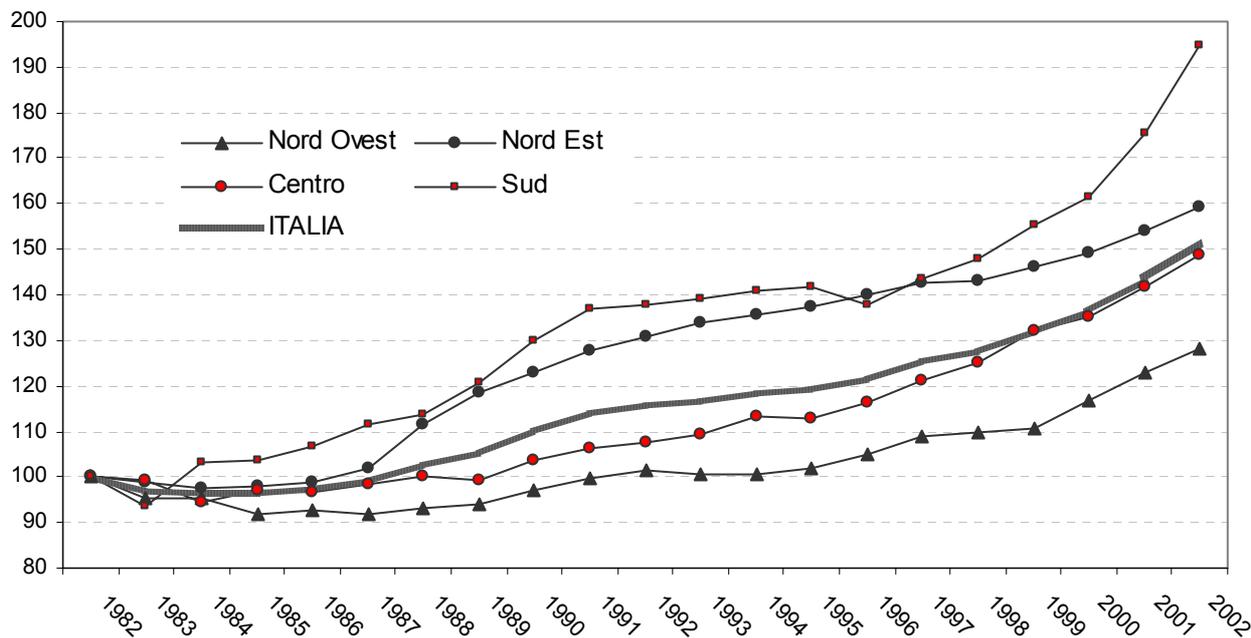
Il risultato delle differenze descritte è la ridefinizione della composizione degli iscritti Filcams per macro area; nel passaggio dal 1982 al 2002: il Sud pesa per il 19% (14% nel 1982); il Nord Est diventa il 26% (l'1% in più rispetto al 1982, benché in diminuzione di 2 punti rispetto al 1992); il Centro perde un punto portandosi al 28%; il Nord Ovest arretra di 5 punti attestandosi al 27%.

FIGURA 2 - La composizione per Macro Area: le variazioni dal 1982 al 2002



Fonte: Ires su dati Filcams

FIGURA 3 - La dinamica del tesseramento per macro ripartizione geografica
Indice 100 iscritti anno 1982 per ciascuna delle quattro aree geografiche selezionate



Fonte: Ires su dati Filcams

Se si guardano i dati regionali del periodo 1992-2002 (figura 4) e si analizzano le differenze rispetto alla variazione media nazionale (che si attesta poco sopra il 30%) e alla dimensione della categoria locale (approssimata dal numero degli iscritti), si scopre:

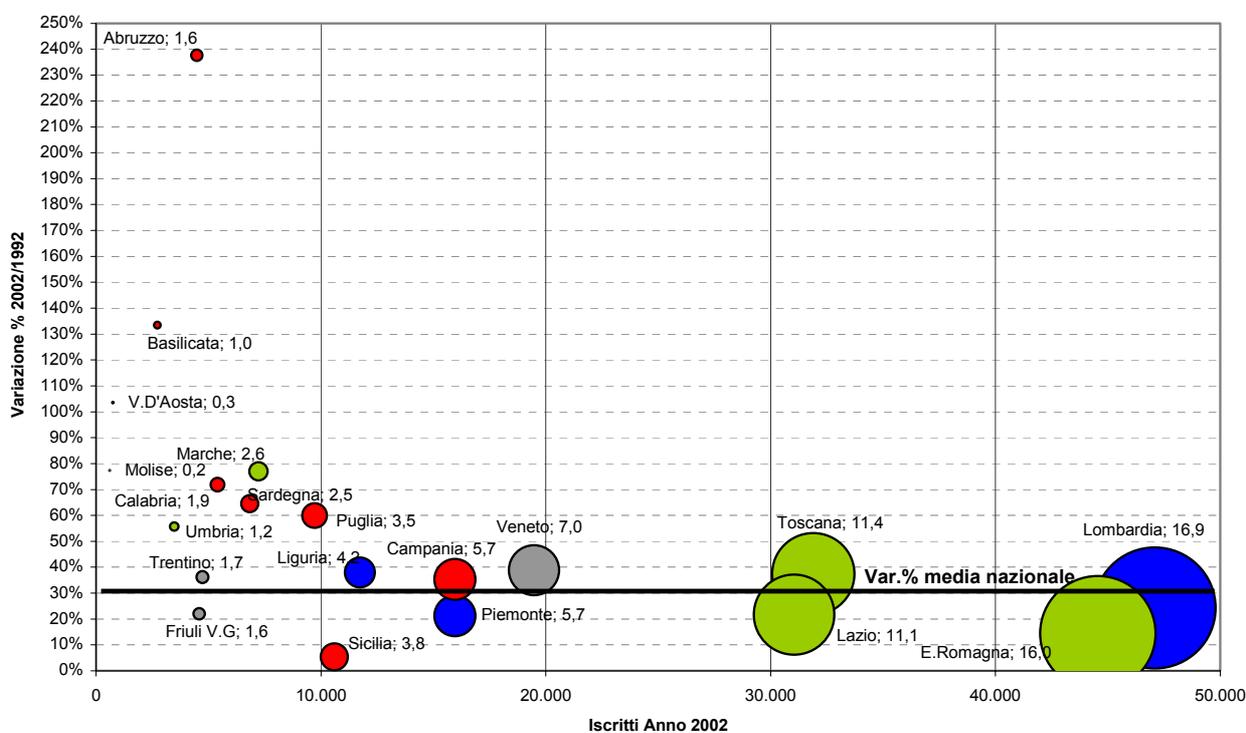
- I) che nell'ultimo decennio tutte le regioni aumentano gli iscritti;

II) che ci sono sei regioni con un risultato tendenziale sotto la media - Lombardia, Emilia, Lazio, Piemonte, Sicilia e Friuli - tra cui le primi tre sono anche le strutture Filcams più grandi in termini di numero lavoratori sindacalizzati;

III) che nella classe sotto i 10mila si collocano le strutture regionali che hanno fatto registrare la crescita maggiore;

IV) che nel Mezzogiorno - fatta eccezione per Sicilia e Campania - si concentrano i risultati sindacali più importanti, in modo particolare eccelle l'Abruzzo con una variazione del 240% e la Basilicata che si avvicina al 140%. In entrambe le regioni il risultato sembra potersi ricondurre ad una strategia di rafforzamento organizzativo e di attenta politica dei servizi in una fase di crescita e razionalizzazione dei settori del commercio e servizi.

FIGURA 4 - Risultati di tesseramento per regione: variazione 1992 - 2002



Fonte: Ires su dati Filcams

Per approfondire la provenienza geografica dei risultati Filcams è utile riproporre anche sulle 115 aggregazioni comprensoriali l'esercizio di analisi delle dinamiche prima proposto per le regioni. Questa parte del lavoro è stata organizzata ripartendo le aree sindacali per classi dimensionali: nella figura 5 sono riportati i risultati dei "grandi comprensori", ossia, quelli che cumulano almeno 5000 iscritti; il resto delle realtà sindacali sono rappresentate in un diagramma a dispersione (figura 6) dove l'organizzazione per intervalli di 1000 iscritti consente di fare una verifica tra medie, piccole e micro strutture.

Guardando i territori nella ripartizione dimensionale proposta è possibile evidenziare i seguenti risultati:

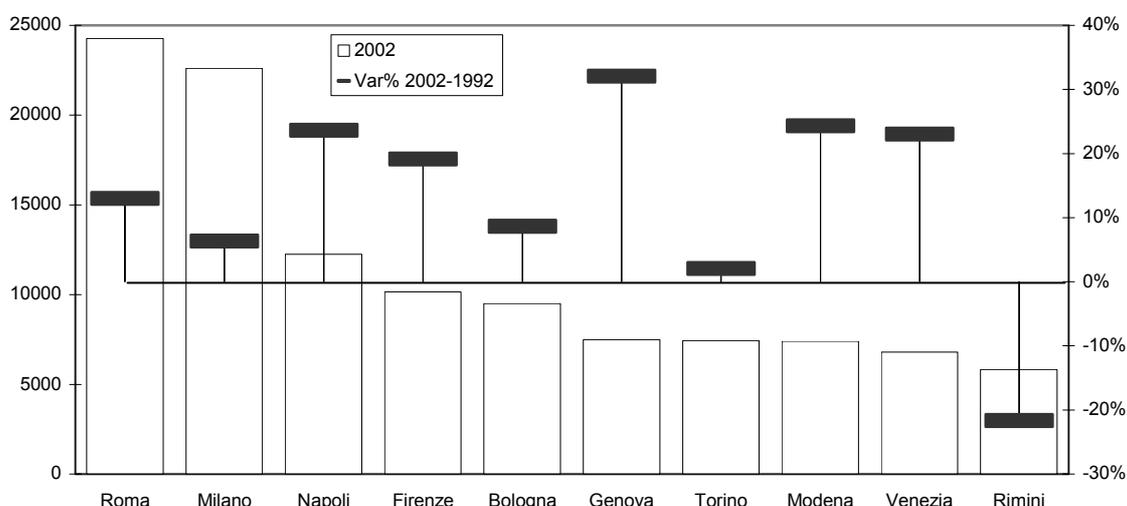
I) i grandi comprensori Filcams sono 10, tra questi Roma e Milano sono realtà di dimensioni eccezionali con oltre 20mila iscritti; il dato tendenziale nel periodo 1992 – 2002 è negativo solo per Rimini che nel suo settore principale – quello del turismo – sembra aver subito una fase di ulteriore dispersione occupazionale da imputarsi ad una presenza più diffusa di forme di irregolarità tra gli stagioni;

II) sempre all'interno della stessa classe dimensionale (oltre 5000 iscritti) la crescita oscilla dal 2% di Torino a poco più del 30% per Genova; all'interno di questa fascia si collocano sopra al 20% Modena, Napoli, Venezia e Firenze, al 13% Roma e sotto il 10% Milano e Bologna;

III) Tra i 105 comprensori sotto i 5000 iscritti, 7 perdono iscritti, 4 mantengono invariata la base sindacale, ed il resto accumula una crescita. In larga parte, sia le perdite che le variazioni percentuali più importanti (oltre il 50%) riguardano micro e piccoli comprensori (fino a 2000 iscritti) molti dei quali nel Sud;

IV) Tra i territori più grandi (quelli che vanno da 2000 a 5000 iscritti), eccelle la performance della Brianza e di Bari con una crescita oltre il 50%. A queste prime due strutture seguono altre otto strutture di medie dimensioni (Bergamo, Mantova, Cagliari, Pesaro, Livorno, Siena e Grosseto e Perugia) che si attestano su una fascia di crescita tra il 40 e 50%. Per i primi due comprensori la crescita viene spiegata dal ciclo espansivo nei servizi a cui si aggiunge per Bari un effetto di riorganizzazione della categoria con l'accorpamento del territorio di Andria.

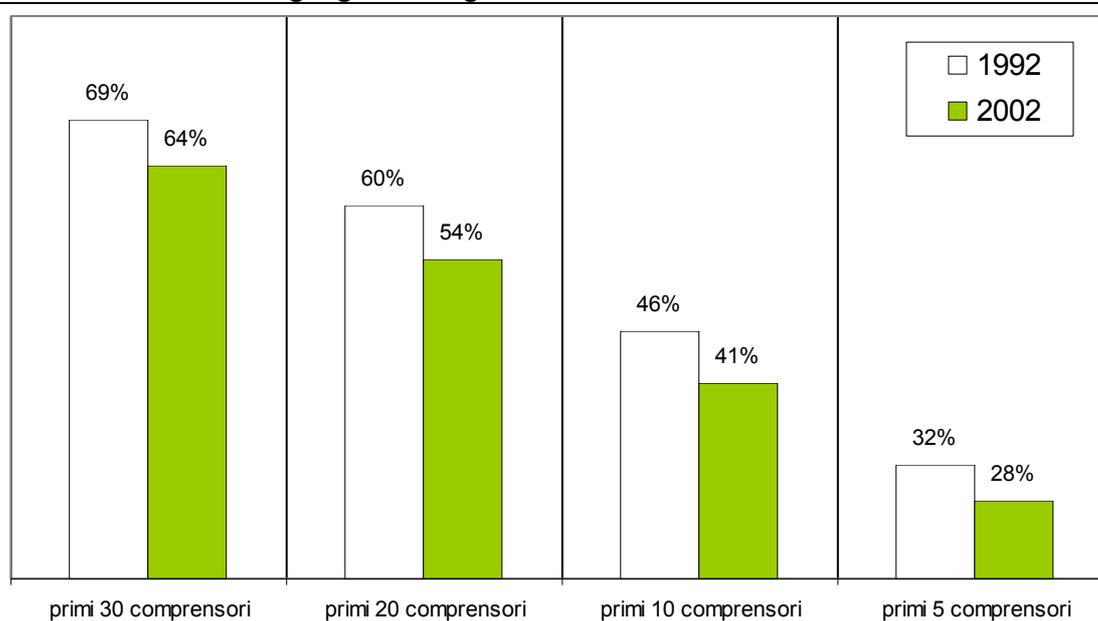
FIGURA 5 - Primi 10 comprensori per numero di iscritti: variazione 1992 - 2002



Fonte: Ires su dati Filcams

Il percorso Filcams di una diffusa crescita territoriale e di una maggiore intensità sulle aree a più bassa presenza sindacale, spiega l'effetto di riduzione della concentrazione geografica descritto dalla figura 7. Una tendenza che si ripete dal dato di aggregazione dei primi 5 territori fino all'ipotesi su 30 strutture sindacali. Il segnale positivo che può essere rintracciato dietro a questa tendenza è sicuramente l'espansione territorio della Categoria, nonché, il recupero di alcuni ritardi (anche di tipo organizzativo) su aree che sembrano poter offrire importanti spazi di sindacalizzazione.

FIGURA 7 - La concentrazione geografica degli iscritti: un confronto tra il 1992 e il 2002



Fonte: Ires su dati Filcams

3. Le aree metropolitane

Nella ripartizione geografica della categoria organizzata su 115 strutture, ci sono 12 province Metropolitane. Complessivamente cumulano 114mila iscritti, un risultato che rappresenta il 41% dell'intera Filcams. All'interno di questo raggruppamento si evidenziano strutture sindacale molto diverse sia per dimensione che per risultato di tesseramento.

Rispetto al dato dimensionale, appartengono a questa tipologia Metropolitana strutture con oltre 20mila iscritti (Roma e Milano) fino ad arrivare ad un raggruppamento di quattro territori – tutti concentrati nel Sud - sotto la soglia dei 5mila iscritti (Bari, Catania, Cagliari Palermo).

Per quanto riguarda le performance di tesseramento, il periodo 1982-2002 è stata suddiviso su quattro step quinquennali. In termini di aggregato metropolitano è possibile registrare un ciclo dove c'è una fase di perdita sindacale che va dal 1982 al 1987, per poi passare alle fasi successive che, nonostante una dinamica irregolare, segnano una crescita che culmina nel +17,% dell'ultimo quinquennio. Guardando dentro a questi risultati si scopre che:

- I. separando le aree metropolitane dal resto dei territori, si evidenziano differenti cicli di tesseramento (figura 8). Grande distribuzione e servizi trovano *spazio* fuori dai territori metropolitani, indebolendo il tradizionale ruolo baricentro delle Città. Questi cambiamenti nella geografia del terziario anticipati da una fase di crisi e riorganizzazione del sistema distributivo, segnano per l'aggregato delle Città un ciclo piatto con una fase di crescita stabile solo negli ultimi 4 anni, contro una crescita senza interruzioni sin dal 1984 per l'insieme degli altri territori. Il risultato è un netto capovolgimento nel contributo agli iscritti della categoria. La fase in cui prevalgono le aree metropolitane termina nel 1988. Da quell'anno si è allargata la forbice fino ad arrivare ad una incidenza delle *Città* di poco superiore al 40%;
- II. l'arretramento del primo periodo (che arriva al 1987) coinvolge larga parte delle Città. Solo le province di Cagliari, Bari e Venezia riescono a cumulare stabilmente dal 1982 una crescita degli iscritti. A queste può essere aggiunta la Città di Napoli che interrompe il suo trend positivo solo nel periodo 1992-1997;
- III. le due grandi città di Roma e Milano nonostante l'inversione del ciclo, con una dinamica positiva che si è intensificata negli ultimi 5 anni, non hanno ancora recuperato la dimensione fatta registrare nel 1982 (nella stessa situazione si trova solo la città di Palermo); si tratta di comprensori che hanno vissuto una lunga fase di difficoltà da imputarsi non solo a fattori settoriali (crisi negli appalti pubblici per la gestione dei servizi e una politica del massimo ribasso, ristrutturazione della distribuzione e decentramento territoriale) ma anche di adeguamento nelle politiche sindacali ed organizzative della categoria. In risposta a questa situazione, il nuovo modello che ha preso forma nell'ultimo quinquennio e che sembra aver dato un importante contributo all'inversione nel tesseramento è quello di una integrazione della più tradizionale gestione territoriale con una gestione settoriale. A questo va aggiunto per Roma uno sforzo di riattribuzione delle attività sulle strutture del territorio, cercando un rapporto più efficiente tra le dimensioni della struttura e il mandato sindacale. In attuazione di questa politica c'è stata una centralizzazione sulla struttura metropolitana delle principali e più onerose attività sindacali.

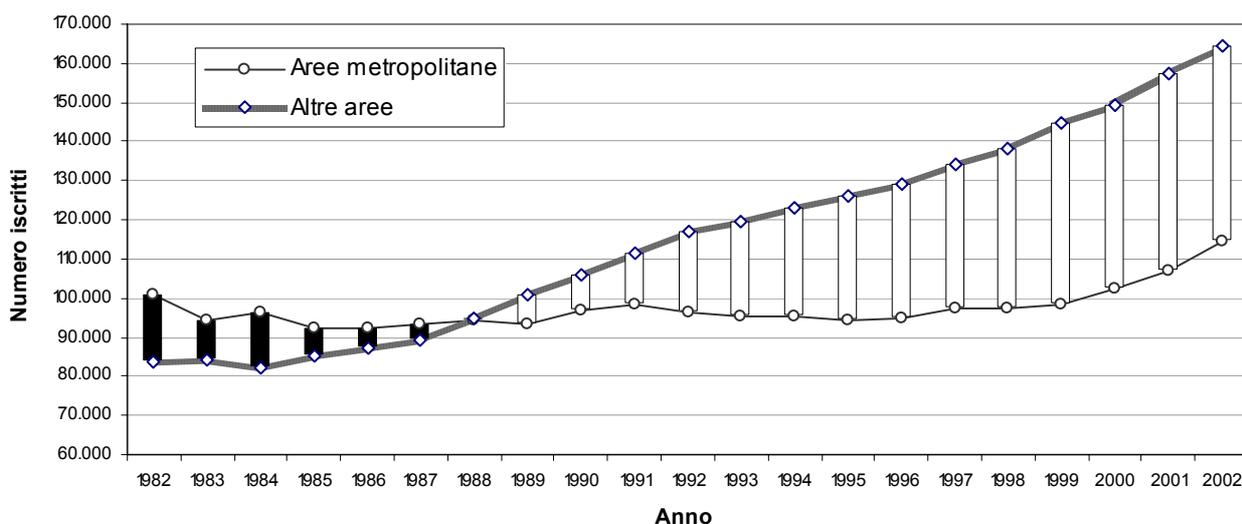
- IV. in termini di crescita sindacale i risultati più importanti sono quelli di Cagliari e Bari, due Città che nel corso di questi anni in modo continuativo sono riuscite a superare una dimensione micro sindacale per diventare due strutture con oltre 3200 iscritti per la prima e 4200 per la seconda; anche qui l'adeguamento organizzativo del comprensorio sembra rappresentare una variabile strategica fondamentale per spiegare l'ottimo risultato di iscritti. Oltre ad alcuni accorpamenti organizzativi (come quello di Andria – Bari) che al di là dell'effetto contabile sembrerebbero garantire importanti benefici di scala, è stato fatto un investimento per rafforzare la presenza sindacale su tutto il territorio della provincia.
- V. Le altre città dove si registrano risultati particolarmente significativi sono: Venezia, che ha quasi raddoppiato gli iscritti; Napoli, dove l'aumento del 50% si è concentrato in larga parte nell'ultimo quinquennio; Firenze, dove di nuovo le iscrizioni dell'ultimo periodo sono quelle che hanno contribuito maggiormente ad una crescita complessiva che è stata del 40%;
- VI. Con aumenti dal 20 al 30% ci sono le città di Genova, Catania e Torino. Tre città dove si notano importanti differenze rispetto alle fasi della crescita. In modo più preciso, solo la struttura di Genova realizza tutta la sua crescita a partire dal 1997; per le altre due strutture nell'ultimo periodo si registra invece una perdita dei vantaggi accumulati nelle fasi precedenti.

TABELLA 2 - Il risultato delle 12 province metropolitane

	Iscritti 2002	Composizione 2002	Variazione%				
			1987/'82	1992/'87	1997/'92	2002/'97	2002/1982
Roma	24266	21,2	-10,2%	-6,7%	2,7%	11,9%	-3,8%
Milano	22612	19,8	-16,5%	-7,1%	-8,1%	16,2%	-17,2%
Napoli	12258	10,7	2,9%	9,3%	-3,9%	36,3%	47,2%
Firenze	10143	8,9	14,5%	-1,9%	-3,5%	28,1%	38,9%
Bologna	9501	8,3	-5,7%	5,7%	5,3%	4,0%	9,1%
Genova	7485	6,6	-8,1%	-1,4%	8,2%	36,0%	33,3%
Torino	7442	6,5	-7,2%	27,4%	12,9%	-9,6%	20,6%
Venezia	6800	6,0	4,6%	43,0%	3,7%	25,2%	94,3%
Bari	4200	3,7	20,9%	10,3%	36,2%	45,1%	163,3%
Catania	3550	3,1	-12,0%	50,2%	-0,8%	-4,3%	25,4%
Cagliari	3277	2,9	11,1%	54,6%	9,9%	60,8%	203,4%
Palermo	2720	2,4	-11,5%	-6,6%	-10,8%	20,9%	-10,8%
Province Metropolitane	114254	100,0	-7,2%	3,2%	0,9%	17,5%	13,5%

Fonte: Ires su dati Filcams

FIGURA 8 - Dinamiche comparate tra aggregato delle province metropolitane e il risultato cumulato dei restanti territori



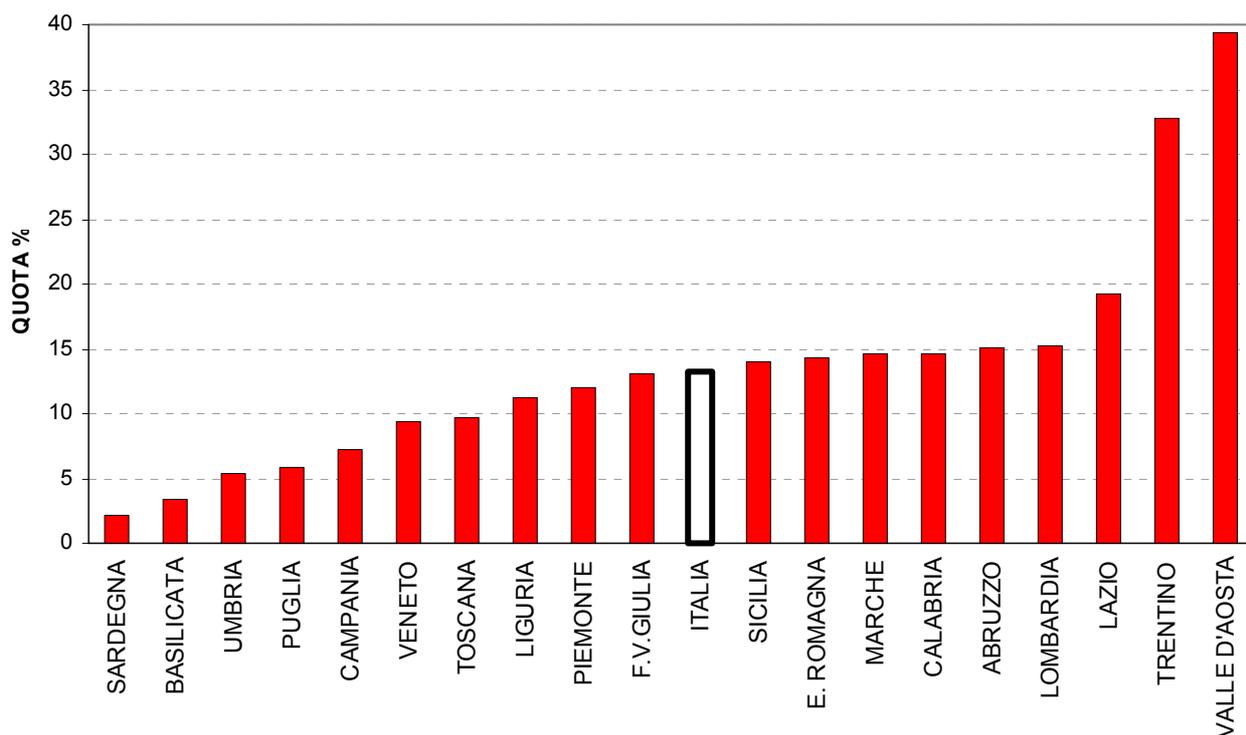
Fonte: Ires su dati Filcams

4. Caratteristiche del tesseramento

La prima variabile scelta per l'analisi del tesseramento riguarda i canali di sindacalizzazione. Si tratta di una verifica della composizione tra iscrizione: per delega all'impresa o brevi manu, ossia, in una rapporto diretto sindacato lavoratore. Per l'elaborazione è stato utilizzato il database predisposto per il rapporto *Indagine organizzativa Filcam CGIL*.

Rispetto a questa tassonomia, il risultato nazionale si ripartisce tra 87% di iscritti per delega e 13% attraverso il canale extra aziendale. La componente brevi manu è da ricondursi: all'attività nei settori dispersi (colf, portieri, agenti rappresentanti...); al servizio delle vertenze che in larga parte si traduce in una adesione diretta al sindacato; ed in ultimo ad una scelta del lavoratore che, soprattutto nelle micro realtà produttive, spesso usa la procedura brevi manu come forma di anonimato per il timore di un inasprimento del rapporto con il datore di lavoro. La composizione media indicata mette insieme situazioni geografiche significativamente diverse: ci sono sette regioni sostanzialmente allineati al dato centrale (Friuli Venezia Giulia, Sicilia, Emilia Romagna, Marche, Calabria, Abruzzo, Lombardia) su cui non si riscontrano elementi di omogeneità geografica e/o dimensionale; mentre per le restanti 12 aree emergono differenze tra Lazio, Trentino e ancora di più Valle D'Aosta dove si registrano quote particolarmente alte di iscrizione brevi manu, e Sardegna, Basilicata, Umbria, Puglia e Campania dove all'opposto la procedura brevi manu si rivela particolarmente limitata.

FIGURA 9 - Canali di sindacalizzazione, quota di iscritti *brevi manu*: un confronto tra ripartizioni regionali* rispetto al dato medio nazionale



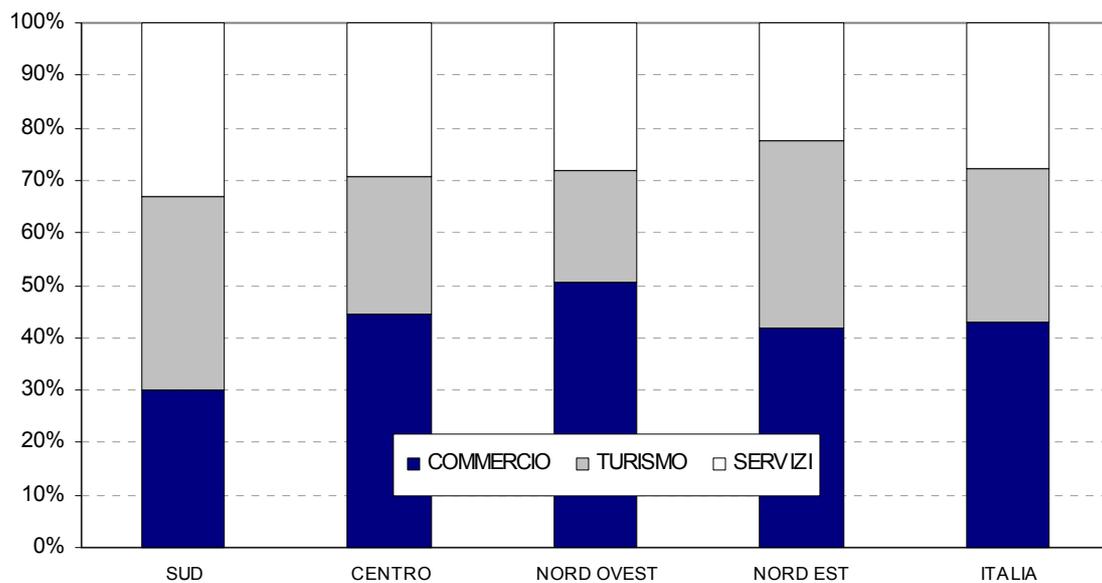
* Manca il dato del Molise Fonte: Ires su dati Filcams

Oltre al dato sui diversi canali con cui si realizzano gli iscritti, è stato fatto un lavoro di attribuzione rispetto alle principali variabili economico sindacali (macro settore, contratto, servizi), e rispetto ad alcune caratteristiche anagrafiche dell'iscritto (genere, età e provenienza extra comunitaria).

In questa parte dell'analisi, con le figure 10 e 11 viene spiegata la ripartizione per macro area economica e corrispondenti CCNL; rispetto a queste variabili, nonostante sia possibile evidenziare un maggior peso del commercio, non si può registrare nel dato generale un forte sbilanciamento settoriale. Questa situazione è il risultato di differenti distribuzioni per area geografica che si compensano nel dato nazionale: nel Sud prevalgono gli iscritti nel turismo e servizi; mentre le altre tre ripartizioni geografiche si caratterizzano per una maggiore presenza del commercio a cui si associano il turismo nella circoscrizione Est ed i servizi negli aggregati del Centro e del Nord Ovest.

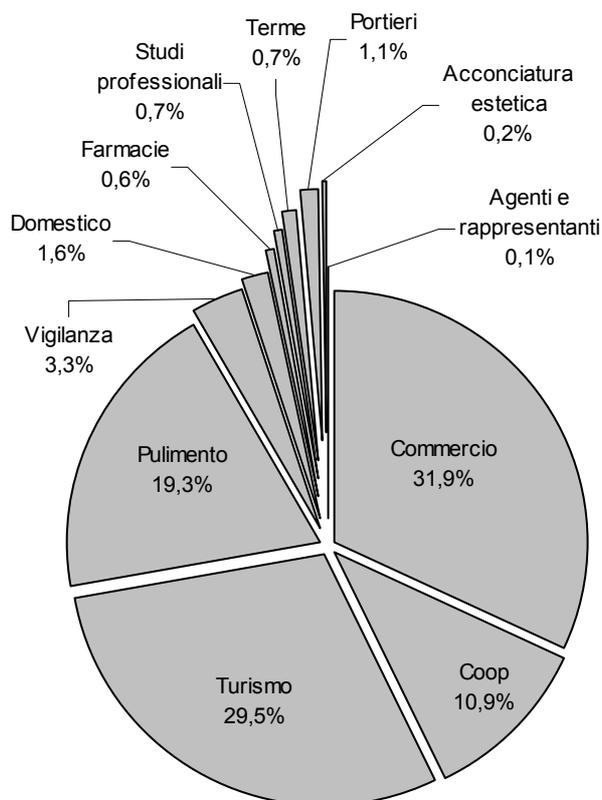
Il dato contrattuale (figura 11), oltre a confermare la composizione settoriale sopra rappresentata, spiega il risultato sindacale della Filcams attraverso un'attività su: 4 macro contratti (commercio, coop, turismo e pulimento) a cui fanno riferimento il 90% degli iscritti; e 8 CCNL minori che rispondono a più specifiche categorie professionali del commercio e dei servizi.

FIGURA 10 - Ripartizione iscritti Filcams per macro settore



Fonte: Ires su dati Filcams

FIGURA 11 - Ripartizione iscritti Filcams per CCNL

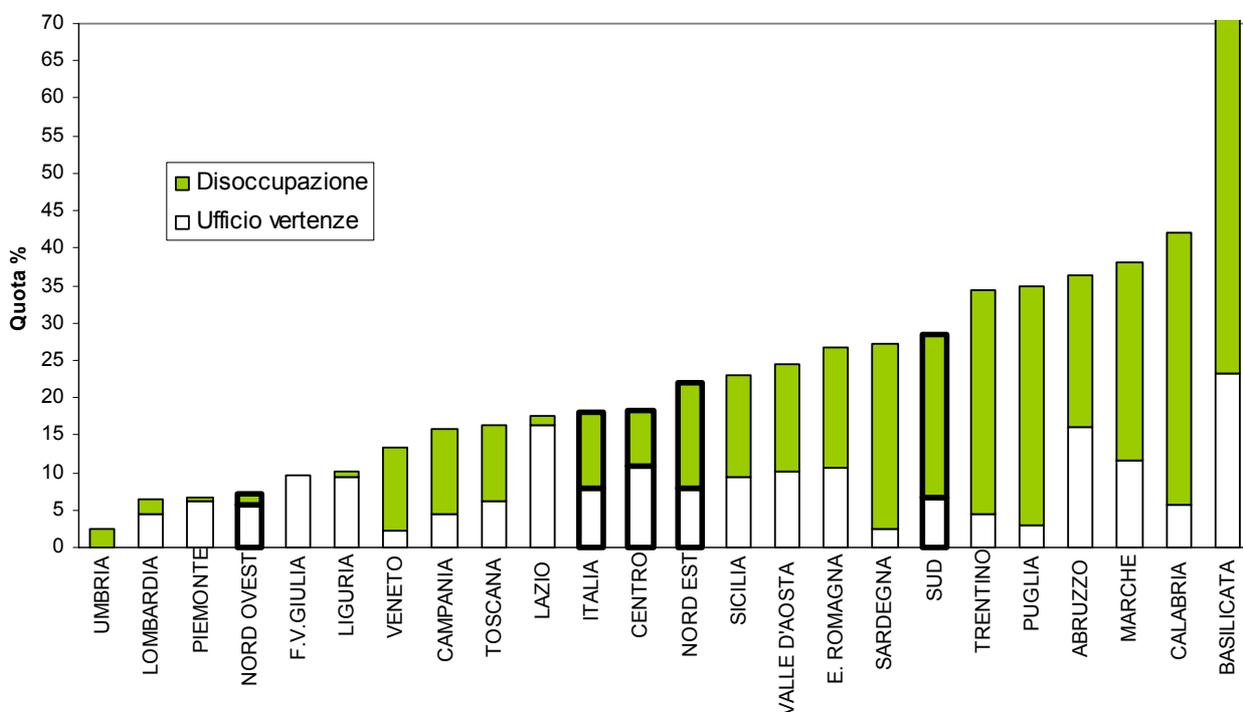


Fonte: Ires su dati Filcams

L'iscrizione alla Filcams non è solo quella del lavoratore dipendente in azienda: esiste una parte importante che può essere attribuita ai servizi, ossia, ad una attività che in questo lavoro è declinata tra domande di disoccupazione ordinaria e con requisiti ridotti e attività svolta dall'ufficio vertenze.

Con la figura 12 è stata misurata la quota di tessere riconducibili alle due tipologie indicate. Il risultato per area geografica descrive una situazione fortemente diversificata per regione. Il dato medio nazionale, che si attesta poco sotto al 20%, combina quote che superano il 70% con la Basilicata, a grandezze minime, sotto il 10%, con Lombardia, Piemonte e la più piccola struttura dell'Umbria. All'interno di questo range, fatte delle eccezioni, si configura una situazione di ampia omogeneità nelle macro aree che poi diventa una diversità nel confronto tra le macro aree. In modo più preciso, fatta eccezione per Campania ed Emilia Romagna, sembra esserci un maggior peso dell'attività di servizio nel tesseramento delle strutture del Sud rispetto al Centro Nord. Il risultato non va ricondotto solo alle differenze di contesto e tipologia di settore (la domanda di disoccupazione è fortemente collegata alla stagionalità occupazionale del turismo molto presente nel Sud in termini di iscritti) ma anche a scelte organizzative e di investimento sui servizi.

FIGURA 12 - Quota iscritti Filcams da ricondurre ad attività di servizio



Fonte: Ires su dati Filcams

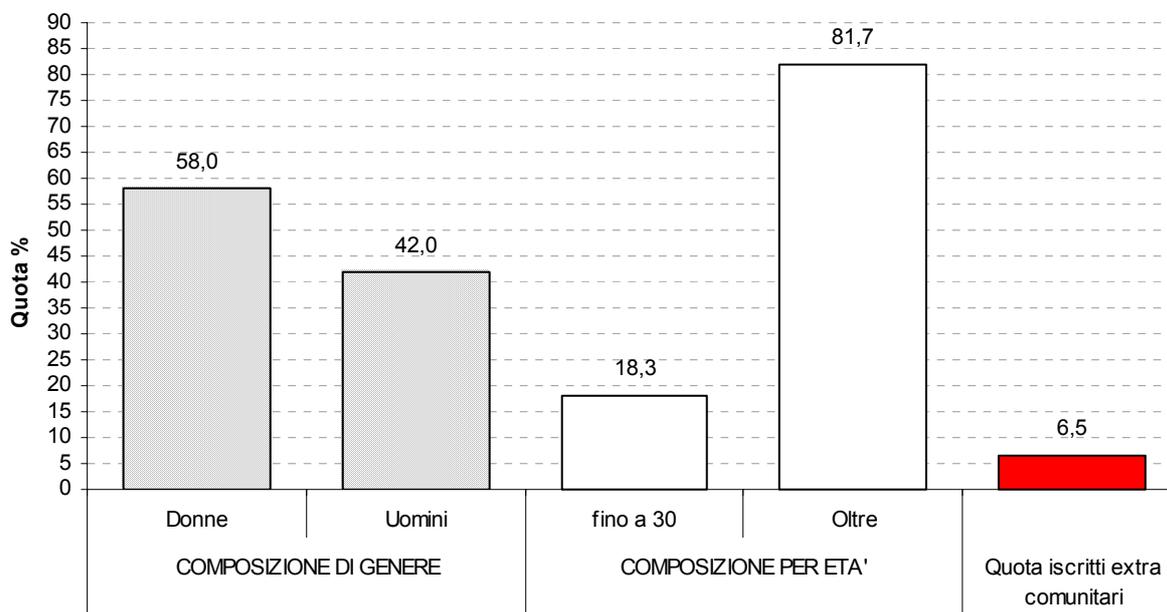
Per quanto riguarda la ripartizione degli iscritti rispetto alle variabili anagrafiche è importante il risultato di maggioritaria presenza delle donne nella categoria, un dato che supera il 60% nelle

circoscrizioni del Centro Nord (con Torino e Bologna al 70%), e che scende di poco sotto il 50% nel Sud. Se si associa questa femminilizzazione della categoria alla stabile progressione degli iscritti viene a configurarsi un importante risultato di rottura rispetto ad una tradizione che ha sempre visto una più debole propensione delle donne all'adesione sindacale. Un'inversione di tendenza che va anche attribuita ad una politica sindacale volta a valorizzare sul livello contrattuale tutele e diritti su cui è maggiore l'attenzione delle donne (part time – congedi parentali).

Guardando alle altre variabili anagrafiche, si scopre che i giovani rappresentano quasi un quinto degli iscritti Filcams. Rispetto a questo risultato nazionale, non ci sono grosse differenze tra le tre macro circoscrizioni. Scendendo invece sulle aree metropolitane il dato sui giovani scende sotto il 10% per Venezia e Napoli, si attesta sul 30% per Cagliari.

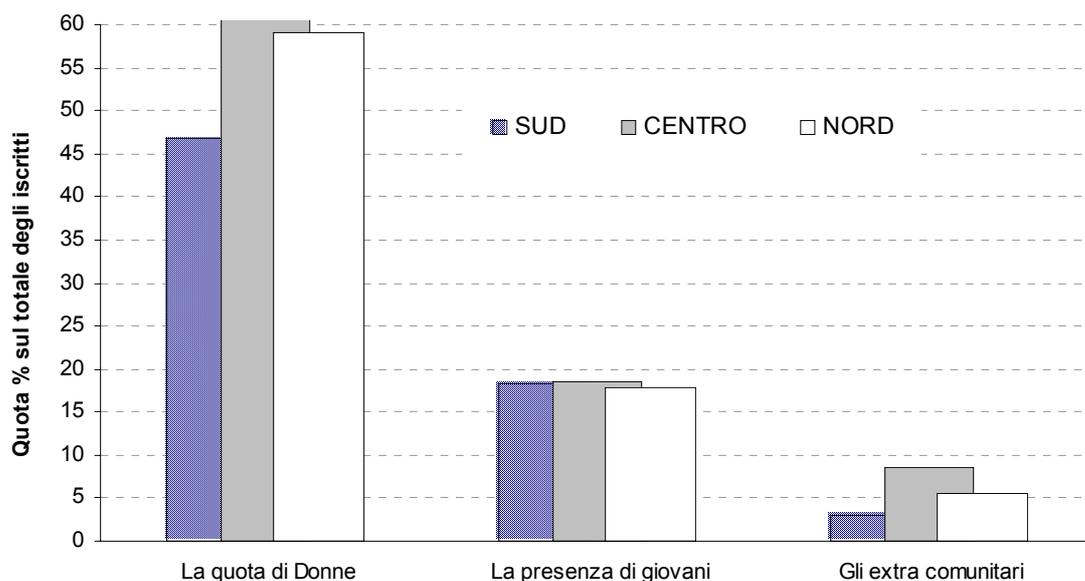
Infine, il gruppo degli extra comunitari ha raggiunto una dimensione del 6,5%. Diversamente dai giovani, la media nazionale si forma con un risultato diverso tra macro aree. Il dato più importante va attribuito alle strutture del Centro dove la quota di immigrati si avvicina alla soglia del 10%.

FIGURA 13 – Iscritti per età, genere e provenienza extracomunitaria



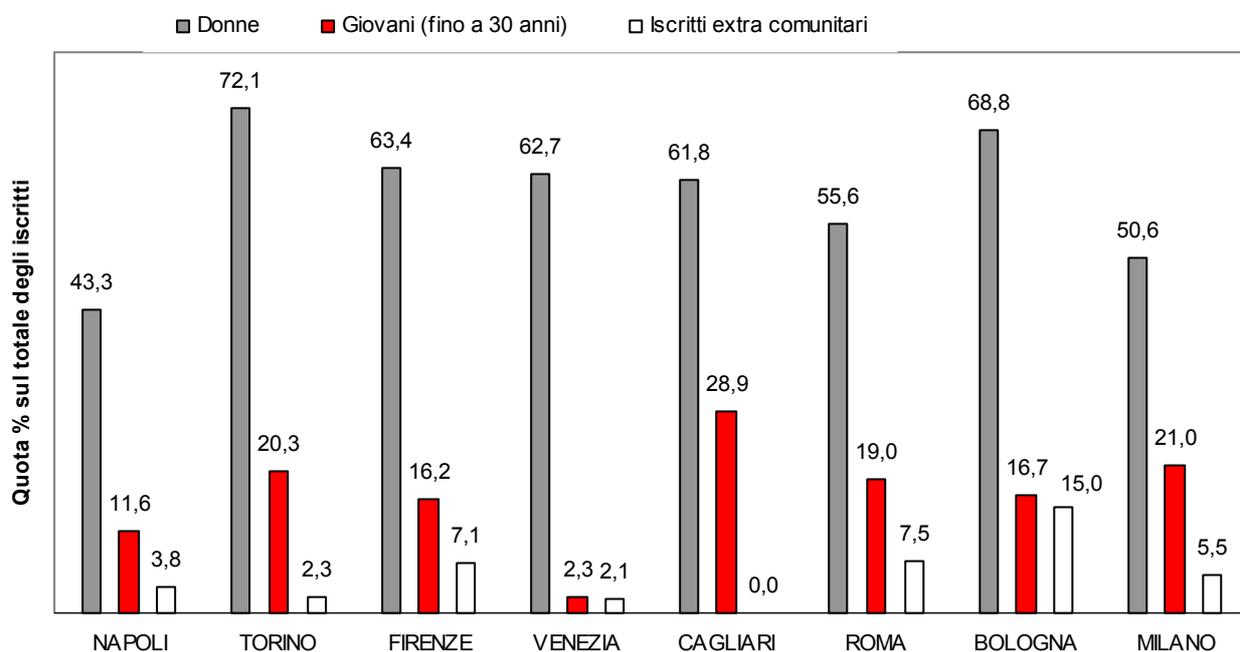
Fonte: Ires su dati Filcams

FIGURA 14 – Le differenze geografiche nella composizione degli iscritti per età, genere e provenienza extracomunitaria



Fonte: Ires su dati Filcams

FIGURA 15 - Presenza degli extra comunitari e composizione iscritti per età e genere in otto aree metropolitane



Fonte: Ires su dati Filcams

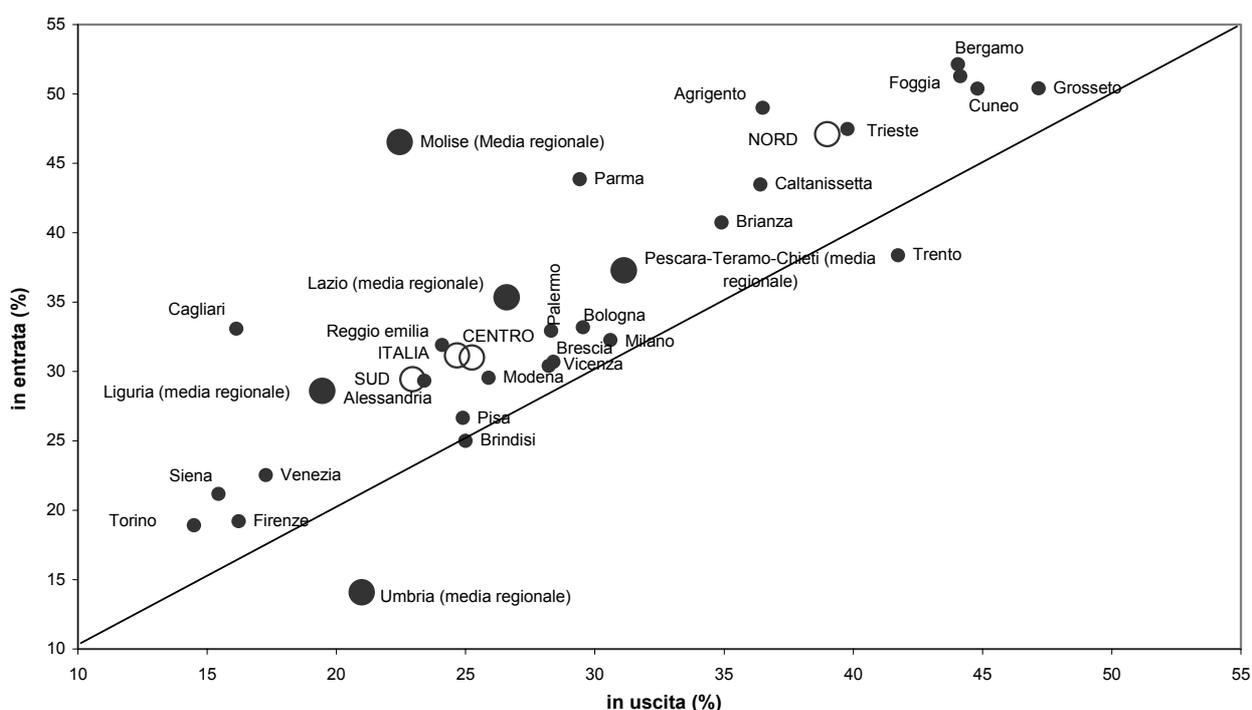
5. Livello di turnover degli iscritti Filcams: le differenze per area geografica

Il Turnover, ossia, l'intensità dei flussi sindacali in entrata ed uscita nel corso di un anno, è senza dubbio un elemento di centrale importanza nella definizione del modello organizzativo di una Categoria.

L'analisi sulla Filcams mette in evidenza una forte instabilità degli iscritti: il flusso in uscita si attesta intorno al 25% con differenze territoriali significative che però non cambiano il segno del fenomeno (figura 16). Le ragioni di questo turnover sono diverse: si va da quote fisiologiche di rinunce a rinnovare l'iscrizione, ai normali passaggi al pensionamento e/o altre forme di non attività, al rinnovo delle scadenze contrattuali annue (appalti pulizie) a cui è collegata l'iscrizione al sindacato, alla presenza di quasi il 20% di iscrizioni per servizi (disoccupazione e ufficio vertenze) più instabili di quelle fatte in azienda, fino ad una diffusa presenza di posizioni contrattuali atipiche ed una forte stagionalità di alcuni settori.

Questa peculiarità della base sindacale ha significato per la Filcams la necessità di doversi attrezzare con strutture in grado di gestire piani locali di tesseramento che comprendesse almeno nuove iscrizioni pari ad un quarto della base sindacale. Un impegno organizzativo gravoso a cui la categoria sembra aver dato una risposta efficace: in tutte le macro ripartizioni geografiche si registra infatti un saldo positivo tra flussi in entrate ed uscita.

FIGURA 16 - Turnover nazionale e differenze territoriali



Fonte: Ires su dati Filcams

Parte seconda: modelli organizzativi

Per la redazione di questa seconda parte un contributo fondamentale è stato offerto dallo stesso curatore del rapporto Bruno Perin che nella sua funzione di responsabile dell'organizzazione ha fornito una serie di indicazioni in merito alle esperienze più rappresentative del "pianeta" Filcams attraverso cui provare a rappresentare il quadro composito del modello di "fare sindacato" che l'organizzazione mette oggi in campo.

L'idea che si è voluta rappresentare è quella di una pluralità di modi di operare che si ridefinisce di volta in volta in relazione a specifiche problematiche settoriali e territoriali.

A tal fine, seguendo le indicazioni di Bruno Perin, sono stati intervistate una serie di strutture territoriali selezionate sia in relazione al loro peso specifico che al carattere emblematico delle esperienze sindacali ivi condotte. Ciò, ovviamente, senza alcuna pretesa di rappresentare l'universo delle esperienze della Filcams ma con il solo intento di rappresentare quella pluralità di comportamenti in cui l'azione sindacale si manifesta.

Nello specifico abbiamo incontrato o intervistato telefonicamente alcuni compagni responsabili delle sedi Filcams che hanno collaborato con estrema generosità alla composizione del quadro delle attività della organizzazione. In particolare sono stati sentiti: Corazzesi (Roma), Pizzamiglio (Milano), Stornaiuolo (Napoli), Bertolotti (Torino), Pestelli (Firenze), De Checchi (Venezia), e Mancini (Rimini).

Va da sé che nelle note che seguono si condensa solo una minima parte delle esperienze raccolte e qualora si ritenesse necessario sono possibili ulteriori approfondimenti su ciascuno degli aspetti trattati come su altre eventuali esperienze da considerare.

6. La multidimensionalità organizzativa della Filcams: un modo di "fare sindacato" come risposta a una forte differenziazione di contesti locali, settori e tipologie di lavoro

La FILCAMS rappresenta indubbiamente un caso assai interessante nel panorama delle esperienze delle moderne organizzazioni sindacali dei lavoratori. Un'esperienza in cui tradizionali forme di organizzazione sindacale e nuovi percorsi di sindacalizzazione si fondono, contaminandosi ed arricchendosi. Un modo di "fare sindacato" che non ha eguali nella tradizione del sindacalismo confederale italiano e che manifesta una sorprendente capacità di inventare forme di organizzazione capaci di adattarsi a contesti territoriali assai diversi e a problematiche settoriali altrettanto differenziate.

Del resto fare sindacato in un universo come quello del terziario è oggi una di quelle imprese che richiede un ampio dispiegamento di quel mix di passione, intelligenza e sacrificio che connota la militanza sindacale.

Lo è certamente per la complessità del campo di azione. Il terziario, l'universo dei servizi alle imprese e alle persone, è un insieme di situazioni lavorative in cui è difficile trovare un denominatore comune capace di orientare univocamente l'azione sindacale. E' una dimensione del lavoro assai diversa da quella in cui si è radicato ed è cresciuto il sindacalismo industriale nel nostro Paese, percorrendo in un secolo di storia la linea retta della unificazione delle diverse identità del lavoro. Un percorso sindacale che è stato favorito dalla presenza di grandi unità produttive, culla del sindacalismo industriale, in cui si sono sperimentate forme di organizzazione operaia che si sono poi estese al resto dell'apparato produttivo. Non vi è dubbio che "la fabbrica" è stata, ed è tuttora, un ambito in cui oggettivamente il processo di maturazione della coscienza di classe si manifesta, pur con crescente complessità, come un elemento naturale in cui l'appartenenza ad un insieme appare evidente e costituisce un naturale elemento di aggregazione.

Ma, se si escludono alcune importanti realtà produttive, l'universo di riferimento della FILCAMS è di tutt'altra natura. E' la "fabbrica sociale", il mondo della produzione di servizi, in cui alla oggettiva frammentazione delle piccole unità produttive si associa un'atomizzazione soggettiva del lavoro ancora maggiore. Se il sindacalismo industriale ha dovuto percorrere la retta dell'unificazione dei diversi mestieri in un contesto organizzativo unificante, come è la fabbrica, il fare sindacato nel terziario deve invece scontare una doppia difficoltà: soggetti diversi in ambiti assai differenziati. A ciò si deve aggiungere un carattere strutturale che non può essere sottovalutato: mentre il sindacalismo industriale si è misurato con forme di occupazione tendenzialmente a tempo indeterminato, in molti ambiti dei servizi sono prevalenti forme di occupazione a tempo determinato, non di rado considerate come tappe di passaggio nella vita lavorativa. Lavori in cui non si determina implicitamente un senso di appartenenza, che sollecita un interesse alla tutela dei propri diritti, ma al contrario una condizione di transitorietà in cui minore è la propensione a sentirsi parte di un collettivo.

Mentre nel sindacato industriale la difesa dei diritti matura nel presente lavorativo in molti ambiti dei servizi l'eventuale riconoscimento dei diritti viene rinviato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, richiedendo al più al sindacato un compito di assistenza a posteriori. Creare momenti di organizzazione in un universo in cui i tratti d'unione sono assai labili pone problemi nuovi per la conquista della rappresentanza di interessi collettivi.

In questo percorso, o meglio, in questi percorsi di costruzione di identità collettive si muove l'azione della FILCAMS che rappresenta oggi una realtà originale nel quadro del sindacalismo confederale.

Un'organizzazione che da sindacato degli interstizi produttivi è diventata una realtà con 280 mila iscritti e che manifesta tassi di crescita annui assai rilevanti.

Non vi è dubbio che la straordinaria dimensione organizzativa che la FILCAMS ha raggiunto corrisponde ad un incremento reale di occupati nei settori di riferimento. Ma è altrettanto vero che questo modello di fare sindacato ha prodotto risultati straordinari sul piano della organizzazione della rappresentanza in un contesto assai difficile per l'azione sindacale.

I risultati raggiunti sono il prodotto di un mix di fattori che si possono sintetizzare nella capacità delle strutture territoriali della FILCAMS di inventare mille forme e mille luoghi della rappresentanza.

Se per il sindacalismo industriale il “ fare come la Fiat” rappresentava un modo di essere sindacato che poteva rappresentare un modello da disseminare nell'azione sindacale in tutte le realtà del Paese, per il sindacato del terziario non c'è un modello unico e facilmente riproducibile. Ci sono, e sono bene evidenti nell'esperienza della FILCAMS, una pluralità di esperienze originali che si innestano su determinate realtà territoriali o in talune attività, sfruttando ogni elemento che la realtà offre per fare sindacato.

Il modello FILCAMS è quindi la sommatoria di tante capacità di adattarsi a contesti produttivi innovativi come ad ambiti tradizionali reinterpretando in modo originale il ruolo del sindacato per guadagnare alla rappresentanza una parte sempre maggiore di lavoratori.

Ed è sufficiente considerare l'arco dei settori di competenza della FILCAMS per cogliere le difficoltà di rappresentare oltre 5 milioni di lavoratori diffusi in oltre 2 milioni di unità produttive con una media di 2,5 addetti per azienda. Un universo che insieme alle attività tradizionali del commercio e del turismo e di alcuni servizi alle persone comprende nuove attività di servizi alle imprese.

E non è solo la gamma delle attività ad essere quanto mai eterogenea. Ancor più ampio è il ventaglio delle condizioni lavorative che si incontrano. Dalle grandi catene della distribuzione, con migliaia di addetti, alla miriade di microimprese. Dal lavoro dipendente a tempo indeterminato a tutte le possibili articolazioni della precarizzazione del lavoro, spesso con un rapporto fra le parti che è rovesciato rispetto a tutte le altre categorie. Un insieme di settori ove la parte “variabile” è

assai più ampia di quella “costante” con una significativa espansione di forme di lavoro parasubordinato e ambiti in cui si incontrano quote significative di lavoro “autonomizzato”.

Un universo dove, anche nel più tradizionale dei comparti, la grande distribuzione, si sono sperimentate forme di lavoro atipico e i territori di frontiera fra lavoro dipendente e lavoro autonomo sono assai ampi e spesso tutt’altro che delimitati.

Del resto, se il settore primario, l’agricoltura, e il settore secondario, l’industria, hanno da sempre una loro connotazione netta, il terziario è nato come un contenitore asimmetrico di tutto quanto non era inscrivibile nei due grandi settori di attività economica. La genesi del termine “terziario” dà ragione delle difficoltà che si incontrano nel considerare un aggregato di attività assai eterogenee. Colin Clark, nel 1940, definiva il terziario come un settore a sé stante, puramente residuale, individuato per differenza dal primario e dal secondario.

Fare sindacato e guadagnare la rappresentanza nel terziario privato richiede una capacità di intercettare domande e bisogni assai differenziati che si manifestano nella “fabbrica diffusa” della produzione di servizi alle persone e alle imprese.

Che cosa hanno in comune l’ingegnere che progetta pagine web con la colf, la commessa con il bagnino, lo stagionale di un parco tematico con la guardia giurata o ancora il farmacista con l’addetto alle pulizie?. Niente. Niente altro che essere lavoratori.

Alla FILCAMS, dunque, partendo dai singoli mestieri, il compito non facile di creare tratti d’unione, di costruire momenti di aggregazione, di organizzazione, di rappresentanza. A questa complessità operativa, si aggiunge il grande problema di trovare risorse per avere degli attivisti sindacali che contattino l’universo del lavoro diffuso, che conoscano le problematiche specifiche, che sappiano parlare la loro lingua e tradurre in organizzazione della rappresentanza, in sindacato, quella generica e spesso inespressa domanda di diritti. In più, rispetto alle tradizionali categorie dell’industria, c’è anche l’enorme turn over delle attività del terziario che porta mediamente ad ogni inizio dell’anno a dover “recuperare” il 30% degli iscritti.

6.1. Progetti ed esperienze territoriali: dalle colf ai farmacisti, da Venezia alla città di Napoli

Un’azione importante che, fin dai primi anni ’90, caratterizza la FILCAMS è stata quella di destinare risorse per progetti finalizzati alla crescita dell’organizzazione. Una scelta strategica che ha portato alla definizione di un’infinità di progetti che dopo una valutazione attenta sono stati sostenuti con l’investimento di ingenti risorse da parte della FILCAMS nazionale che si aggiungono a finanziamenti analoghi provenienti da strutture delle Camere del Lavoro e dalle federazioni locali.

Saper valorizzare intuizioni locali sostenendole con adeguate risorse è stato certamente un fattore strategico che ha consentito la straordinaria crescita organizzativa della categoria.

Progetti e intuizioni hanno consentito un'espansione in ambiti produttivi dove è difficile immaginare forme di radicamento per una tradizionale organizzazione sindacale. Perché se è vero che nei settori di riferimento l'occupazione dipendente è cresciuta, sono anche aumentate, in termini esponenziali, le forme di lavoro precario in un quadro normativo che ha consentito un più ampio ricorso a tipologie contrattuali atipiche. In altri termini è aumentata la necessità di fare sindacato in forme e con strumenti sempre più capaci di inserirsi nelle pieghe di un mercato del lavoro fortemente deregolamentato.

Emblematico il progetto del turismo dove, dopo un corso di formazione dei delegati con l'INCA, si è riusciti a costruire una rete di 32 punti di assistenza ai lavoratori stagionali, non solo per limitarsi a fare la domanda di disoccupazione ma per costruire dei momenti di coordinamento degli stagionali e, a partire dalle loro esigenze, avanzare elementi di contrattazione territoriale. E, giova ricordarlo, nel turismo ci sono circa 900mila lavoratori, di cui 500mila stagionali, con una frammentazione che rende impossibile una sindacalizzazione standard, anche in ragione dell'elevata mobilità territoriale dei lavoratori del comparto. Grazie a questo meccanismo di assistenza e rappresentanza la FILCAMS ha oggi 26 mila iscritti che altrimenti non avrebbe mai conosciuto.

Nelle farmacie, un ambito tutt'altro che facile per la organizzazione sindacale dei lavoratori, quasi tutti laureati ai minimi contrattuali con l'aspirazione di aprire una farmacia, la FILCAMS è partita dall'esigenza di sollecitare norme che regolano in modo diverso l'apertura delle farmacie dentro la città, magari favorendo la formazione di consorzi fra farmacisti per aprire nuove attività.

Attraverso contatti con le organizzazioni professionali dei farmacisti, FILCAMS si è attivata per costruire embrioni di auto-organizzazione sindacale contando necessariamente su risorse umane interne alla categoria, ovvero farmacisti che parlano con i colleghi. Sfruttando la norma contrattuale che consente la mutualizzazione dei permessi sindacali è stato possibile avere dei distacchi retribuiti, in alcune città, che sono diventati punti di riferimento per la categoria.

Allo stesso modo, ogni ambito di produzione di servizi diventa un luogo ove sperimentare pratiche di azione sindacale. Così è a fronte della considerazione che ci sono quasi un milione di domestici, colf, baby sitter, badanti ed altro, nell'80% dei casi non regolarizzati. In questo caso si sta sperimentando un sistema d'intervento che faccia incontrare domanda e offerta, considerando

che le famiglie costituiscono un interlocutore diverso rispetto alla grande impresa, migliorando la capacità professionale dei collaboratori anche con interventi di formazione mirata.

Il sindacato in questo caso offre l'opportunità alle famiglie di incontrare i lavoratori e, insieme, di trovare un sostegno, attraverso società di servizi, nella contabilità, nell'erogazione della busta paga, nel pagamento dei contributi e nell'informazione sulle possibilità di detrazione fiscale dei costi compatibili. Insomma un aiuto alla famiglia per trovare e regolarizzare i lavoratori, un sistema complesso che richiede una pluralità di funzioni, dal patronato, alla società di servizi, ai rapporti con le comunità extracomunitarie. Così si tutelano i lavoratori attraverso un sistema di relazioni assai diverso rispetto a quello tradizionale, in cui il singolo lavoratore arriva al sindacato per tutelare a posteriori i suoi diritti. In proiezione sarà possibile, una volta raggiunta una massa critica di associati, attivare rapporti con assicurazioni private in grado di garantire ai lavoratori maggiori forme di tutela pensionistica da cui sono oggi esclusi.

Sono questi solo alcuni esempi di come FILCAMS ridisegna, giorno dopo giorno, facendo i conti con gli incessanti cambiamenti normativi e legislativi il suo modo di fare sindacato nei territori di frontiera del lavoro dipendente.

La FILCAMS, consapevole che le differenze non sono solo settoriali, ha sperimentato forme organizzative adeguate anche ai territori. Le diverse strutture locali in rapporto alle caratteristiche produttive del territorio hanno saputo sviluppare competenze, progetti di intervento mirati ed esperienze assai originali.

Così nella provincia di Torino, dove assai rilevante nell'attività della FILCAMS è il comparto degli appalti delle pulizie e delle mense aziendali, area dove si concentra il maggior numero di iscritti del territorio, si sono praticate esperienze importanti. Ma non solo. Torino è una realtà in cui molti lavoratori che operano nel settore dell'informatica si avvicinano al sindacato. La crisi che ha investito il settore dei servizi informatici ha permesso alla FILCAMS, che in precedenza aveva solo un insediamento in un centro servizi, di avvicinare centinaia di lavoratori nel corso dell'ultimo anno. Una nuova sfida che coinvolge lavoratori con elevate professionalità con contratti full time che richiederà alla organizzazione territoriale la messa in campo di competenze nuove, capaci di interloquire con nuovi soggetti.

Del resto è evidente che le sfide che il territorio impone hanno riflessi diretti sulla stessa struttura organizzative locali che si modellano pertanto a immagine e somiglianza del contesto

produttivo. Così Milano, fin dal 1992, è passata da una organizzazione orizzontale ad una strutturazione verticale. In precedenza vi era un'organizzazione per zone territoriali in cui i funzionari seguivano tutte le attività indistintamente, dal centro commerciale allo studio professionale. Dal '92 la struttura della FILCAMS inizia ad organizzarsi diversamente con un lavoro "a pool": il funzionario non segue più una zona geografica ma si specializza nella rappresentanza di uno specifico ambito di attività. La scelta di "specializzare" i funzionari è quindi un'opzione strategica che in quel territorio privilegia la qualità specifica dell'intervento. Ma nel milanese si stanno anche sperimentando modelli organizzativi che tendono a considerare alcuni ambiti come "unità organiche". Ciò significa che un centro commerciale, in cui coabitano sia attività di grande distribuzione che piccole attività di commercio al dettaglio, viene assunto come un unico ambito di intervento sindacale puntando alla presenza di un funzionario stabile che operi per tutti i lavoratori dell'unità produttiva, rappresentando sia la cassiera che la guardia giurata in servizio nel centro commerciale. In prospettiva l'obiettivo è quello di dare un insediamento stabile al sindacato, un luogo fisico visibile nell'unità organica.

La peculiarità del modello di sindacato che la FILCAMS rappresenta si evidenzia nella pluralità di esperienze "minori" e nel carattere a volte pionieristico che singole vicende assumono nella storia dell'organizzazione. Così a Venezia, con un'esperienza straordinaria di intervento volto alle lavoratrici degli studi professionali, un comparto assai polverizzato, è stato possibile insediare una significativa presenza del sindacato. Una storia semplice, da sindacato d'altri tempi. A partire dall'iniziativa di alcune lavoratrici impiegate presso studi legali è stata indetta un'assemblea serale che tramite il passa parola ha riempito la sede sindacale, dando il via ad un movimento che si è esteso ad altre province del Veneto e oggi continua ad operare con un sito e una responsabile sindacale. L'esperienza veneta assume un preciso valore simbolico e afferma le possibilità dell'azione sindacale anche in contesti avversi a condizione che si mobilitino adeguatamente le risorse umane, il principale patrimonio di una organizzazione di massa.

E la capacità di fare sindacato trova eccellenti esempi nella geografia delle organizzazioni territoriali della FILCAMS. Un esempio per tutti è il caso di Rimini ove gli stagionali del turismo e del commercio rappresentano oltre il 50% degli iscritti alla FILCAMS. Anche qui la sfida per il sindacato è di quelle complesse. Un universo produttivo che si gonfia d'estate e si riduce drasticamente nelle altre stagioni, spesso composto da giovani provenienti da altri ambiti territoriali. La leva principale d'intervento è il lavoro di assistenza, per la presentazione delle domande di

disoccupazione e del diritto di prelazione sul proprio posto di lavoro, ma, a partire da questo primo livello di incontro con gli stagionali, si sono tenute assemblee territoriali. Del resto a Rimini il contratto provinciale per il turismo costituisce una base comune importante che si arricchisce di alcuni integrativi per i lavoratori delle mense, degli alberghi, dei parchi tematici e per i bagnini.

Le specifiche condizioni locali determinano forme e modelli organizzativi e danno vita a progetti innovativi. E' il caso di Firenze in cui FILCAMS sta mettendo in campo un progetto per il centro storico della città in cui pullulano pubblici esercizi di ogni fattispecie. L'idea è quella di considerare il centro storico come un unico grande bacino occupazionale, in cui le problematiche dei lavoratori sono comuni e vanno oltre quelle specifiche che si riscontrano nei singoli luoghi di lavoro. E allora dopo aver investito i lavoratori con un questionario mirato a cogliere problematiche e bisogni si sono poste le basi per una presenza visibile della FILCAMS nel centro storico. Con la stessa filosofia si è impostato l'intervento nel grande centro commerciale "i Gigli" considerato come un'unica unità produttiva. Lo spostamento del baricentro sul territorio, in questo caso, consente di allargare il campo di azione a problematiche come quelle dei trasporti, dei parcheggi, degli asili nido che possono costituire momenti di aggregazione di interessi e elementi di contrattazione territoriale. Va da sé che a Firenze il modello organizzativo della FILCAMS, orientato dalla opzione territoriale delle zone sindacali, richiede funzionari polivalenti capaci di dare risposte a una pluralità di condizioni contrattuali.

Ancora diverso, a dimostrazione della pluralità dei modelli organizzativi della FILCAMS, è l'assetto adottato nella provincia di Roma che vede operare 7 uffici, di cui 5 nel solo comune capoluogo e 3 dipartimenti che seguono i grandi gruppi nazionali (catene alberghiere, catene della distribuzione, grandi appalti). Dal 1996 a Roma si opera quindi con una struttura "mista" con 3 dipartimenti "verticali" e 7 zone "orizzontali", un modello che ha fatto crescere la struttura FILCAMS fino agli oltre 31.500 iscritti di cui 24 .000 solo a Roma. Un risultato notevole che è il prodotto di una miriade di iniziative sul territorio e di un'accorta politica contrattuale. Infatti, dopo aver promosso alla vigilia del Giubileo il "camper dei diritti", la FILCAMS di Roma si appresta a rimettere in moto l'esperienza positiva con il "pullman dei diritti". Con una differenza significativa che non sta solo nella dimensione del vettore. Nella prima edizione si trattò di un lungo viaggio nella conoscenza dei diritti del lavoro, uno strumento per percepire le problematiche del lavoro nero e, attraverso un'informazione capillare sul territorio, riaffermare elementi di dignità nei rapporti di lavoro. Oggi, a distanza di qualche anno, il pullman dei diritti si appresta a portare nelle strade della

capitale il testo del contratto integrativo territoriale per aziende e dipendenti del terziario, della distribuzione e dei servizi, affinché diventi patrimonio collettivo. Questo mentre è in dirittura d'arrivo l' accordo integrativo territoriale per il turismo e mentre si realizzano importanti protocolli d'intesa con la provincia e con il comune a sostegno del settore. E non è tutto. Nell'esperienza originale della FILCAMS di Roma si iscrive la formazione di due Enti Bilaterali, EBIT per il turismo e l'EBIT per il terziario, che rappresentano un caso unico nel panorama nazionale destinati ad allargare il raggio d'azione del sindacato nella formazione e nell'assistenza integrativa.

Ad un'esperienza come quella romana, in cui iniziative di strada si associano ad un'intensa attività negoziale con le controparti, fa da contraltare il caso della FILCAMS di Napoli. Due grandi città. Due immensi serbatoi di lavoro diffuso. Due modi diversi di essere FILCAMS. A Napoli la FILCAMS ha saputo tramutare una domanda sociale di tutela in un'azione sindacale diventando un punto di riferimento, un baluardo di civiltà in grado di contrastare il disagio. Un sindacato militante, aperto alla città, capace di offrire un riferimento ai lavoratori diretti ma anche delle risposte a mille problematiche del disagio sociale che affliggono la metropoli partenopea. La presenza nella sede FILCAMS di Napoli della Casa dei Popoli, associazione di lavoratori extracomunitari, dello Sportello Rosa per l'assistenza alle donne e di numerose associazioni di volontariato, tra cui Libera, esprime questa vocazione ad incontrare il disagio cercando di costruire delle risposte organizzate. Una scelta che nel contesto napoletano ha determinato un forte sviluppo dell'organizzazione perché molte delle persone che per necessità entrano in contatto con le associazioni ospitate dalla FILCAMS costituiscono parte dell'universo di attività lavorative che normalmente il sindacato non intercetta. Nella enorme galassia del terziario all'ombra del Vesuvio per tutti c'è un riparo sotto l'ombrello della FILCAMS di Napoli che ha messo in campo una task force a disposizione dei lavoratori denominata "S.O.S. diritti" che garantisce assistenza, informazione e tutela. Fare rete diventa per FILCAMS il modo per stare nella realtà nella convinzione che fare sindacato a Napoli richiede un'apertura all'esterno capace di coprire i bisogni cercando di trasformarli in qualcosa di esigibile come diritti.

Come abbiamo visto in questa rapida carrellata nella geografia della FILCAMS vi sono tanti modi diversi di fare sindacato che non corrispondono a opzioni strategiche ma che discendono da una attenta considerazione delle specifiche problematiche dei territori. Così la struttura organizzativa della FILCAMS si rimodella, caso per caso, al variare delle condizioni oggettive, della struttura produttiva, dei fattori soggettivi, e delle caratteristiche del mercato del lavoro.

In questo quadro non va dimenticato il ruolo strategico che la FILCAMS assegna, in tutto il territorio nazionale, agli uffici vertenze con ben 42 strutture gestite direttamente dalla categoria. Attraverso una gestione attenta del servizio dell'ufficio vertenze, investendo risorse umane di qualità, cui è garantita una formazione permanente, si è messo in campo un prezioso sistema di assistenza ai lavoratori.

Accanto a queste forme "tradizionali" di sostegno ai lavoratori si fa strada in FILCAMS un'attenzione ed orientamento assai interessante alle possibilità che l'informatica offre all'iniziativa sindacale. FILCAMS ha investito, non senza iniziali resistenze, affinché in tutte le strutture d'Italia ci fosse una postazione informatica. E' stato creato un sito web, capace di parlare alle strutture territoriali e di fornire, per tutti i 27 contratti che interessano la categoria, informazioni e aggiornamenti in tempo reale. Oggi nella rete intranet, con oltre 16 mila documenti consultabili in rete, i funzionari possono agevolmente considerare tutte le esperienze di contrattazione.

Sempre utilizzando il canale informatico, FILCAMS ha inoltre istituito un servizio di "Pronto intervento" su web per i visitatori di tutti i siti dell'organizzazione denominato 118 Filcams. Una formula semplice con cui il lavoratore può risolvere problemi inerenti i diversi aspetti del rapporto di lavoro compilando un modulo di richiesta.

Nel presente FILCAMS sta costruendo siti di settore in cui l'enorme quantità di esperienze di contrattazione viene messa in rete, diffusa e opportunamente valorizzata. In qualche caso, come per il sito specifico per i lavoratori di MC Donald e Autogrill, ambiti dove c'è una grandissima mobilità del lavoro e spesso vengono meno i riferimenti diretti per i lavoratori, grazie all'informatica si riesce a disseminare informazioni per i lavoratori.

Tutto questo senza trascurare le "risorse umane". Ed è questo un tema centrale nel modello di fare sindacato della FILCAMS. Nei settori in cui opera sono applicati ben 27 diversi contratti di lavoro ed è del tutto evidente la complessità che in un singolo territorio il funzionario sindacale deve affrontare. Una complessità che appare ancora maggiore se si considera l'estensione dell'universo della rappresentanza della categoria, la polverizzazione produttiva e le difficoltà insite nel tentativo di ricondurre ad un'azione sindacale una moltitudine di soggetti diversi. Questa complessità del contesto in cui opera la categoria ed in ragione del carico di competenze di cui deve essere dotato chiunque svolge funzione sindacale spiega la scelta della FILCAMS di guardare alla formazione. L'ampio spettro dei comparti della Filcams richiede infatti una conoscenza allargata che non può essere costruita senza un lavoro di formazione che vada oltre l'esperienza diretta. La

formazione di chi fa sindacato assume pertanto un valore centrale nella vita della Filcams e il corso di primo inserimento per funzionari, una settimana per conoscere che cos'è l'universo della Filcams, è oggi il principale strumento di formazione di base.

Certamente la formazione è oggi l'elemento strategico anche per i delegati. Se per i funzionari sindacali della FILCAMS l'orologio conta 25 ore "perché 24 ore non bastano", decisivo per lo sviluppo del radicamento dell'organizzazione appare la capacità di far crescere la categoria dei delegati. In effetti la Filcams considera questa forma di volontariato come risorsa nella misura in cui esiste una forte organizzazione alle spalle e una capacità di garantirgli servizi e qualificazione professionale. Una posizione questa sui delegati che sta richiamando l'organizzazione alla riflessione sulla messa in campo di strumenti come gli stage di affiancamento, ossia, una sorta di learning by doing, in cui si impara a fare sindacato operando sul campo a fianco di funzionari più esperti.

Lo stesso tema dei delegati si ripropone quando si guardano alle politiche dell'organizzazione rispetto agli iscritti e alla loro composizione di genere. La Filcams che, più di ogni altra vanta una rilevante presenza delle donne (il 56% degli iscritti) sta affrontando il tema della rappresentanza di genere a partire dal delegato. La scelta ha come obiettivo di più lungo periodo il riequilibrio fra l'elevata presenza delle donne nei direttivi e la ancora troppo modesta presenza nelle segreterie. Una forbice che la Filcams ha deciso di superare non solo in nome di un astratto riferimento alle pari opportunità ma al fine di acquisire una maggiore capacità di rappresentare le specificità del lavoro nella categoria. Questa decisa attenzione alla composizione di genere non si limita solo ad un investimento sui delegati bensì si sta traducendo in una strategia a tutto campo in cui diventano fondamentali le politiche contrattuali, attente a tematiche che interessano maggiormente le donne (ad esempio il part time ed i congedi parentali), e le iniziative specifiche sui territori come quella dello "sportello rosa" attivato a Napoli.

Ma come viene percepito il fenomeno "Filocams" all'interno del mondo sindacale? Come lo vedono gli stessi sindacalisti? Che risorsa può suggerire questa categoria a tutto il mondo della contrattazione e della tutela dei diritti? Per saperlo è stata avviata un'attività di osservazione per mezzo di interviste ai principali interlocutori su cui è organizzata governance e rappresentanza di un territorio. In questo rapporto, anche se in forma ancora non definitiva, sono riportati alcuni risultati.

A Milano, la capitale del terziario, la FILCAMS è il primo sindacato per numero di tesserati attivi. Secondo il Segretario Generale della Camera del Lavoro, la forza di questa categoria è stata

la capacità affrontare la frammentazione non vivendola solo come un limite all'agire sindacale ma cercando di interpretarla e di adattare l'azione sindacale a tale condizione. Questo ha significato creare una struttura organizzativa molto ramificata nel territorio e mettere insieme quelle competenze ed identità che potessero meglio intercettare la complessità del mondo del terziario. Nella Filcams il sindacalista deve diventare una persona capace di afferrare più mondi, di parlare più linguaggi e di comprendere le diverse culture in cui sono inseriti i lavoratori. Questa scelta organizzativa e di azione della rappresentanza si è tradotta in un costante allargamento della base sindacalizzata e della capacità contrattuale. Tra gli spunti ed i suggerimenti che la categoria può dare al mondo sindacale – aggiunge il Segr. Di Milano - vi è sicuramente l'abilità sviluppata nel contrattare anche su questioni minime “con ottimi spunti su temi come orari e flessibilità”.

Anche il Segretario Generale della Camera del Lavoro di Bologna è convinto che la Filcams si qualifica per la sua capacità di fare sindacato in un contesto - quello del terziario - fatto di frammentazione e forte differenziazione professionale. Come afferma il sindacalista, l'idea di costruire "una rappresentanza in grado di rappresentare tutti" è il presupposto dell'azione della FILCAMS ma anche l'obiettivo principale a cui tendere: "rappresentare tutti, arrivare a tutti". La quantità di contratti FILCAMS – conclude il sindacalista - è lo specchio dei risultati di tale strategia.

Troviamo una posizione concorde a quelle sin qui espresse anche a Vicenza. Un piccolo territorio dove il Segretario Generale della Camera del Lavoro vede la Filcams come un'organizzazione che manifesta una particolare predisposizione ad intercettare il lavoro disperso e diffuso con una notevole capacità di inserirsi in settori nuovi e una buona propensione alla tutela dell'individuo. Per il sindacalista di Vicenza queste caratteristiche offrono l'opportunità per sperimentare una implementazione delle sinergie con il resto del sistema CGIL. Esplicita è l'esigenza di un maggiore scambio e comunicazione tra le varie categorie che vedono aumentare i punti di connessione all'interno di un sistema economico organizzato su una crescente esternalizzazione di processo. La strategia - precisa il sindacalista - potrebbe essere quella di creare condizioni di maggiore sinergia e dialogo tra le categorie per acquisire forza sul piano della rivendicazione dei diritti e per fare questo "comitati di sito e di rete devono andare sino in fondo nella loro funzione, ovvero quella di creare una rete operativa presente nel territorio e di facilitare il dialogo, ad esempio tra RSU".

Il tema della centralità della Filcams in un processo di rafforzamento delle sinergie nel sindacato è presente anche in un grande territorio come Roma. Un città dove la Filcams ha superato la soglia dei 30 mila iscritti ed è diventata la seconda categoria per i lavoratori attivi. Non vi è dubbio

– osservano alla CGIL di Roma e del Lazio - che la FILCAMS ha giocato un ruolo chiave nella capacità della Confederazione di ampliare la rappresentanza intercettando un arco sempre più ampio di attività di servizio, alcune “nuove” ed altre effetto della scomposizione di cicli produttivi. Un processo che ha portato la FILCAMS ad essere una sorta di “confederazione nella confederazione” a cui tutti riconoscono delle enormi potenzialità. Ma questo processo di crescita continua, questa capacità di “intercettare tutto”, nelle riflessioni del Segretario Confederale presenta anche il rischio di una “crisi di crescita”. In altri termini si osserva che nella crescita bisogna fare uno sforzo per tenere insieme il tutto” ed è evidente in questo il riferimento all’ampia gamma di contratti nazionali e di contrattazioni territoriali, da definire ma anche poi da fare applicare, cui sono chiamati, in ragione di questa “vocazione” i compagni della FILCAMS. La strategia alternativa - conclude il Segretario - è tra “ tutelare per pezzi, le singole attività lavorative” o ricomporre il meccanismo contrattuale avendo come riferimento l’intero ciclo della produzione” attraverso “contratti più larghi che tendano a riunificare quello che la scomposizione dei cicli produttivi induce”.

Elementi di riflessione critica sull'esperienza della FILCAMS sono presenti nelle considerazioni proposte dal Segretario Generale della Camera del Lavoro di Brescia. Il tema è quello delle politiche contrattuali poste in atto dalla categoria all’interno dei processi di concentrazione che stanno interessando larga parte della distribuzione commerciale. La preoccupazione che sembra voler evidenziare il Segr. di Brescia è il proliferare di forme di precarizzazione anche all’interno di un processo riorganizzativo che potrebbe favorire politiche sindacali che esaltano e valorizzano i processi di contrattazione collettiva.

Infine, riemerge il tema della sinergia nell’intervista al Segretario Generale della Camera del Lavoro di Napoli il quale esprime la necessità di una maggiore interazione tra la Confederazione e una categoria come la FILCAMS che a Napoli guadagna visibilità e solidità organizzativa. Nelle considerazioni del Segr. di Napoli è forte il richiamo ad un maggiore raccordo con la confederazione nella gestione di specifiche aree di intervento (ed esempio gli extracomunitari) e nella definizione delle politiche contrattuali: “cio che serve – evidenzia il sindacalista - è una maggiore integrazione nella CGIL, evitando sovrapposizioni e iniziative politiche che possano diluire l’identità della Confederazione”. A questo proposito il segretario di Napoli vede con preoccupazione anche aspetti del modello organizzativo della FILCAMS, come la gestione "autonoma" degli uffici vertenze, ravvisando anche in questa decisione un rischio concreto di incidere sull'identità della Confederazione.

Le valutazioni espresse dai Segretari Generali Camere del Lavoro fin qui interpellati ci mostrano una categoria in costante evoluzione e crescita e con un atteggiamento mentale capace di

affrontare nuove difficoltà con nuove risorse strategiche. La percezione che si ha è quella di un'organizzazione sindacale che nonostante lo sbriciolamento sul territorio delle attività economiche, ha la forza contrattuale per fare accordi sia di primo e soprattutto di secondo livello, ambito su cui si gioca la partita della diversificazione lavorativa e della frammentazione. Proprio partendo dal riconoscimento di questi successi e delle sue potenzialità future, alcuni dei segretari intervistati evidenziano la necessità di intervenire sulle attuali forme organizzative e politiche di rappresentanza per andare nella direzione di una maggior coesione. I temi principali sembrano essere quello della sinergia organizzativa e quello della ridefinizione delle strategie contrattuali puntando alla riduzione del numero dei contratti.

APPENDICE : SETTORI DI COMPETENZA FILCAMS SECONDO LA CODIFICA ATECO91

COMMERCIO

G 50 COMMERCIO, MANUTENZIONE AUTOVEICOLI E MOTOCICLI; VENDITA DETT.CARBURANTE

- G 501 Commercio di autoveicoli
- G 503 Commercio di parti e accessori di autoveicoli
- G 504 Commercio, manutenzione e riparazione di motocicli, accessori e pezzi di ricambio
- G 505 Vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione

G 51 COMMERCIO INGROSSO E INTERMEDIARI COMMERCIO /AUTOVEICOLI-MOTOCICLI ESCLUSI

- G 511 Intermediari del commercio
- G 512 - 517 Commercio all'ingrosso

G 52 COMMERCIO DETTAGLIO (ESCLUSO AUTOVEICOLI E MOTOCICLI);

- G 52.1 Commercio al dettaglio in esercizi non specializzati
 - G 52.2 Commercio al dettaglio di prodotti alimentari, bevande e tabacco in esercizi specializzati
 - G 52.3 Commercio al dettaglio di prodotti farmaceutici, medicali, di cosmetici e di articoli di profumeria
 - G 52.4 Commercio al dettaglio di altri prodotti (esclusi quelli di seconda mano) in esercizi specializzati
 - G 52.5 Commercio al dettaglio di articoli di seconda mano
 - G 52.6 Commercio al dettaglio al di fuori dei negozi
 - G 52.7 Riparazione di beni di consumo personali e per la casa
-

TURISMO

H 55 ALBERGHI E RISTORANTI

- H 551 Alberghi
- H 552 Campeggi ed altri alloggi per brevi soggiorni
- H 553 Ristoranti
- H 554 Bar
- H 555 Mense e fornitura di pasti preparati

I 633 Attività delle agenzie di viaggio e degli operatori turistici

SERVIZI ALLE PERSONE

O 92 ATTIVITA' RICREATIVE, CULTURALI E SPORTIVE

- O 9232 Gestione di sale di spettacolo e attività connesse
- O 9233 Attività riguardanti i parchi di divertimento
- O 9234 Altre attività di intrattenimento e di spettacolo n c a
- O 923411 Discoteche, sale da ballo, night clubs e simili
- O 923412 Scuole di ballo
- O 92342 Sale giochi e biliardi

O 93 ALTRE ATTIVITA' DEI SERVIZI

- O 9302 Servizi dei saloni di parrucchiere e degli istituti di bellezza
- O 9304 Servizi dei centri e stabilimenti per il benessere fisico
- O 9305 Agenzie matrimoniali e di incontro/Astrologi e spiritisti/Attività di hostess

P 95 SERVIZI DOMESTICI PRESSO FAMIGLIE E CONVIVENZE

SERVIZI PRIVATI PROFESSIONALI E ALLE IMPRESE

K72 INFORMATICA E ATTIVITA' CONNESSE

- K 721 Consulenza per installazione di elaboratori elettronici
- K 722 Fornitura di software e consulenza in materia di informatica
- K 723 Elaborazione elettronica dei dati
- K 724 Attività delle banche di dati
- K 725 Manutenzione e riparazione di macchine per ufficio e di elaboratori elettronici
- K 726 Servizi di telematica, robotica, eidomatica/Altri servizi connessi all'informatica

K74 PROFESSIONALI

- K 7411 Attività degli studi legali e notarili
- K 7412 Contabilità, consulenza societaria, incarichi giudiziari, consulenza in materia fiscale
- K 74121 Servizi in materia di contabilità, consulenza societaria, incarichi giudiziari, consulenza fiscale
- K 74122 Attività delle società di certificazione di bilanci
- K 74123 Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi
- K 7414 Consulenza finanziarie, del lavoro, agrarie, amministrativo-gestionali; pubbliche relazioni e agenzie inform. commerciali

K74 MARKETING

- K 7413 Studi di mercato e sondaggi di opinione
- K 744 Pubblicità (Studi di promozione pubblicitaria - Agenzie di concessione degli spazi pubblicitari)

K74 TECNICI

- K 742 Attività in materia di architettura, di ingegneria, di aerofotogrammetria e cartografia, di ricerca mineraria
- K 743 Collaudi e analisi tecniche/Controllo di qualità e certificazione di prodotti

K74 OPERATIVI

- K 745 Servizi di ricerca, selezione e fornitura di personale
 - K 746 Servizi di investigazione e vigilanza
 - K 747 Servizi di pulizia e disinfestazione
 - K 703 Attività immobiliare per conto terzi (Agenzie mediazione immobiliare/Amministrazione e gestione beni immobili di terzi)
 - K 7483 Servizi congressuali di segreteria e di traduzione
-