



Federazione
Lavoratori
Funzione
Pubblica

Segreteria Regionale Veneto

Comparto Autonomie Locali

Coordinamento regionale Camere di Commercio

Mestre (VE), 22 ottobre '09

- A Rossana Dettori. Segretaria FP CGIL nazionale. Responsabile comparto AA.LL.
- A Marco Benedetti. Coordinatore Nazionale FP CGIL CCIAA
- Alle Segreterie Provinciali FP CGIL Veneto
- Alle Delegate e ai Delegati FP CGIL delle CCIAA venete

OGGETTO: documento/piattaforma Camere di Commercio del Veneto – Proposta di lavoro.

Care compagne e cari compagni

Vi inviamo, di seguito, il documento/piattaforma elaborato dal Coordinamento Regionale delle Camere del Commercio del Veneto.

Il documento, presentato nel corso di un incontro a cui hanno partecipato numerose/i compagne/i dei luoghi di lavoro e delle segreterie FP CGIL provinciali, è stato unanimemente condiviso dalle nostre strutture di luogo di lavoro.

Si evidenzia che, rispetto alla prima bozza di proposta, il documento finale qui presentato è stato integrato tenendo conto delle osservazioni del compagno Marco Benedetti, coordinatore nazionale, e della compagna Rossana Dettori, segretaria nazionale, presenti all'incontro.

In chiusura, riteniamo che il documento/piattaforma possa rappresentare una interessante proposta di lavoro che, previa discussione e condivisione del coordinamento FP CGIL nazionale, intendiamo adottare, in tempi brevi, a livello regionale.

Fraterni saluti.

p. la Segreteria
Funzione Pubblica CGIL Veneto
Comparto Autonomie Locali

Ugo Agiollo – Luca Cipriani

p. il Coordinamento
Regionale FP CGIL Veneto
Camere di Commercio I.A.A.

Liliana Frascati

Camere di Commercio del Veneto

Relazioni sindacali: Analisi, osservazioni e proposte di lavoro.

La Segreteria regionale FP CGIL e il Coordinamento regionale FP CGIL delle Camere di Commercio del Veneto, intendono, a partire dai contenuti del presente documento, porre alcune questioni ad Unioncamere ed alle Amministrazioni Camerali, con l'obiettivo di migliorare lo stato delle relazioni sindacali e di dare risposta ai problemi occupazionali e professionali del personale camerale.

⇒ **Analisi**

Premettiamo alcune considerazioni, una sorta di **analisi "storica"** della situazione contrattuale nelle Camere di Commercio:

- ✓ gli anni '90 hanno visto l'applicazione della riforma delle Camere di Commercio e, sotto il profilo sindacale, la revisione dell'ordinamento professionale e la conseguente sistemazione, più o meno riuscita degli organici, per effetto della combinazione fra le disposizioni contrattuali nazionali, gli indirizzi concertati fra Unioncamere ed OO.SS. nazionali e conseguente loro applicazione nelle singole Camere di Commercio, mediante la contrattazione e la concertazione decentrata. Il processo non ha conosciuto lo stesso percorso e lo stesso risultato in tutti gli Enti Camerali ma ha generalmente comportato la crescita professionale del personale camerale e l'innovazione o trasformazione della struttura organizzativa;
- ✓ tale processo si è interrotto o si è ridimensionato in questo decennio mentre la contrattazione e la concertazione integrativa hanno fatto riferimento essenzialmente alle norme dei contratti nazionali e delle finanziarie; infatti, se da una parte è venuta meno la concertazione nazionale fra Unioncamere ed OO.SS., dall'altra la contrattazione decentrata non ha saputo o voluto confrontarsi con gli esempi e gli esiti della contrattazione negli enti locali del proprio territorio provinciale; inoltre, Unioncamere, diversamente dal passato, ha assunto decisioni unilaterali, senza alcun confronto con il sindacato, su varie materie riguardanti il personale e le ha diramate, tramite circolari o pareri, alle varie amministrazioni camerali;
- ✓ mentre le parti pubbliche delle delegazioni trattanti si possono avvantaggiare delle posizioni espresse da Unioncamere e, del resto, prodotte da vari tavoli tecnici a cui partecipano rappresentanze delle direzioni e delle dirigenze camerali, le delegazioni di parte sindacale non hanno analoghi riferimenti di tavoli o di coordinamenti, cosicché le singole delegazioni trattanti, i rappresentanti della parte pubblica come pure della parte sindacale, rischiano spesso di prendere atto, con qualche ritocco, di decisioni assunte altrove, assumendo un ruolo burocratico di notai più che di attori contrattuali.

⇒ Osservazioni

E' più che sufficiente per affermare che **il sindacato non può ritenersi soddisfatto dello stato delle relazioni sindacali nelle Camere di Commercio** né del rapporto, senz'altro squilibrato, fra professionalità rivestite e competenze esercitate dai dipendenti né, infine, della relazione fra fabbisogno di personale, precarietà di lavoro e servizi alle imprese e per le imprese.

E non c'è crisi che tenga, anzi proprio perché c'è la crisi il ruolo delle Camere di Commercio, in quanto interpreti dell'economia dei propri territori provinciali e, quale sistema, rappresentanti del mondo delle imprese, potrebbe e dovrebbe rivitalizzarsi ed il personale può senz'altro rappresentare una risorsa primaria dei "cantieri camerale" come qualche Amministrazione ha intitolato la volontà politica di stare al centro del processo economico.

⇒ Proposte

Partendo da questa analisi, **la Segreteria regionale FP CGIL e il Coordinamento regionale FP CGIL delle Camere di Commercio del Veneto propongono l'apertura immediata di un tavolo di concertazione nazionale fra Unioncamere ed OO.SS. nonché di tavoli di livello regionale per l'esame delle tematiche di seguito indicate**, che incidono sui contenuti della contrattazione integrativa, ma la cui portata trascende la singola realtà camerale ed investe l'intero sistema delle Camere di Commercio:

- 1) **AZIENDE SPECIALI:** la costituzione e la gestione di Aziende Speciali dovrebbe prevedere l'obbligo di procedure di concertazione fra le Amministrazioni Camerale da una parte e le RSU, RSA ed OO.SS. territoriali dall'altra, con particolare riguardo sia alle funzioni delle stesse, sia alla situazione contrattuale del relativo personale;
- 2) **ESTERNALIZZAZIONI:** il principio della sussidiarietà ed il criterio dell'affidamento a terzi dei compiti camerale si possono tradurre, come sta succedendo, in un ricorso sempre maggiore alle esternalizzazioni, non solo delle funzioni promozionali ma persino delle stesse funzioni amministrative?. I servizi camerale ne sono stati avvantaggiati? Le professionalità camerale ne hanno tratto benefici?. Il sistema delle imprese ne è stato avvantaggiato? La scrivente OO.SS. denuncia che il sistema camerale si sta trasformando in una sorta di spezzatino e che le CCIAA non riescono neppure ad essere il motore di tale sistema ma al massimo il soggetto "pagatore" che raccoglie, in virtù del suo ruolo pubblico, i diritti pagati dalle imprese che spesso sono ridistribuiti più a favore di interessi corporativi e /o clientelari che come risposta ai bisogni generali del mondo economico. Si tratta di ribaltare tale linea che potrebbe tradursi, nel medio e lungo periodo, nel venire meno della ragione di essere degli Enti Camerale;
- 3) **PROFESSIONALITA':** gli anni '90 sono stati caratterizzati dalla revisione dell'ordinamento professionale, tenacemente voluta dalle OO.SS., e concertata, per quanto riguarda le Camere di Commercio, nei suoi criteri generali, dal Tavolo Nazionale fra Unioncamere ed OO.SS., per poi essere applicata, nei suoi criteri specifici, con la contrattazione integrativa nei vari Enti camerale. La trasformazione del ruolo camerale, qualora non si continui a svenderlo al privato, nel rapporto con gli enti locali e con le imprese, quale risposta alla sempre maggiore autonomia delle istituzioni territoriali ed alle sempre maggiore complessità del sistema economico, ha, di fatto, modificato competenze e prestazioni del personale mentre la professionalità formale non ha recepito tali cambiamenti. Sono ormai maturi i tempi, alla vigilia di un secondo decennio, di rivedere profili e categorie di inquadramento, con l'obiettivo di riconoscere l'accrescimento professionale maturato dai dipendenti camerale;

- 4) **FABBISOGNO DI PERSONALE:** in generale, gli attuali organici si sono definiti sulla base, da una parte, della trasformazione dei servizi camerali realizzatasi nel corso degli anni '90, dall'altra, dell'attuazione dell'ordinamento professionale di cui sopra. Nel frattempo, precarietà dei lavori e privatizzazione dei servizi non hanno risparmiato la realtà camerale, e la recente stabilizzazione del precariato nel pubblico impiego ha dato risposte parziali, comunque, del tutto insufficienti, rispetto alle potenzialità economiche e professionali degli Enti camerali. I vincoli delle finanziarie e di altre normativa sulle assunzioni sono dei meri alibi perché, soprattutto attraverso la stabilizzazione o meglio un'adeguata realizzazione della stessa, si potrebbe tradurre in organici effettivi quei fabbisogni di personale che sono dati dalla somma di personale a tempo indeterminato e personale precario, considerato che i posti occupati da dipendenti precari corrispondono ad esigenze stabili del lavoro camerale, ripetendosi infatti analoghi nei numeri da parecchi anni;
- 5) **FONDO PER LE RISORSE:** si potrebbe affermare che i primi anni di applicazione di questo istituto hanno visto privilegiare soprattutto le progressioni orizzontali e la produttività, in corrispondenza con la logica, spesso più affermata che praticata della CGIL, e che, invece, negli ultimi anni si affermerebbe un'attenzione maggiore alle indennità ed alle posizioni organizzative, con gli annessi problemi di capienza e di criteri del fondo. Inoltre, limitandosi alle Camere venete non avendo elementi certi sulle restanti, la correlazione fra vari fattori, le spese del personale e le spese correnti, il valore dei bilanci e dei servizi, il valore del fondo rispetto al costo del personale, porterebbe ad affermare che non hanno ragione di essere le differenze notevoli dei fondi fra Camere analoghe per capacità economica e per valore dei servizi e che la produttività camerale (almeno nel Veneto) non dovrebbe essere inferiore alle 5mila euro pro-capite, sempre come prodotto dell'intreccio fra i fattori sopra accennati.

L'ELENCO potrebbe continuare ed è puramente indicativo: per esempio, che dire sui percorsi formativi o stage, bilanci sociali, sulle pari opportunità, sul mobbing, sulle casse mutue, sulle assicurazioni per i dipendenti, etc ?

Per tutti questi motivi, La Segreteria regionale FP CGIL e il Coordinamento regionale FP CGIL delle Camere di Commercio del Veneto, chiedono di **aprire un tavolo di trattativa regionale e/o nazionale con Unioncamere Regionale e/o Nazionale** con l'obiettivo di pervenire a protocolli d'intesa sulle materie di concertazione, relative al personale ed al servizio camerali, che servano come linee guide all'applicazione dei contratti nazionali ed alla stipulazione dei contratti decentrati nelle singole CCIAA, nel rispetto pieno della contrattazione nazionale e decentrata, e ribadiscono, fin da ora, che si opporranno a qualunque indirizzo interpretativo dei contratti diramato da Unioncamere alle Direzioni camerali, il quale non sia stato concertato a livello regionale e nazionale fra la parte sindacale e la parte camerale, come spesso è successo in questi ultimi anni.

Il/le scriventi rimango in attesa di un riscontro positivo alla presente, convinti/e che le relazioni sindacali fra le parti possano solo trarne profitto mentre una risposta negativa potrà solo aprire uno stato di conflittualità, nei modi e nelle forme sindacali riconosciute.

p. la Segreteria
Funzione Pubblica CGIL Veneto
Comparto Autonomie Locali

Ugo Agiollo – Luca Cipriani

p. il Coordinamento
Regionale FP CGIL Veneto
Camere di Commercio I.A.A.

Liliana Frascati, Michela Barin, Luisa Carmignato,
Lorenzo Mazzucato, Paolo Biasin, Valeria Bazzan,
Mauro Adami, Margherita Bellio, Giuseppe Marinò,
Silvano Lovison, Simone Sartori, Giovanni Benedetti,
Enrico Spataro, Sonia Stefani, Francesca Da Rold,