CONSIGLIO GENERALE FISASCAT-CISL ROMA 6/7 MAGGIO 2026

Relazione Introduttiva del Segretario Generale, Vincenzo Dell'Orefice

1. Contesto
2. Secessione dal buonsenso
3. Il XXI Congresso Nazionale di Fisascat-Cisl
4. Situazione dei CCNL
5. Riforma degli Accordi Interconfederali su Rappresentatività Sindacale
6. Dumping Contrattuale
7. La nostra comunità
8. Valutazioni conclusive

1. Contesto

Care amiche, cari amici del Consiglio Generale della Fisascat-Cisl, i lavori di questo importante organismo statutario si tengono in un contesto contrassegnato da gravi e persistenti crisi globali.

Il conflitto in Medio Oriente[1] turba gli equilibri economici internazionali, così come l'aggressione dell'Ucraina da parte della Russia[2] sta facendo da ben cinquantuno mesi.

Quotidianamente, infatti, i "conflitti combinati", oltre a mietere vittime innocenti, a creare sofferenze e privazioni di ogni sorta, a generare una gravissima perdita di valore del diritto internazionale[3] per via delle violazioni sistematiche delle regole globali da parte delle grandi potenze, che mettono in dubbio l'efficacia stessa delle istituzioni nate dopo la Seconda Guerra Mondiale, ostacolano la crescita economica mondiale, con stime che indicano un impatto negativo persistente su commercio, trasporti e stabilità finanziaria.

Com'è noto, tante sono le criticità a seguito della distruzione o del danneggiamento di fondamentali infrastrutture energetiche e delle interruzioni delle catene di approvvigionamento globali conseguenti alle sensibili restrizioni al transito nelle rotte strategiche, come lo Stretto di Hormuz.

Col cupo scenario con cui i sistemi economici occidentali debbono far di conto nella fase attuale, tornano variabili che ben conosciamo: significativi rincari dei prezzi delle materie prime e sostenuti incrementi del costo del greggio prospettano consistenti impatti sull'inflazione importata,[4] soprattutto in Europa, dove è lecito attendersi che gli aumenti dei prezzi incideranno sulle prossime decisioni di politica monetaria. Parallelamente, le recenti evoluzioni sulla disciplina legislativa alla base dei dazi degli Stati Uniti hanno portato a un regime tariffario provvisorio, accrescendo quindi l'incertezza su come saranno tassati gli scambi internazionali a partire dall'estate. A riguardo, non si può che citare l'annuncio su Truth del Presidente Trump di portare al 25% i dazi sulle auto europee dal 4 maggio 2026.

---

[1] La guerra d'Iran, detta anche terza guerra del Golfo, ha preso avvio il 28 febbraio 2026 con un'operazione militare congiunta da parte di Stati Uniti ed Israele contro obiettivi militari, civili, industriali, uffici politici e leader di comando della Repubblica Islamica Iraniana.

[2] L'invasione russa dell'Ucraina su vasta scala è iniziata il 24 febbraio 2022. Tuttavia, il conflitto tra i due Paesi ha radici più profonde e una cronologia che si articola in diverse fasi: il 20 febbraio 2014 è la data ufficiale di inizio dell'aggressione russa identificata dal Parlamento ucraino, infatti, è stato in questo periodo che la Russia ha occupato e poi annesso la penisola di Crimea; ad aprile 2014 risale l'inizio della guerra nel Donbass, con scontri tra l'esercito ucraino e separatisti filo-russi supportati da Mosca nelle regioni di Donetsk e Luhansk; infine, il 24 febbraio 2022, il presidente russo Vladimir Putin annunciò l'avvio di una "operazione militare speciale", dando inizio a un'offensiva massiccia su più fronti, colpendo l'intero territorio ucraino, inclusa la capitale Kiev.

[3] Le ragioni principali della crisi del diritto internazionale sono riconducibili all'erosione del divieto dell'uso della forza per via delle azioni intraprese al di fuori dei mandati ONU; alla paralisi delle Istituzioni, ONU in testa, il cui Consiglio di Sicurezza è spesso bloccato dai veti incrociati delle potenze permanenti, rendendo l'organizzazione incapace di fermare le ostilità; al "doppio standard" in base al quale le regole sembrano valere solo quando non contrastano con gli interessi delle nazioni più forti; alla "fuga" dal multilateralismo, ovverosia la tendenza di alcuni Stati a disimpegnarsi da trattati e agenzie internazionali (come l'OMS o gli accordi sul clima), che indebolisce la cooperazione globale a favore di politiche nazionaliste; alla mancanza di sanzioni effettive, una carenza intrinseca al diritto internazionale, che, a differenza del diritto interno, non ha una polizia globale, pertanto, se uno Stato potente ignora una sentenza della Corte Penale Internazionale o della Corte Internazionale di Giustizia, mancano gli strumenti per imporne il rispetto.

[4] L'inflazione importata è l'aumento dei prezzi interni causato dal rincaro di beni, materie prime (es. petrolio, gas) o servizi acquistati dall'estero. È una forma di inflazione da costi esterna che si verifica quando le importazioni diventano più costose, spesso a causa della svalutazione della valuta locale o di shock energetici. Secondo le stime preliminari, a marzo 2026, l'inflazione ha registrato una risalita, in parte dovuta all'accelerazione dei prezzi nel settore energetico, evidenziando come l'inflazione importata influisca sull'economia italiana.

E l'Unione Europea cosa fa? S'indigna. La Banca centrale europea lascia invariati i tassi; questa la decisione presa nella riunione del 30 aprile scorso dal suo Consiglio direttivo, in quanto si è ritenuto prematuro intervenire senza una visione più chiara sull'evoluzione del conflitto in Medio Oriente e sulle sue implicazioni per i prezzi energetici e l'inflazione. È stato privilegiato un approccio attendista, per usare lo stesso gergo dei fini analisti finanziari.

Ad ogni modo, il prezzo del petrolio, abbondantemente sopra i 100 $ al barile,[5] testimonia che lo shock è significativo e, anche se non ancora pienamente definito nella sua persistenza, come direbbe un banchiere centrale, impone ad imprese e famiglie di adottare un approccio che tutto può essere tranne che "attendista".

Certamente non hanno adottato un approccio attendista gli Emirati Arabi Uniti con la decisione di fuoriuscire dall'OPEC;[6] e c'è da notare che l'adesione degli Emirati Arabi Uniti all'OPEC risale a quasi 60 anni fa, ovverosia al 1967; addirittura quattro anni prima della nascita formale del Paese. I sette emirati situati nel sud-est della penisola arabica, che, infatti, nel 1971 costituirono lo Stato[7] retto da una monarchia federale elettiva, sulla base di un freddo calcolo economico, non intendono più farsi imporre limiti produttivi e rotte di smistamento dall'OPEC.

Attualmente gli Emirati Arabi Uniti producono 3,4 milioni di barili al giorno, ma la loro capacità produttiva ammonta a 4,85 milioni di barili già oggi e può arrivare comodamente a 5 milioni entro dodici mesi grazie a ulteriori investimenti tecnologici; quegli 1,6 milioni di barili di differenza fra quanto l'OPEC li obbligava a produrre e quanto sono in grado di offrire sul mercato mondiale sono/erano un'enorme potenzialità inespressa[8] e, quindi, un introito mancato. Ma non solo. La compagnia petrolifera statale degli Emirati Arabi Uniti controlla l'oleodotto Habshan–Fujairah, avente una capacità che si attesta fra 1,5/1,8 milioni di barili al giorno, e che, soprattutto, permette di aggirare lo Stretto di Hormuz e scongiurare le conseguenze dell'attuale - e di futuri - blocchi navali in quell'area.

Per dare un'idea delle grandezze in campo, si valuti che l'Italia consuma circa 1,24 milioni di barili di petrolio al giorno, posizionandosi al 19° posto nel mondo per consumo. Il nostro Paese dipende fortemente dall'estero, importando circa il 91% del petrolio che consuma e, recentemente, nello scorso mese di marzo, sono stati sbloccati quasi 10 milioni di barili dalle scorte strategiche[9] solo per stabilizzare i mercati.

---

[5] Il record del valore di greggio è stato fissato lo scorso 30 aprile 2026 a 126.41 $ a barile.

[6] Con l'addio degli Emirati Arabi Uniti, l'OPEC perde circa il 12-15% della sua produzione e si prepara a vivere una fase turbolenta per via dell'importante margine di produzione, ovverosia della capacità di raffinazione, degli EAU nel caso in cui ci sia bisogno di immettere più barili nel mercato per ottenere un ammorbidimento dei prezzi. L'OPEC, infatti, apre il rubinetto e aumenta la produzione di barili al giorno se ravvisa un eccessivo innalzamento dei prezzi, mentre al contrario lo chiude quando i prezzi calano troppo riducendo gli introiti dei Paesi membri, pertanto, ogni Paese membro deve rispettare una quota specifica di greggio da immettere ogni giorno nel mercato.

[7] Gli Emirati Arabi Uniti (EAU) sono uno stato federale composto da sette emirati, nato nel 1971 dopo il ritiro britannico. La forma di governo è una monarchia federale elettiva, dove il Consiglio Supremo, composto dagli emiri dei sette stati membri (Abu Dhabi, Ajman, Dubai, Fujaira, Ras al-Khaima, Sharja e Umm al-Qaywayn), elegge il Presidente, ruolo tradizionalmente affidato all'Emiro di Abu Dhabi

[8] Il fabbisogno mondiale di petrolio si attesta attualmente tra 102 e 106 milioni di barili al giorno (mb/g). La domanda globale continua a crescere, sostenuta sia dai paesi OCSE che da quelli non OCSE, con previsioni per il 2026 che oscillano tra 104,7 e 106,5 mb/g, evidenziando una dipendenza persistente da questa fonte energetica.

[9] Al 12 marzo 2026, la riserva strategica di sicurezza dell'Italia ammonta complessivamente a circa 11.903.843 tonnellate di petrolio equivalente (tep). Questo quantitativo è in linea con le normative dell'Unione Europea e garantisce un'autonomia di 90 giorni rispetto alle importazioni nette. In seguito all'accordo AIE (Agenzia Internazionale dell'Energia) di marzo 2026 per la crisi energetica, l'Italia ha rilasciato circa 9,96 milioni di barili. La gestione è ripartita tra le compagnie petrolifere (per 67 giorni) e l'Organismo Centrale di Stoccaggio Italiano (OCSIT), che copre i restanti 23 giorni. A seguito del rilascio di marzo 2026, le scorte totali sono state ridotte di

C'è da dire, tuttavia, che non tutti hanno motivo di preoccuparsi: in questa fase di forte instabilità in Medio Oriente, il dollaro americano sta agendo come principale bene rifugio, rafforzandosi globalmente.

Com'è noto, il dollaro USA[10] è la moneta di riferimento globale, fungendo da unica valuta di riserva e mezzo di scambio nel commercio internazionale. La sua supremazia si basa su solidi pilastri storici ed economici: grazie agli Accordi di Bretton Woods del 1944, il dollaro fu individuato come l'unica valuta convertibile in oro, mentre le altre monete furono ancorate al suo valore; le banche centrali di tutto il mondo detengono la maggior parte delle proprie riserve in dollari per garantire stabilità e liquidità; oltre la metà delle transazioni mondiali avviene in dollari; in periodi di incertezza economica, gli investitori si rivolgono al dollaro considerandolo un asset sicuro grazie alla solidità della Federal Reserve.

Per tutto questo, all'aggravarsi delle tensioni globali, gli investitori tendono a vendere asset rischiosi per acquistare dollari, percepiti come garanzia di liquidità e stabilità; e, poiché il petrolio è prezzato in dollari, i conflitti che minacciano le catene di approvvigionamento causano un aumento del prezzo del greggio, che storicamente spinge al rialzo anche la valuta statunitense, non foss'altro perché, ad ogni incremento del prezzo del gregio, corrisponde una richiesta di più moneta da parte degli operatori economici.

Ma non solo: il blocco dello Stretto di Hormuz ha ridotto dell'88% il traffico di greggio prodotto dai Paesi del Golfo; questo ha favorito paesi come gli USA, le cui esportazioni sono cresciute del 33% in due mesi toccando il record di 5,2 milioni di barili al giorno, vendendo più di 250 milioni di barili di petrolio negli ultimi 2 mesi. Secondo l'agenzia Bloomberg, gli USA avrebbero così superato l'Arabia Saudita, diventando il primo esportatore di greggio al mondo.

Ecco, quindi, quale potrebbe essere la ragione, neanche tanto recondita, del Grande Reset Trumpiano:[11] cambiare tutto perché tutto resti come prima; cambiare tutto, fregandosene del diritto internazionale, spegnendo ogni aspirazione al multiculturalismo; cambiare tutto a forza di guerre, morti, lutti, drammi indicibili, sofferenze, crisi economiche, disoccupazione, inflazione, povertà, dazi, sperequazioni; cambiare tutto e fare tutto pur di ribadire la supremazia del dollaro, l'egemonia di una moneta a qualsiasi costo.

---

circa il 13,5%, mantenendo comunque le riserve in una posizione di sicurezza energetica. Fonte: Economy Magazine

[10] Il dollaro continua a essere la principale valuta di riserva per le banche centrali, rappresenta circa il 56,3% - 56,8% delle riserve valutarie mondiali per un valore stimato di circa 7,4 trilioni di dollari detenuti in titoli.

[11] Trump ha invocato un "grande reset" nelle relazioni con l'Iran e in Medio Oriente, cercando di ridefinire gli equilibri di potere nell'area; inoltre, al WEF di Davos (gennaio 2026), ha ribadito una politica di "bastone e carota", ovverosia incentivi per chi produce in America e dazi pesanti per chi esporta negli USA, definendo questo approccio come il vero reset necessario per la prosperità globale.

2. Secessione dal buonsenso

A differenza degli Emirati Arabi Uniti fuoriusciti dall'OPEC, noi, lavoratori dipendenti (e, naturalmente, anche i pensionati) italiani, non possiamo dire addio all'IRPEF, neanche se volessimo percorrere la rassicurante strada di una secessione dolce rappresentata da una scelta elusiva. Anzi, senza generalizzare, può capitare che qualche sostituto d'imposta ometta, per distrazione, di pagare ciò che egli deve all'Erario, ma giammai si sottrarrà al dovere civico di far pagare ai propri dipendenti sino all'ultimo centesimo d'imposta.

L'IRPEF, prima fonte di gettito, che si avvicina ai 250 miliardi €/annui, insieme ad altre entrate tributarie, confluisce nel bilancio dello Stato per finanziare i servizi pubblici essenziali, il pagamento degli interessi sul debito pubblico e le prestazioni previdenziali.[12]

L'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche nel 2025 dovrebbe attestarsi a circa 243 miliardi €, ovverosia il 33% del totale delle entrate finali, stimate in 728,8 miliardi €,[13] seguono IVA a 207 miliardi € ed IRES a 60 miliardi €.

È profetico l'art. 1 della carta costituzionale nell'affermare, apoditticamente, che l'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. E anche il Fisco pare si fondi sul lavoro. Lavoro, naturalmente quello dipendente in particolare, che è ormai da tempo oppresso da un carico fiscale notevolissimo, quasi fosse scontato che tenere in piedi non solo il welfare ma l'intero apparato statale competa esclusivamente al popolo dell'IRPEF.

Cinquant'anni fa l'Italia aveva una pressione fiscale più bassa rispetto a paesi come Francia, Germania e Regno Unito, per non parlare dei paesi scandinavi.[14] Il nostro Paese si caratterizzava per il basso livello delle imposte dirette sul totale, poco più di un quinto:[15] l''imposta diretta principale era quella detta di Ricchezza Mobile,[16] che si applicava ai singoli redditi, dal lavoro dipendente a quello da capitali; esisteva un'imposta progressiva con funzione continua, la Complementare,[17] che riguardava un numero relativamente limitato di redditi maggiori, e forniva un gettito nettamente inferiore a quello della Ricchezza Mobile.

La legge delega 825/71 delineò le due imposte IRPEF e IRPEG, insieme alla trasformazione dell'IGE (Imposta Generale sulle Entrate) in un'imposta cumulativa a cascata, in IVA.

---

[12] Il bilancio dello Stato è informato al principio dell'unità, ovverosia le entrate finanziano indistintamente tutte le spese, ma, per equivalenza, il gettito IRPEF copre storicamente le seguenti macroaree: previdenza e assistenza: 21% (pensioni e ammortizzatori sociali), sanità 19%, istruzione 11%, interessi sul debito 11%.

[13] Nel periodo gennaio-ottobre 2025, il gettito IRPEF ha raggiunto i 187,9 miliardi €, marcando una lieve contrazione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente dovuta agli effetti delle riforme fiscali e della riduzione delle aliquote a seguito dell'accorpamento scaglioni.

[14] L'aveva però più alta rispetto alla Spagna e agli altri paesi mediterranei, prevalentemente con un PIL sensibilmente inferiore al nostro, a riprova della relazione diretta tra Pil pro capite e pressione fiscale.

[15] In Italia erano assenti le imposte sui redditi delle persone fisiche e delle persone giuridiche, che erano tipiche dei paesi anglosassoni.

[16] L'imposta di ricchezza mobile (IRM) è stata la principale imposta diretta italiana sui redditi, attiva dal 1864 al 1973, anno in cui è stata sostituita dall'IRPEF. Istituita all'indomani dell'unità d'Italia, tassava i redditi non derivanti da proprietà immobiliari, come stipendi, interessi e dividendi. Era un'imposta di natura prevalentemente oggettiva e residuale. Fonte: MEF

[17] Era un'imposta personale, diretta, sintetica e progressiva sul reddito complessivo delle sole persone fisiche. Fu istituita con il R.D. 30 dicembre 1923, n. 3062 [1]. L'imposta colpiva il reddito complessivo del contribuente, comprendendo tutti i redditi già considerati ai fini dell'imposta sui terreni, dei fabbricati e della ricchezza mobile e, in un sistema basato sull'imposizione diretta a carattere reale, costituiva uno degli strumenti per attuare i principi costituzionali di progressività e personalità dell'imposta, che sono stati poi realizzati dall' introduzione dell'I RPEF nel 1974. Fonte: MEF

L'IRPEF nasce con ben 32 scaglioni; il primo aveva un'aliquota del 10% fino a due milioni, l'ultimo del 72% dopo 500 milioni (parliamo di lire, naturalmente). La progressività, piuttosto elevata, era dovuta quasi interamente alla struttura di aliquote e scaglioni, essendo le detrazioni estremamente ridotte; naturalmente, la situazione descritta è del tutto diversa da quella attuale.[18]

Tuttavia, è perlopiù inutile attardarsi in analisi di dettaglio, la verità è una: nonostante una pluralità di interventi normativi, una radicale riforma fiscale, capace di valorizzare il lavoro produttivo, questo nostro Paese non l'ha mai conosciuta, al di là dei proclami sul taglio delle tasse, che, come in un frusto rituale, accompagnano l'approvazione di tutte le leggi di bilancio e che, orami, destano meno interesse presso l'opinione pubblica di quello suscitato dal campionato italiano assoluto di curling,[19] la pressione fiscale è sempre la stessa da tempo, da troppo tempo.

Nel 2025 la pressione fiscale, intesa quale rapporto fra imposte e contributi sociali in rapporto al PIL, si è attestata al 42,8%;[20] nell'ultimo decennio si è tenuta costante, intorno al 42% del PIL, e tutto lascia presagire che sia destinata a rimanere tale nel prossimo futuro; negli ultimi trent'anni ha mostrato aumenti e riduzioni su un range di circa quattro punti di PIL,[21] una dinamica che si può dire meramente inerziale.

Bisogna tornare indietro di 21 anni, al 2005, per riscontrare il livello più basso degli ultimi trent'anni, il 38,9% del PIL.

E questi, oggi, a retribuzioni correnti, sono gli effetti dell'IRPEF su chi lavora nei nostri settori (proiezioni effettuate calcolando solo le detrazioni da lavoro dipendente e considerando un'incidenza di 520 € delle addizionali comunali e regionali):

	LORDO MESE	RAL	INPS	REDDITO IMPONIBILE	IRPEF LORDA	DETRAZIONI LAV. DIP.	IRPEF NETTA	NETTO MESE	NETTO ANNUO
4 L TDS	1.783,75 €	24.972,50 €	2.295,00 €	22.677,50 €	5.215,83 €	2.397,21 €	3.338,62 €	1.381,35 €	19.338,88 €
4 L TUR[22]	1.652,69 €	23.137,66 €	2.126,35 €	21.011,31 €	4.832,60 €	2.549,81 €	2.802,79 €	1.300,61 €	18.208,52 €
5 L PUBB.ES.[23]	1.543,86 €	21.614,04 €	1.986,33 €	19.627,71 €	4.514,37 €	2.676,14 €	2.358.23 €	1.233,53 €	17.269,48 €
1 L MULTI[24]	1.343,50 €	18.809,00 €	1.728,55 €	17.080,45 €	3.928,50 €	2.909,56 €	1.538,94 €	1.110,11 €	15.541,51 €

[18] Il modello ispiratore dell'IRPEF era la Comprehensive income tax (CIT) elaborata da due economisti statunitensi, Robert Haig (1921) e Henry Simons (1938), preceduti peraltro dal tedesco Georg von Schanz (1896). La CIT considera reddito la somma dei consumi più la variazione netta del patrimonio nel periodo (anno) considerato. Pertanto, viene considerato reddito non solo la remunerazione dei lavoratori e l'utile dell'attività di impresa o di professione (reddito prodotto), ma qualunque somma entri nella disponibilità del soggetto e si traduca in consumi o incrementi patrimoniali (reddito entrata). Negli anni Sessanta del secolo scorso la CIT era il modello teorico di riferimento, in particolare nel mondo anglosassone; va ricordato che in Italia Luigi Einaudi era stato strenuo sostenitore del reddito consumato, quindi con esenzione del risparmio. Fonte: L'imposizione diretta in Italia e sue prospettive, Ruggero Paladini, Moneta e Credito Vol. 78 n. 310, giugno 2025

[19] Il campionato italiano assoluto di curling, conclusosi il 22 aprile 2026, ha visto la vittoria del Curling Südtirol Brunico. Fonte: FISG- Federazione Italiana Sport del Ghiaccio.

[20] Nel 2024, la pressione fiscale in Italia ha raggiunto il 42,6% del Pil, in aumento di 1,2 punti percentuali rispetto al 41,4% del 2023. Fonte: MEF

[21] Trent'anni di pressione fiscale: livello, tendenze e confronto internazionale, maggio 2025, Osservatorio CPI Unicattolica.

[22] Il 4° Livello CCNL Turismo è relativo ai lavoratori specializzati ed include cameriere di sala, barista, cuoco, receptionist (non caposervizio) che hanno conoscenze specifiche, autonomia operativa e competenze tecniche.

[23] Il 5° Livello nei Pubblici Esercizi riguarda i lavoratori qualificati ed include aiuto cuoco, aiuto cameriere, aiuto barista, addetti al banco, inservienti. Sono figure che svolgono mansioni di aiuto o lavori che richiedono limitata esperienza specifica.

[24] Il 2° Livello è l'inquadramento standard per addetti alle pulizie, disinfezione e sanificazione (civili, industriali, ospedaliere), il più significativo in termini numerici nel settore.

Nonostante il calcolo del netto in busta paga risenta della nuova aliquota del secondo scaglione, ridotta dal 35% al 33% per i redditi tra 28.000 e 50.000 € e la conferma del meccanismo di esonero contributivo (sotto forma di bonus o detrazione aggiuntiva) per sostenere i redditi medio-bassi, fra limiti e rimodulazioni per i contribuenti con redditi oltre i 75.000 €, alle prese con la limitata detraibilità di molti oneri al 19% (escluse le spese sanitarie), il peso del fisco in Italia resta anche nell'anno in corso a livelli significativi, per usare un eufemismo.

Ha ragione da vendere Daniela Fumarola, la nostra Segretaria Generale, quando chiede ostinatamente un patto concertativo per rilanciare la produttività, incrementare l'occupazione di qualità e rendere il nostro un Paese più giusto, anche per mezzo di una vera riforma del Fisco.

Una proposta concreta e di buonsenso, quella della nostra leader; e davvero risulta difficile comprendere perché non si dia vita ad un grande accordo tripartito, come si fece negli anni Novanta,[25] per consentirci di entrare da subito nell'euro, stante la gravità della situazione che abbiamo di fronte; ma, ahinoi, la concretezza ed il buonsenso non sono di moda oggi in Italia. E, per dircela tutta, la classe politica di oggi non è certo quella degli anni Novanta.

Da noi si seguono acriticamente demagogie e demagoghi, populisti e populismi, rottamatori auto-rottamatisi e teorici sragionanti della decrescita felice, perché fa tendenza, perché è più facile credere alle mirabolanti promesse sul reddito di cittadinanza che ammettere che un sussidio è solo un sussidio e serve unicamente a ridistribuire ricchezza già esistente, mentre il lavoro è l'unico processo capace di generarla ex novo.

Da noi, di volta in vota, si è dato credito agli apostoli della secessione dei ricchi, piuttosto che a qualche pseudo-keynesiano del bonus edilizio al 110% servito quasi esclusivamente per ristrutturare ville e dimore di lusso; ma si è visto che, tali sbronze elettorali, si pagano caro, spesso a prezzo della crescita del debito pubblico.

L'unica secessione che abbiamo visto compiersi con successo in questo Paese è quella dal buonsenso, purtroppo. Auguriamoci soltanto che non sia definitiva.

Eppure, e voi tutti lo sapete bene, il potere di acquisto delle retribuzioni non si preserva soltanto rinnovando i contratti collettivi; si difende anche con un fisco equo, con una tassazione più efficiente, con una lotta seria all'evasione e all'elusione fiscale, con una tassazione vera sulla rendita, con forme di contrasto fiscale alle speculazioni, con una seria rivisitazione dei pletorici bonus attualmente esistenti.[26]

La FISASCAT è convintamente al fianco della nostra Segretaria Generale nel richiedere con forza un nuovo patto fiscale fra lavoratori e Stato, perché ridurre la pressione fiscale sul lavoro non è una scelta ideologica, ma un investimento di sistema: più netto in busta paga significa trasformare la fatica del singolo in potere

[25] In tale periodo il metodo concertativo divenne il perno della politica economica e si sottoscrissero l'Accordo Amato, 31 luglio 1992, che sancì l'abolizione definitiva della scala mobile; il Protocollo Ciampi, 23 luglio 1993, ancora oggi il più importante di sempre, che introdusse la politica dei redditi e riformò la contrattazione collettiva; l'Accordo Dini, 8 maggio 1995, che riguardò la grande riforma del sistema pensionistico (passaggio al contributivo); il Patto per il Lavoro, 24 settembre 1996, finalizzato a stimolare l'occupazione; il Patto di Natale, 22 dicembre 1998, che rafforzò il metodo concertativo.

[26] Nel nostro Paese c'è anche il bonus zanzariere, ex art. 14 DL 63/2013, Allegato M al D.Lgs. 311/2006, che consente di detrarre una parte delle spese sostenute per l'acquisto e la posa in opera di zanzariere che — se rispettano precisi requisiti tecnici — si qualificano come schermature solari e contribuiscono al miglioramento dell'efficienza energetica dell'edificio. Le aliquote 2026 sono: 50% per l'abitazione principale (dove si risiede anagraficamente) e 36% per seconde case e altri immobili. La detrazione viene recuperata in 10 rate annuali di pari importo nella dichiarazione dei redditi (modello 730 o Redditi PF).

d’acquisto per tutti, liberando risorse che tornano a circolare nel mercato reale anziché fermarsi nel prelievo pubblico.

Il lavoro dipendente genera oltre il 60% del reddito disponibile delle famiglie italiane;[27] ridurne la tassazione significa iniettare liquidità direttamente nel mercato interno: ogni euro di tasse in meno sul lavoro si trasforma quasi integralmente in consumo di beni e servizi, alimentando la crescita delle imprese stesse.

Da un punto di vista aziendale, una retribuzione netta più elevata è un fattore di attrazione dei talenti. L'attuale cuneo fiscale crea un paradosso: l'impresa paga molto, ma il lavoratore percepisce poco. Questo divario disincentiva l'aumento della produttività e spinge i lavoratori qualificati verso mercati esteri.

[27] Il lavoro dipendente genera circa il 54,4% del reddito complessivo dichiarato in Italia. Insieme ai pensionati, questa categoria copre quasi l'85% del totale dei redditi soggetti a IRPEF. Secondo l'ISTAT, nel 2025 i redditi da lavoro dipendente hanno registrato un incremento dell'3,8%, contribuendo per circa 33,1 miliardi di euro alla crescita del reddito primario delle famiglie. Il reddito medio dei lavoratori italiani si attesta 24.250/25.110 euro lordi annui. Per i lavoratori a tempo pieno, la retribuzione media lorda nazionale rilevata è di circa 37.302 euro. Circa il 72% degli italiani dichiara redditi inferiori a 29.000 euro. Fonte: Istat

3. Il XXI Congresso Nazionale di Fisascat-Cisl

Torniamo sempre lì: questione del salario, lavoro povero, un delta eccessivo tra lordo e netto in busta, crescita stagnante, bassa produttività, redditi che non reggono di fronte a prezzi fuori controllo: tutti temi che sono stati al centro del dibattito del nostro XXI Congresso, svoltosi poco meno di un anno fa.

Non molliamo la presa, riteniamo che le indicazioni emerse in quella sede siano ancora attuali; per i nostri settori rivendichiamo:

- l'introduzione di un istituto strutturale utile ad agevolare il turnover del personale ed atto a dar vita ad una "staffetta generazionale" in grado di accompagnare verso la pensione i dipendenti maturi ed all'interno del mondo del lavoro i giovani;

- l'istituzionalizzazione della formazione professionale per il settore dei servizi, al fine di puntare sempre di più sulla professionalità delle giovani generazioni e di chi un lavoro lo cerca;

- la creazione, per via contrattuale, di un reale diritto individuale alla formazione continua.

E non possiamo tacere il bisogno, sia pur inespresso, ahinoi, che questo Paese ha degli Stati Generali del Terziario, un'occasione per approfondire in maniera corale condizioni e prospettive di un arcipelago settoriale che è divenuto il cuore pulsante della nostra economia.

Infatti, in termini di ricchezza prodotta, il Terziario è il motore principale della crescita del PIL: il suo contributo al Prodotto interno lordo supera stabilmente il 72% (circa 1.632,8 miliardi € stimati a fine 2025).

Il Turismo da solo rappresenta circa il 13% del PIL, con un valore economico di oltre 228 miliardi di €; i Servizi Avanzati, in particolare il comparto ICT e i servizi professionali, sono i segmenti più dinamici, con crescite che sono arrivate al +21/30% nell'ultimo quinquennio.

Ma, soprattutto, il Terziario è il principale generatore di posti di lavoro in Italia; circa il 70% del totale degli addetti in Italia lavora nel Terziario (naturalmente sia pubblico che privato).

Il solo Terziario di Mercato (ovverosia commercio, turismo e servizi) garantisce oltre il 50% dell'occupazione totale nazionale.

E non è un caso che, anche nel 2026 l'occupazione nazionale continui a mostrare segnali positivi soprattutto grazie alla crescita dei contratti a tempo indeterminato e dall'incremento delle posizioni autonome nel settore dei servizi.

Questo variegato insieme di comparti che chiamiamo Terziario di Mercato ha dimostrato di essere il settore più capace di assorbire gli shock economici, come si è visto con la rapida ripresa post-pandemica, e può senz'altro contribuire più di altri settori maturi a colmare il gap di produttività del nostro Paese, puntando su digitalizzazione e lavoro qualificato.

Ma il Terziario di Mercato ha anche un'altra valenza, che spesso viene taciuta: rappresentando quasi l'80% delle imprese attive, esso garantisce la capillarità di servizi e la distribuzione dei beni su tutto il territorio nazionale, contribuendo non poco ad attenuare quelle odiose differenze in termini di opportunità ed occasioni per tante aree della nostra bella Italia.

La nostra Segretaria Generale, Daniela Fumarola, nella sua relazione al XX Congresso Confederale, ha tracciato le linee guida per un Piano per il commercio, l'artigianato, il terziario avanzato e per un'economia dei servizi di qualità, nel quale ci riconosciamo integralmente.

Per la nostra leader questo piano dovrebbe puntare a rafforzare il valore strategico di settori spesso considerati ancillari rispetto alla manifattura, ma in realtà centrali per la competitività, la coesione sociale e la qualità della vita.

È vero, come ha sostenuto, che è necessario superare una visione residuale dei servizi, investendo in innovazione, qualità del lavoro e capacità organizzativa, promuovere una nuova governance multilivello capace di valorizzare il ruolo dei territori e incentivare modelli di gestione efficaci e sostenibili.

Non ci sono scorciatoie: un ruolo cruciale va assegnato alla digitalizzazione, alla formazione delle competenze professionali e alla transizione ecologica, attraverso strumenti di sostegno mirati, anche tramite l'utilizzo dei fondi europei. Serve una strategia industriale per i servizi, capace di generare valore aggiunto e occupazione di qualità, orientata a criteri di equità, innovazione e sostenibilità.

Per fare fino in fondo il nostro compito, per far crescere e progredire il Terziario di Mercato, soprattutto guardando al lavoro, alle professionalità, ai bisogni vecchi e nuovi di intere categorie di lavoratrici e lavoratori,[28] FISASCAT continuerà ad essere un agente di cambiamento, anche, e soprattutto, ai tavoli negoziali.

Tutto faremo per migliorare le condizioni materiali delle lavoratrici e dei lavoratori dei nostri settori, consci del fatto che il Terziario ha generato oltre il 60% dei nuovi posti di lavoro creati nell'ultimo quadriennio e che la gran parte dell'occupazione settoriale è femminile.

Alle lavoratrici che guardano alla FISASCAT con speranza, non facciamo promesse irrealizzabili, ma proponiamo un patto: dateci la vostra delega per portare avanti in maniera ancora più efficace il contrasto all'odioso fenomeno del divario retributivo di genere, a quell'esiziale e inconcepibile dumping interno ai nostri settori, che vede le donne pagate meno dei loro colleghi maschi, pur svolgendo le stesse mansioni.

Siamo consci del fatto che nel Terziario di Mercato il Gender Pay Gap sia più marcato che altrove: nel Commercio e Turismo, le donne guadagnano rispettivamente il 23,6% e il 15,7% in meno dei colleghi maschi, mentre in ambiti tecnico-professionali il divario si fa abissale, arrivando a superare il 34%.

Abbiamo ben chiaro che, per invertire la tendenza, dobbiamo far vivere questa vertenza in modo trasversale e tessere alleanze.

Siamo sicuri che l'unica strada per affermare una vera parità salariale sia la contrattazione. Non a caso il processo – attualmente in corso - di trasposizione[29] nel nostro Paese della direttiva (UE) 2023/970 si sia

[28] Nel 2026, si stima che mancheranno nel terziario fino a 275.000 lavoratori, una cifra destinata quasi a raddoppiare entro il 2035. Il 70% dei posti vacanti oggi dipende dalla mancanza di candidati, ma la carenza di competenze specifiche sta crescendo rapidamente, rendendo gli investimenti in formazione continua l'unica soluzione per colmare il vuoto. Storicamente il terziario è cresciuto in modo "spontaneo" ma con una bassa qualità del lavoro e retribuzioni sotto la media europea.

[29] sia con riferimento alla previsione secondo cui "l'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori" (articolo 4 dello schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970 approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 febbraio 2026).

orientato a rinviare alla contrattazione collettiva come parametro per la verifica dei trattamenti retributivi tra uomo e donna.

Ciò significa che saranno i contratti ad individuare i sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore; questo è il lavoro che in sede negoziale dovremo fare.

Alle donne che lavorano nei nostri settori, dobbiamo dire, senza remore: facciamola assieme questa battaglia.

4. Situazione dei CCNL

Sì, la contrattazione, che, per noi, è prassi e strumento, mai fine: prassi esigente, strumento impegnativo.

Ascoltare i nostri nei coordinamenti, nelle assemblee; elaborare assieme richieste; confrontarci con le altre OO.SS.; quindi negoziare. Negoziare con controparti che, solitamente, partono da posizioni diametralmente opposte alle nostre. Spingere ad ogni incontro più avanti la mediazione. Metterci la testa e la caparbietà per far cambiare idea a chi non ne vuol proprio sapere di chiudere. E, se le sabbie mobili della dilazione dei tempi risucchiano tutto, se ogni speranza di rinnovare un contratto cade vittima della tattica parassitaria di chi pronuncia solo dei NO o gioca al rilancio, se nessuna possibilità, anche timida, si scorge all'orizzonte, è allora che bisogna tornare dalla nostra gente e mobilitarci. Mobilitarci perché il conflitto serve, perché, a volte, non c'è nulla di più giusto da fare che scioperare.

La buona contrattazione, quella vera, ha bisogno dello sciopero e della mobilitazione; non è un caso, infatti, che i sindacati gialli rinnovino contratti a getto continuo senza fare nemmeno un'ora di sciopero.

Contrattare stanca, logora, lo sappiamo benissimo; ogni tavolo negoziale impone costantemente un'assunzione di responsabilità, che non deve tramutarsi in paura paralizzante, mai.

Non facciamo gli interessi delle nostre iscritte e dei nostri iscritti, per esempio, quando non tocchiamo una virgola degli articolati contrattuali risalenti alla notte dei tempi, che nemmeno trovano più applicazione, per evitare di doverci confrontare con qualche sigla sindacale che fa della difesa ad oltranza di quegli anacronismi la propria ragion d'essere. Non possiamo rimandare *sine die* quel sano confronto dialettico con chi la pensa diversamente da noi per un mero accomodamento conformista, perché ciascuno di noi sa benissimo che, presto o tardi, se vogliamo essere e fare la FISASCAT fino in fondo, quel momento arriverà.

L'autonomia della nostra Organizzazione si difende nei confronti della politica, delle controparti datoriali, ma anche nel rapporto con le altre sigle sindacali, soprattutto quando queste vogliono imporci, con un improponibile diritto di veto, la loro posizione; non si può difendere l'autonomia della FISASCAT solo nelle riunioni dei nostri organismi statutari.

Una Federazione pragmatica, concreta, dinamica, aperta al nuovo, coraggiosa, capace di portare avanti scelte chiare, di interpretare una visione non depressiva del lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori: tutto questo siamo e dobbiamo essere sempre di più.

E per fare questo, per essere all'altezza del compito, la tenuta dei sistemi di relazioni industriali che ci vedono coinvolti è un obiettivo irrinunciabile, soprattutto al cospetto delle complesse sfide che il Paese sta già affrontando e che affronterà.

Un sistema di relazioni industriali efficace è la risultante dell'interazione fra soggetti collettivi autorevoli e realmente rappresentativi.

La reale rappresentatività degli attori negoziali è tema ineludibile, così come la totale trasparenza dei contratti collettivi (soprattutto con riferimento al numero di imprese che effettivamente li applicano e dei lavoratori a cui sono applicati), perché, per quel che ci riguarda, è essenziale qualificare i sistemi delle relazioni industriali informandoli sempre più al modello della rappresentatività oggettiva, contrastando con ogni mezzo il ritorno del criterio del reciproco riconoscimento fra le parti firmatarie.

Fare definitivamente chiarezza sul funzionamento del sistema della contrattazione collettiva, sul fenomeno del dumping contrattuale e fornire riferimenti pratici alle stazioni appaltanti in ordine agli standard retributivi e

normativi dei contratti collettivi, al fine di una loro comparazione in termini di equivalenze e scostamenti,[30] sono le sfide reali che dobbiamo raccogliere, se vogliamo far crescere la qualità del lavoro nel Terziario di Mercato.

Siamo a buon punto, non piangiamoci addosso: pur in assenza di una disciplina legale di efficacia erga omnes dei contratti collettivi, il grado di copertura di questi nel settore privato, sulla base dei dati Uniemens, si colloca al 99,7%.[31]

Sono 626 i contratti collettivi nazionali di categoria depositati presso l'Archivio del CNEL con applicazione marginale o nulla, sotto cioè i 500 lavoratori: questi contratti non sono sottoscritti da CGIL, CISL, UIL e coprono lo 0,4% dei dipendenti del settore privato; sono stati finalmente isolati e ora sono davvero sotto gli occhi di tutti quei contratti tossici che falcidiano diritti e tutele dei lavoratori.

Sì, contrattazione come prassi e strumento, mai fine. Contrattazione come occasione partecipativa, democratica, di crescita, di vera sussidiarietà. In due parole: contrattazione articolata![32]

La contrattazione decentrata rappresenta una componente ormai strutturale del sistema italiano di relazioni industriali, soprattutto nel Terziario di Mercato.

A tal proposito si consideri che, alla data del 15 aprile 2026 sono stati depositati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 120.499 contratti, redatti secondo l'articolo 5 del DM 25 marzo 2016 ai fini del riconoscimento della detassazione sul salario variabile legato ad obiettivi.[33] Dei 10.878 contratti attivi, 8.817 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.864 di redditività, 5.959 di qualità, mentre 1.013 prevedono un piano di partecipazione e 7.151 prevedono misure di welfare aziendale.[34]

L'analisi per settore di attività economica ci dice che il 62% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 37% all'Industria e l'1% all'Agricoltura.

Dobbiamo fare ancora di più per ampliare lo spettro di intervento della contrattazione integrativa.

Già con la preparazione delle piattaforme per i CCNL prossimi alla scadenza.

Il nostro "scadenzario" è molto denso di appuntamenti:

---

[30] L'Accordo interistituzionale sottoscritto tra ANAC e CNEL il 16 giugno 2025 prevede un'apposita operatività per consentire alle stazioni appaltanti di accedere all'Archivio contratti al fine di identificare il contratto collettivo nazionale di categoria di riferimento per ciascun settore merceologico da indicare negli atti di gara secondo i criteri indicati all'articolo 11, commi 1 e 2., e all'articolo 2 dell'allegato 1.01 al Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo n. 36/2023 e successive modifiche e integrazioni).

[31] XXVII Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, approvato dal CNEL il 22 aprile 2026.

[32] Va anche evidenziato che la contrattazione collettiva, tanto di livello nazionale che di livello decentrato, è stata oggetto negli ultimi anni di importanti misure promozionali rese possibili, da ultimo con la legge di bilancio per il 2026, grazie allo stanziamento di ingenti risorse pubbliche relativamente a: detassazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali; detassazione della contrattazione aziendale e territoriale di produttività; regimi fiscali agevolati per alcune maggiorazioni e indennità connesse alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; agevolazioni per la partecipazione agli utili d'impresa; misure di decontribuzione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro; agevolazioni fiscali per le misure di c.d. welfare aziendale.

[33] I premi medi corrisposti a ciascun lavoratore cui si applica un contratto di produttività depositato presso il MinLavoro sono arrivati a 1.712,78 € lordi annui, 107 € in più rispetto alla media rilevata al 15 dicembre 2025.

[34] Report deposito contratti ex art.14 d.lgs.151/2015, 15 aprile 2026, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

n°	id	CCNL / AEC	Scadenza	N° dipendenti	Donne	%F	Uomini	%M	Aziende	Province c/dipendenti
1	GI31	Scuderie cavalli (galoppo)	28/02/2010	90	22	24,91%	67	74,91%	42	29
2	GI41	Scuderie di cavalli (trotto)	31/12/2010	267	168	62,86%	99	37,05%	75	36
3	GI91	Società Corse dei Cavalli	30/06/2010	179	71	39,48%	108	60,24%	19	22
4	GI95	Addetti al totalizzatore	31/12/2010	29	10	35,93%	19	65,52%	1	3
5	H008	DMO	31/03/2027	200.760	121.900	60,72%	78.860	39,28%	198	108
6	H011	TDS Confcommercio	31/03/2027	2.499.140	1.248.660	49,96%	1.250.480	50,04%	376.123	108
7	H012	TDS Confesercenti	31/03/2027	78.318	45.123	57,62%	33.195	42,38%	11.238	108
8	H016	Distribuzione Cooperativa	31/03/2027	65.710	44.832	68,23%	20.877	31,77%	1.632	107
9	H04Z	Agenzie Viaggi	31/12/2027	15.943	11.611	72,83%	4.332	27,17%	2.804	108
10	H052	Turismo Confcommercio	31/12/2027	584.145	295.252	50,54%	288.893	49,46%	84.049	108
11	H058	Turismo Confesercenti	31/12/2027	65.834	32.620	49,55%	33.214	50,45%	12.483	108
12	H05B	Turismo Confindustria	31/12/2027	35.285	17.716	50,21%	17.569	49,79%	1.081	101
13	H05Y	Pubblici Esercizi e Ristorazione	31/12/2027	732.392	387.527	52,91%	344.865	47,09%	99.763	108
14	H077	Lavoro Sportivo	31/12/2026	18.053	8.371	46,37%	9.682	53,63%	4.847	108
15	H0B1	Agenti Immobiliari	31/12/2027	5.874	4.672	79,54%	1.202	20,47%	3.336	107
16	H121	Farmacie Private	31/08/2024	78.283	60.303	77,03%	17.980	22,97%	16.306	108
17	H124	Farmacie Speciali	31/12/2024	6.100	4.627	75,86%	1.473	24,14%	338	86
18	H201	Fiori recisi	31/12/2026	1.244	567	45,55%	677	54,43%	306	78
19	H341	Ortofrutticole e Agrumarie	31/12/2027	9.085	4.754	52,33%	4.332	47,68%	522	70
20	H401	Portieri	31/10/2028	36.759	12.799	34,82%	23.960	65,18%	28.321	108
21	H404	Amministratori di Condominio	31/12/2012	388	304	78,44%	84	21,54%	204	69
22	H442	Studi Professionali	15/02/2027	336.028	278.428	82,86%	57.600	17,14%	130.265	108
23	H501	Lavoro Domestico	31/10/2028	817.403	726.671	88,90%	90.732	11,10%		
24	H515	Acconciatura ed Estetica	31/12/2026	140.597	117.324	83,45%	23.273	16,55%	59.727	108
25	HV17	Vigilanza	31/12/2026	88.546	17.019	19,22%	71.527	80,78%	1.328	108
26	HV19	Vigilanza Confesercenti	31/12/2026	17.610	4.005	22,74%	13.606	77,26%	128	87
27	K461	Aziende Termali	31/12/2027	4.126	2.648	64,17%	1.478	35,82%	170	70
28	K511	Multiservizi	31/12/2028	394.258	232.839	59,06%	161.419	40,94%	10.420	108
29	K512	Multiservizi FNIP		2.916	1.771	60,73%	1.145	39,26%	226	77
30	K521	Pulizie Artigiane	31/12/2028	79.301	48.114	60,67%	31.187	39,33%	11.058	108
31	T09M	Socioass. Confcommercio SSC	31/12/2024	4.103	3.268	79,66%	834	20,33%	41	47
32	T111	Socioass. AGIDAE	31/12/2025	17.955	13.598	75,73%	4.357	24,27%	1.768	108
33	T131	Socioass. ANASTE	31/12/2009							
34	T141	Socioass. UNEBA	31/12/2025	126.485	97.875	77,38%	28.610	22,62%	6.088	108
35	T151	Coop. Sociali	31/12/2025	421.532	318.976	75,67%	102.555	24,33%	9.567	108
36	V511	Sostentamento Clero	31/12/2027	586	301	51,34%	285	48,65%	146	63
37	V611	Basi USA		4.000						
38		Basi NATO								
39	H091	AEC Agenti Rappresentanti Commercio	30/06/2029							
		TOTALE LAVORATORI		6.889.324	4.164.746		2.720.574		874.620	

Nell'ambito dei confronti negoziali che terremo per i rinnovi dei CCNL, coerentemente al mandato congressuale, dovremo impegnarci a:

- implementare la contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale;
- contrastare attivamente le forme di part-time meno garantite, richiedendo l'incremento dell'orario, meccanismi di consolidamento connessi alla anzianità aziendale ed all'assiduità delle prestazioni supplementari e straordinarie;
- rivedere radicalmente la materia delle clausole elastiche per i part-time, introducendo sia il divieto di sottoscriverle durante il periodo di prova che una durata massima di validità;
- stabilire nei contratti collettivi di ogni livello che anche i periodi non lavorati dai dipendenti a tempo parziale di tipo ciclico ricevano un'adeguata copertura economica e siano computati nell'anzianità contributiva necessaria per l'acquisizione del diritto pensionistico;
- contribuire alla creazione di un 'In-work benefit' per fornire un sostegno economico temporaneo ai lavoratori che, nonostante l'attività lavorativa, si trovino in condizioni di certificata difficoltà finanziaria;
- rilanciare ad ogni livello il contrasto ad ogni forma di impiego improprio di tirocinio, stage, lavoro a chiamata, lavoro occasionale, anche con Partita IVA;
- prevedere contrattualmente la creazione di una posizione di risparmio contributivo - alimentata dalla quota a carico dei datori di lavoro - presso i fondi di previdenza integrativa per i lavoratori non aderenti;
- proseguire la vertenza per liberare tempo per chi lavora nei settori del Terziario di mercato in maniera disagiata, introducendo nei contratti collettivi il diritto a non lavorare 4 domeniche in un mese anche per quanti hanno nel contratto individuale l'obbligo a lavorare in tali giornate;
- lanciare una campagna nazionale contro il lavoro disagiato per rivendicare un'organizzazione del lavoro che tenga conto delle esigenze di lavoratrici e lavoratori, attraverso l'ampliamento dei periodi di preavviso per le turnazioni e l'introduzione del principio generale secondo cui la prestazione lavorativa giornaliera non debba essere frazionata in assenza di oggettive necessità di carattere tecnico-organizzativo.

5. Riforma degli Accordi Interconfederali su Rappresentatività Sindacale

Degli oltre mille contratti depositati al CNEL, quelli di CGIL, CISL e UIL coprono la quasi totalità dei rapporti di lavoro nel settore privato.[35]

Sono, in particolare, centosessanta i CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL - con le rispettive associazioni datoriali di categoria - che coprono 13.921.042 lavoratori non dirigenti sui 14.387.399 tracciati dai flussi Uniemens, pari, cioè, al 96,8% dei lavoratori di cui è possibile conoscere il contratto collettivo nazionale di categoria applicato.

La situazione sembrerebbe non particolarmente critica, quantomeno a giudicare dai dati ufficiali, tuttavia, in un indiscriminato miscuglio di temi, che va dal salario minimo stabilito per legge alla regolamentazione (sempre per legge, naturalmente) della rappresentatività sindacale, si è rianimata la discussione sulla riforma degli accordi interconfederali su misurazione della rappresentatività sindacale e perimetri contrattuali. È in corso, infatti, un confronto fra le maggiori centrali sindacali confederali con Confindustria, Confcommercio, Confesercenti ed a breve dovrebbe partire anche con le associazioni datoriali del mondo dell'artigianato.

Com'è noto, l'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2015 tra Confcommercio e CGIL, CISL, UIL ha definito le regole per la misurazione della rappresentatività sindacale nel settore Terziario di Mercato, da stabilire su base sia nazionale che aziendale, mediante la media ponderata di 4 indicatori:

- numero di deleghe per la trattenuta in busta paga;
- consensi ottenuti nelle elezioni per le RSU;
- numero di vertenze individuali, plurime e collettive gestite;
- pratiche di disoccupazione certificate dall'INPS.

A differenza delle intese che hanno riguardato il circuito confindustriale, nel quale i passaggi operativi per il calcolo della rappresentatività[36] hanno consentito, comunque, di dare vita ad una misurazione,[37] sia pure non senza contraddizioni, a distanza di quasi undici anni da quella intesa fra Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil, nessuna sua parte è stata concretizzata.

---

[35] Al 31 dicembre 2025 risultano collocati nella sezione Contratti nazionali di settore vigenti o ultrattivi dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL 176 contratti collettivi nazionali di categoria (settore) per i dipendenti del settore privato, che si applicano a 14.251.761 lavoratori dipendenti (esclusi i settori agricoltura e lavoro domestico); di questi il 99,7% è coperto da CCNL sottoscritti da almeno una organizzazione sindacale che aderisce alle confederazioni rappresentate al CNEL che hanno confermato i CCNL/AEC sottoscritti (CGIL, CISL, UIL, UGL, Confsal).

[36] Per il sistema associativo di Confindustria si stabilisce il Dato Associativo (A), che rappresenta la percentuale di iscritti che un sindacato ha in un determinato settore e si calcola dividendo il numero di deleghe (le trattenute in busta paga per i contributi sindacali) di quel sindacato per il numero totale delle deleghe di tutte le sigle sindacali nel settore, e il Dato Elettorale (E), che deriva dal consenso ottenuto nelle elezioni delle RSU e si calcola dividendo il numero di voti ottenuti dal sindacato nelle elezioni delle RSU per il numero totale dei voti espressi nel medesimo ambito, quindi si esegue la media tra i due valori percentuali ottenuti: R = (A+E)/2

[37] L'Inps ha in essere con Confindustria, INL, Cgil, Cisl e Uil, la convenzione attuativa del T.U. rappresentanza 10 gennaio 2014, al fine di definire le regole sulla democrazia e sulla misurazione della rappresentanza delle associazioni sindacali dei lavoratori nelle aziende del sistema Confindustria. All'Inps è affidata la rilevazione dei dati degli iscritti alle organizzazioni sindacali, il c.d. "dato associativo" (il rapporto fra lavoratori iscritti ad ogni OO.SS. e il totale degli iscritti al sindacato), così come, in collaborazione con l'INL, la raccolta di dati relativi alle rappresentanze nelle aziende, il c.d. "dato elettorale" (il rapporto fra lavoratori che, nelle elezioni delle rappresentanze sindacali aziendali, hanno votato la specifica OO.SS. e il totale dei lavoratori che hanno preso parte al processo elettorale). Sulla base del T.U. rappresentanza, sono considerati validi ai fini della contrattazione collettiva nazionale solo i contratti sottoscritti da organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della media del dato associativo e del dato elettorale. La stessa maggioranza è necessaria per la c.d. "consultazione certificata" dei lavoratori chiamati a esprimersi sugli stessi accordi.

Per i nostri settori, un intervento su una materia tanto delicata potrebbe avere conseguenze pesanti, soprattutto, se si innestassero nei nostri sistemi relazionali regole proprie di altri comparti, come l'industria o il pubblico impiego.

Siamo certi che la nostra Confederazione terrà conto della situazione del Terziario di Mercato.

Per quel che ci consta, per non dare facili alibi a chi potrebbe essere tentato dal liquidare la nostra posizione come dettata dal timore di essere "pesati", noi ci focalizziamo sul merito, partendo dalle criticità che occorrerebbe superare nell'attuale struttura dei sistemi di misurazione della rappresentatività sindacale.

Nell'impianto di misurazione del cosiddetto dato Associativo, che peraltro è identico a tutti gli accordi interconfederali, i datori di lavoro inviano il dato sugli iscritti alle organizzazioni sindacali attraverso una procedura telematica gestita dall'INPS.[38]

In estrema sintesi, nel flusso UniEmens, all'interno dell'elemento ContrattoRS, vengono indicati il CCNL applicato, i codici delle organizzazioni sindacali e il numero di deleghe attive. Bene, questo dovrebbe accadere in linea teorica; ma praticamente è sempre così? Purtroppo, no. Molti datori di lavoro o non comunicano alcunché o comunicano solo parzialmente. Per ovviare a tale situazione, andrebbe presa in serio esame la possibilità di dare alle OO.SS., nel caso queste verificassero sia delle omesse comunicazioni che delle incongruenze rispetto ai dati associativi che li riguardano e trasmessi dai datori di lavoro all'INPS, il diritto di notificare all'Istituto (o al CNEL, che è incaricato di fare la media ponderata di iscritti e voti nelle RSU) i propri dati.

In ogni caso, non possiamo dare, com'è attualmente, l'ultima parola sulla misurazione della nostra rappresentatività in termini associativi alle nostre controparti ed assistere silenti di fronte ad omessa o parziale comunicazione degli iscritti.

Inoltre, se la finalità condivisa da tutte le parti coinvolte nel confronto è quella della rilevazione esatta del dato associativo per misurare la rappresentatività sindacale, non si può consentire che permanga il vulnus in seno agli attuali accordi interconfederali rappresentato dai grandi esclusi dalla misurazione, cioè le lavoratrici ed i lavoratori iscritti *brevi manu*.

Auspichiamo che si comprenda che nei nostri settori suggestioni come Election Day e RSU in ogni dove, presto o tardi, si dimostreranno per quel che sono: fuffa; la scelta delle RSA è scelta obbligata per le caratteristiche dei comparti e del lavoro che siamo chiamati a seguire come FISASCAT.

Tuttavia, non vogliamo esimerci dal fornire un'opzione per tenere in piedi la media ponderata fra più indicatori: oltre a deleghe e voti, perché non pensare di ricomprendere nella ponderazione finale del dato anche l'estensione applicativa della contrattazione integrativa (aziendale e territoriale)?

La contrattazione integrativa - guarda caso, poco praticata dai sindacati cosiddetti gialli - a nostro avviso, è la prova provata della rappresentatività e della ramificata presenza nei luoghi di lavoro delle OO.SS.; essa offrirebbe dati certi e univoci, molti dei quali già a disposizione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.[39]

---

[38] Tale comunicazione avviene (o dovrebbe avvenire!) mensilmente e tramite denuncia UniEmens, utilizzando l'applicazione "RASI" nel "Cassetto previdenziale" del portale INPS, dopo aver ottenuto dall'Istituto il codice autorizzativo "0R".

[39] In base al più recente report del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, aggiornato al 15 aprile 2026, i contratti depositati per la defiscalizzazione dei premi di produttività vengono applicati a 3.295.731 lavoratori.

In ultimo, non può essere sancito che un'O.S., da sola, possa indire e tenere in splendida solitudine l'elezione delle RSU. La U dell'acronimo sta per Unitarie, non per Unico. E poi, siamo seri, chi svolgerebbe un sia pur minimo controllo democratico se la sola sigla sindacale che si organizza in proprio le elezioni nomina tutti i componenti della Commissione elettorale. In queste procedure, già blande, non possiamo mica immaginare di far intervenire i Caschi Blu dell'ONU per vigilare sulla correttezza delle operazioni di voto!

Del resto, che si renda necessario dare vita ad una profonda rivisitazione delle regole del sistema contrattuale nei settori oggetto dell'intervento politico-sindacale della FISASCAT, l'abbiamo anche scritto nella mozione conclusiva del nostro XXI Congresso.[40] Ma le regole debbono essere compatibili con le caratteristiche dei nostri settori, altrimenti si rischia l'ennesima inattuazione di quanto condiviso.

Ad ogni modo, vanno evitate scelte improntate ad un rigido dogmatismo, che, per lo più, inducono le sole OO.SS. firmatarie ad autoimporsi dei limiti, che la legge non prevede per quei sindacati che non firmano (né aderiscono) agli accordi interconfederali in materia.

Infatti, se solo ci soffermiamo su un aspetto non banale, che, sovente, nell'esperienza empirica fatta nei territori, si ripropone, ovverosia il divieto di eleggere RSA laddove vi siano RSU di altre sigle sindacali e/o, nel caso (anche questo si è verificato!) in cui un'O.S. voglia tornare al modello RSA, non le viene consentito a causa della sua partecipazione all'elezione della RSU, anche se questa risale al passato.

Bisogna fare attenzione alle autolimitazioni a cui ci vincoliamo, quindi, perché, per la galassia di sindacati autonomi, quei vincoli non varranno.

Non a caso la sentenza n. 156/2025 della Corte costituzionale ha sancito che non è indispensabile il criterio della partecipazione alle trattative, al fine di consentire la costituzione di una RSA nell'ambito di un'associazione sindacale, affossando definitivamente l'art.19 della L. 300/70;[41] ciò che rileva per la Corte costituzionale è, invece, la maggiore rappresentatività. A seguito di tale pronunciamento, pertanto, le RSA possono essere costituite, pur sempre su iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle associazioni sindacali:

- firmatarie di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva;
- non firmatarie ma che abbiano partecipato alle trattative;
- comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.[42]

Non convince, francamente, l'adozione del criterio della rappresentatività comparativa per riconoscere il diritto a costituire RSA,[43] in quanto quella dimensione è da sempre connessa alla individuazione del contratto collettivo atto a soddisfare il rinvio delle norme, ma c'è e non possiamo ignorarlo.

---

[40] In quella sede abbiamo ribadito l'auspicio che vengano impiegati criteri maggiormente aderenti alle specificità settoriali anche in tema di misurazione della rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali e di titolarità contrattuale, non trascurando il tesseramento con corresponsione diretta del contributo d'iscrizione (deleghe brevi manu). Abbiamo sostenuto la necessità di sottoporre le associazioni datoriali a meccanismi di rilevazione della propria rappresentatività. Si è auspicato che prosegua la valorizzazione dell'esperienza della bilateralità di settore, anche al fine di contrastare il dumping contrattuale, assegnandole il compito di certificare le imprese che rispettano le norme di legge ed i CCNL sottoscritti da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS mediante il riconoscimento di un attestato "Workers-Friendly". Ci siamo spinti ad ipotizzare l'introduzione di congrui ristori economici da riconoscere ai lavoratori in caso di periodi protratti di mancato rinnovo dei CCNL, con l'introduzione sistematica in tutti i testi contrattuali della Indennità di Vacanza Contrattuale.

[41] Il giudice costituzionale accoglie le tesi del remittente quanto all'illegittimo criterio della mera partecipazione alle trattative, quale chiave di accesso alla costituzione di RSA.

[42] La Corte non individua gli indici da cui desumere, in assenza di una disciplina legale, la rappresentatività.

[43] Tale criterio è utile a sancire quale sia l'unico contratto collettivo atto a soddisfare il rinvio legale e non, invece, a individuare i soggetti abilitati alle RSA. Ad ogni modo, l'ordinamento non dà elementi per stabilire la soglia di raffronto rispetto ai sindacati rappresentativi. Il dato di rappresentatività dovrebbe poi essere misurato nel perimetro individuato sulla base del codice Ateco dell'attività svolta dal datore di lavoro.

6. Dumping Contrattuale

Come abbiamo già osservato, centosessanta CCNL sottoscritti da CGIL, CISL e UIL coprono il 96,8% dei dipendenti dei quali è possibile conoscere il contratto collettivo nazionale di categoria applicato.

Il dumping contrattuale, quantomeno quantitativamente, non dovrebbe essere un problema. Tuttavia, il fenomeno c'è; in alcuni contesti territoriali sta prendendo piede; infesta prevalentemente i nostri settori; soprattutto, si fonda su un'aberrazione che confligge irrimediabilmente con ogni nostro valore fondativo: lo sfruttamento delle persone che lavorano.

Nel commercio e nei servizi, il confronto fra i CCNL sottoscritti da FILCAMS FISASCAT e UILTCS e quelli riconducibili a "sigle minori" fa emergere divari significativi: per un addetto alle vendite col 4° livello il differenziale supera il 22%; per un macellaio specializzato provetto di 3° livello il divario raggiunge il 25%.

Nei comparti del turismo e dei pubblici esercizi, le differenze risultano ancora più marcate. Per un aiuto pasticciere, il differenziale supera il 40%. Per un cameriere di ristorante si attesta intorno al 25%, mentre per un commis di cucina si colloca attorno al 20%.

Idem nel settore alberghiero, un cameriere registra un divario del 29%, un fattorino del 26% e un pizzaiolo del 16%.[44]

Non facciamoci pie illusioni: il dumping contrattuale non si combatte coi proclami; non si supera con soluzioni tecniche. Sarà la rappresentatività del sindacato vero, quello democratico e radicato nei luoghi di lavoro, a sconfiggerlo.

La scelta opportunistica di taluni datori di lavoro di applicare ai propri dipendenti cornici contrattuali che sottraggono loro diritti e garanzie sarà revocata unicamente se quei datori di lavoro, soppesando vantaggi e svantaggi, si renderanno conto che i secondi surclassano i primi!

Quella del datore di lavoro che applica un contratto in dumping è una determinazione a cui lo stesso giunge dopo aver soppesato i rischi; se saremo più rappresentativi, noi diventeremo una variabile nella formula[45] che determina il rischio, facendo crescere esponenzialmente sia la probabilità che quel datore di lavoro subisca il danno che la magnitudo del danno che subirà, al fine di indurlo ad abbandonare CCNL "a perdere" per i suoi dipendenti. È la rappresentatività reale del sindacato vero il principale deterrente per arginare i contratti in dumping!

Il fenomeno, tuttavia, deve indurci anche a fare una riflessione generale su taluni aspetti normativi.

Com'è noto, per la generalità dei lavoratori, la contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti dalla legge, e più precisamente, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di retribuzione minima imponibile (minimo contrattuale) e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge.

La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle

[44] Evidenze empiriche sul dumping contrattuale: il caso del terziario. Michele Tiraboschi, Interventi ADAPT, 13 aprile 2026.

[45] Il rischio si compone principalmente del prodotto tra la probabilità (P) che un evento dannoso si verifichi e la magnitudo o gravità del danno (D) che ne consegue. La formula fondamentale è R = P x D.

organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo".[46]

È in base a tale norma che i datori di lavoro non aderenti, neppure di fatto, alla disciplina collettiva posta in essere dalle citate organizzazioni sindacali, sono obbligati, agli effetti del versamento delle contribuzioni previdenziali e assistenziali, al rispetto dei trattamenti retributivi stabiliti dalla medesima disciplina collettiva.

Così come è previsto che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.[47]

Nella determinazione della retribuzione minima ai fini contributivi, si deve tenere conto anche dei minimali di retribuzione giornaliera stabiliti dalla legge; vale a dire che il reddito da assoggettare a contribuzione, ivi compreso il minimale contrattuale deve essere adeguato, se inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera, che non può essere inferiore al 9,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.[48]

I limiti di retribuzione giornaliera rivalutati, a valere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 2026 devono essere ragguagliati, se di importo inferiore, a:

Trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPLD	611,85 €
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	58,13 €
Minimale Orario Part-Time	8,72 €

Per avere 52 settimane di contributi l'anno, la retribuzione settimanale non deve essere inferiore a 244,74 € (limite per l'accredito pensionistico).

Per i lavoratori dipendenti il minimale contributivo rappresenta la base minima di stipendio su cui il datore di lavoro è obbligato a calcolare e versare i contributi all'INPS, anche se la retribuzione effettiva concordata o pagata è inferiore. Per fare un esempio pratico: se un dipendente percepisce per contratto 40 € al giorno, il datore di lavoro dovrà comunque versare i contributi calcolandoli su 58,13 €.

Capirete bene che, messa in questi termini, chi applica un CCNL in dumping, pur pagando meno i propri dipendenti, può beneficiare della "schermatura" offerta dal minimale di retribuzione giornaliera.

E a poco servirebbe, per fronteggiare il dumping così come il lavoro povero, confidare nel valore demiurgico del salario minimo stabilito per via legislativa, espropriando, da parte della politica, il sindacato della sua funzione di autorità salariale.

---

[46] Secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389.

[47] Questo prevede l'art. 2, comma 25, della legge 28 dicembre 1995, n. 549.

[48] Quanto disposto dall'articolo 7, comma 1, secondo periodo, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638 (come modificato dall'art. 1, comma 2, del decreto-legge n. 338/1989).

Anzi, col salario per legge ci troveremo di fronte alla più nociva dimostrazione del principio dell'eterogenesi dei fini, secondo cui le azioni poste in essere spesso producono risultati diversi, o addirittura opposti, rispetto alle intenzioni iniziali: chi lo propone, volendo dare risposte a quanti lavorano con retribuzioni orarie basse, finirebbe per promuovere la "fuoriuscita" dei datori di lavoro dai CCNL, cancellando, in un sol colpo, i diritti, le tutele e le garanzie che da questi ricavano le lavoratrici ed i lavoratori.

Se fissi solo il salario per legge, rimetti alla discrezionalità del datore di lavoro se concedere o no permessi, maggiorazioni, quattordicesima, indennità e altri istituti normativi ed a contenuto economico che sono stati conquistati in decenni di lotte e mobilitazioni.

È del tutto ozioso, pertanto, discettare sull'introduzione di un salario stabilito per legge; se poi le norme sul salario si fanno a livello regionale, il rischio concreto è quello della deriva.[49]

Serve rafforzare la contrattazione di qualità, come non smette di ricordare la nostra Segretaria Generale, Daniela Fumarola.

[49] Con la sentenza n. 60, depositata il 30 aprile 2026, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 1 della legge della Regione Toscana n. 30/2025, che introduceva nei bandi di gara regionali un criterio premiale legato all'applicazione di un trattamento economico minimo orario non inferiore a nove euro lordi. La disposizione, impugnata dal Presidente del Consiglio dei ministri, viola la competenza legislativa esclusiva statale in materia di tutela della concorrenza ex art. 117, comma 2, lett. e), Cost. La Corte ha chiarito che, nell'ambito dei contratti pubblici, l'uniformità di disciplina è essa stessa un valore da preservare: normative regionali differenziate sono idonee a generare dislivelli di regolazione e barriere territoriali che incidono sulla concorrenzialità del mercato. Spetta pertanto al legislatore statale — e non alle Regioni — definire il punto di equilibrio tra tutela della concorrenza e obiettivi di protezione sociale, tutela dei lavoratori e sostenibilità ambientale. Il modello di riferimento individuato dalla Corte è quello dell'art. 11 del D.Lgs. 36/2023, che rinvia alla contrattazione collettiva qualificata. Pur non rappresentando l'unica soluzione astrattamente possibile, esso costituisce — sul piano del riparto di competenze — il punto di equilibrio attualmente fissato dal legislatore statale. Il criterio premiale toscano, producendo effetti diretti sull'esito delle gare e, indirettamente, sulle scelte di partecipazione degli operatori economici, si discosta da tale equilibrio e si pone in contrasto con la Costituzione.

7. La nostra comunità

Il nostro XXI Congresso ha impegnato la Federazione nella sua interezza a:

- rafforzare la sua vocazione di sindacato in prima linea nei luoghi di lavoro, soprattutto laddove la salute e la stessa vita delle lavoratrici e dei lavoratori vengono messe a rischio;

- espandere la presenza organizzativa della Federazione anche nei settori emergenti, perché la rappresentatività del sindacato è l'unico serio argine alle pratiche socialmente scorrette;

- integrare l'assistenza per iscritte ed iscritti, al fine di rendere sempre più tratto distintivo della Federazione la concreta presa in carico dei problemi e delle aspettative di chi ci accorda la propria fiducia;

- proseguire nell'intensa attività contrattuale che in anni recenti ha portato a milioni di lavoratrici e lavoratori dei nostri settori risultati negoziali significativi, non solo in termini economici;

- proseguire nella realizzazione di percorsi formativi rispondenti ai fabbisogni di delegate e delegati, di operatrici e operatori, segretarie e segretari, perché investire sull'aggiornamento continuo delle competenze rende efficace ed efficiente la nostra azione;

Per portare avanti efficacemente questo ambizioso programma, c'è bisogno di una squadra coesa e che condivida la stessa visione di cosa sia e di cosa debba fare la FISASCAT.

Per questo motivo, oltre a proseguire nel piano di riorganizzazione della Federazione Nazionale tramite la creazione e l'implementazione delle Aree Contrattuali Omogenee, c'è bisogno di integrare la Segreteria Nazionale con due colleghi che da sempre hanno dimostrato di parlare la nostra lingua, di condividere i nostri valori e di avere un approccio pragmatico nella gestione dei ruoli che hanno brillantemente svolto in anni ed anni di militanza.

La proposta di eleggere quali Segretari Nazionali gli amici Giovanni Battista Comiati e Luigi Spinzi risponde a questi criteri, non a logiche di appartenenza "etnico-tribali".

Assieme alle colleghe Aurora Blanca e Giuseppina Sferruzza, sono certo che Gibi e Luigi sapranno garantire continuità all'importante lavoro che la FISASCAT Nazionale deve portare avanti.

8. Valutazioni conclusive

La FISASCAT proseguirà ostinatamente il suo percorso, perché ciascuno di noi è conscio del fatto che spetti a noi, come sostiene la nostra Segretaria Generale, Daniela Fumarola, "… a noi, a tutti noi, mobilitare nel lavoro e nella società, non solo braccia ma menti, creatività, protagonismo, responsabilità, capitale. Dalle fabbriche agli uffici, dai campi ai cantieri. In ogni luogo dove si esercitano le relazioni industriali".

E, ancora, "Il nostro riformismo sindacale ha un perimetro ampio. Lo compongono i tre lati fondamentali della contrattazione, della concertazione e della partecipazione – tre lati che non sono confini, ma frontiere. Delimitano uno spazio inderogabile, ma aperto e capace di far crescere frutti unitari. Questo terreno va però coltivato con il seme del rispetto e strumenti adeguati alla stagione. Non con arnesi vecchi e pesanti, indossando armature di un tempo che non c'è più e guardando indietro e in basso".

La FISASCAT dentro questo perimetro è saldamente collocata e farà di tutto per far progredire le condizioni materiali delle tante lavoratrici e dei tanti lavoratori che si riconoscono nel proprio modello sindacale; alle mosche cocchiere[50] di ogni tempo e luogo lasciamo il perverso gusto che dà il millantare, l'autocelebrazione, l'avere un'alta considerazione di sé stessi; noi continueremo a fare ciò che va fatto con umiltà, con sobrietà, ma saremo determinati fino alla fine, perché siamo consci che la FISASCAT rappresenti la speranza anche per chi spesso non può neanche permettersi più il lusso di sperare.

Grazie.

[50] Il termine mosca cocchiera deriva da una favola di Jean de La Fontaine (La coche et la mouche), che racconta di una carrozza che fa molta fatica a salire una collina ripida. Una mosca inizia a ronzare intorno ai cavalli, convinta che il suo movimento e il suo rumore siano determinanti per spingere il carro. Quando finalmente la carrozza arriva in cima, la mosca si vanta del successo, convinta che senza di lei i cavalli non ce l'avrebbero mai fatta. Oggi, dare della "mosca cocchiera" a qualcuno significa evidenziare che quella persona. È convinta di essere indispensabile. Si agita molto senza concludere nulla. Cerca di prendersi i meriti di un'impresa collettiva o faticosa portata avanti da altri.