Carissime delegate e delegati,

amiche ed amici della Fisascat, gentili ospiti.

Oggi è un giorno molto importante per la FISASCAT di Bari.

Sappiamo tutti che il Congresso pur nella necessaria ritualità è un momento molto importante per la vita di una organizzazione come il sindacato che, cerca di rappresentare il vasto e sempre più complesso mondo del lavoro.

Ognuno degli appuntamenti congressuali precedenti è stato caratterizzato da situazioni complesse e delicate da affrontare, ma questa dovrà essere soprattutto l'occasione per sviluppare riflessioni indispensabili e capaci di generare nuove e più urgenti strategie per la persona, per il lavoro, per il futuro del Paese.

ESSERCI PER CAMBIARE. QUESTO IL NOSTRO IMPEGNO PER IL FUTURO.

I temi proposti dalla Confederazione Nazionale nonché dalla Fisascat Nazionale, suggeriscono puntualmente titoli per il nostro impegno futuro.

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE.

"Ogni essere umano può adottare due atteggiamenti: costruire o seminare. Da oggi in poi, scegliamo di mettere un mattoncino dopo l'atro per COSTRUIRE INSIEME, consolidare DIRITTI, TUTELE ed UGUAGLIANZA".

QUESTO IL TEMA DEL XX CONGRESSO TERRITORIALE FISASCAT Bari.

La nostra azione, con determinazione e lungimiranza e responsabilità dovrà puntare al lavoro, all'elevazione del lavoro alla sua dignità, la sua universale accessibilità.

La ricchezza contrattuale è e sarà la terapia salvavita della nostra società, di tutti i bisogni sociali.

Guardare al futuro "inforcando lenti nuove ", lenti che consentano di ricercare nuove soluzioni, conciliando gli interessi in campo, gli scenari post pandemici, delineando eventuali strumenti per affrontarli.

Non possiamo programmare il nostro futuro senza però inquadrarlo nel contesto in cui viviamo.

Viviamo in un mondo globalizzato al quale siamo connessi, anzi iper - connessi.
In questo mondo così globalizzato, lo eravamo nel periodo pre - covid, lo siamo nel periodo post - covid.

La globalizzazione è stato un fenomeno di progressiva integrazione ed interazione economica, politica e culturale, animata dalla crescita economica e dallo sviluppo tecnologico.

La spinta che ha guidato questo processo è stata la ricerca di economie di scala attraverso un coordinamento comune e standard condivisi.

La iper connettività che ha caratterizzato la globalizzazione ha generato un flusso crescente transnazionale di risorse economiche, beni, servizi materiali, e immateriali (per esempio quelli finanziari), tecnologie, e, forse ancor più rilevante, un flusso transnazionale di conoscenza, consuetudini, credenze, modelli di comportamento, obiettivi e aspirazioni.

Un processo tuttavia non uniforme nel corso del tempo né diffuso egualmente fra i Paesi, gruppi sociali ed individui.

Queste differenze hanno creato disuguaglianze e prodotto "distruzione creatrice".
"La teoria economica dominante impone le sue tesi sostenendo che la globalizzazione fa diventare tutti più ricchi: in realtà, come sostiene il ***Premio Nobel Amartya Sen****, questa globalizzazione amplia a dismisura il solco che divide i Paesi sviluppati da quelli in via di sviluppo."*

Il COME stare insieme doveva conseguire al PERCHÉ stare insieme, e tanto per rispondere efficacemente ai problemi posti dal mondo globalizzato ed iper collegato per giocare un ruolo più decisivo nel creare una globalizzazione sostenibile.

Se torniamo a guardare lo scenario descritto capiamo che il Covid - 19 non ha solo causato lutti immensi ed una crisi economica senza precedenti, con conseguenze di lungo periodo, ma anche accelerato e fatto esplodere problemi e contraddizioni che dovevamo affrontare già prima della pandemia.

La globalizzazione necessita di correttivi, soprattutto quelli relativi ai diritti dei lavoratori, ed al divieto di riforme di sfruttamento del lavoro minorile, vanno innalzati i diritti laddove ci sono, non le barriere, in quanto paradossalmente, non saranno nuove barriere a sconfiggere i fenomeni di dumping sociale ed ambientale nei Paesi meno sviluppati.

Nessun Paese è rimasto incolume davanti al covid - 19 ed alla recessione innescata dal virus.

I massicci interventi monetari e fiscali, accanto alla disponibilità in tempi record dei vaccini, hanno permesso a tutti i Paesi più progrediti di ottenere risultati economici migliori di quanto previsto nei primi mesi della pandemia. Ma la recessione mondiale 2020 una "depressione pandemica" come l'ha definita la banca mondiale, spingerà oltre 100 milioni di persone in più sull'orlo della povertà estrema entro la fine del 2021.

Nel pieno di una crisi terrorizzante, le crisi settoriali si fanno sistemiche, le economie entrano in pesanti fasi recessive che inevitabilmente corrodono i fondamentali del vivere sociale, primo fra tutti il lavoro.

IL LAVORO PERDE VALORE, IMPOVERISCE.
Alla regressione della quota dei redditi da lavoro fa da corollario anche una disuguaglianza di reddito.

Nel 2019 l'ILO ha pubblicato stime mondiali della distribuzione del reddito da lavoro, dando atto della disuguaglianza diffusa rispetto ai livelli salariali. Dalla loro analisi si ricava che il 10 % dei lavoratori nel mondo riceve il 48,9% dei salari complessivi, mentre il 50% dei lavoratori meno pagati riceve solamente il 6,4% dei salari complessivi.

Si consideri che il 20% dei lavoratori con reddito più basso (circa 650 milioni di persone) guadagna meno dell'1% del totale del reddito da lavoro globale.

Con il covid le famiglie italiane hanno perso 32 miliardi di euro di reddito. Nel 2020 la marginalità assoluta ha coinvolto oltre 2 milioni di nuclei e più di 5.6 milioni di individui.

In Italia nell'ultimo anno e mezzo i consumi privati sono crollati quasi dell'1%.

Sul fronte occupazionale, i dati sono decisamente meno confortanti, confermando le teorie per cui dopo una grave crisi la ripresa dell'occupazione è più lenta di quella del pil.

Il tasso di disoccupazione è aumentato dal 9.5% della fine del 2019 al 10.5% del maggio 2021, con picchi allarmanti sul versante femminile e giovanile.

Il quadro è altrettanto allarmante sul versante salariale.

La piaga del lavoro impoverito è una emergenza planetaria. Rappresenta una regressione sociale ed economica dagli effetti devastanti.

IL SINDACATO DEVE FARE LA SUA PARTE. Qual'è il nostro ruolo?

Fronteggiare la regressione dei redditi da lavoro e far compiere un salto di qualità al sistema economico produttivo generalmente inteso affinché le risorse ambientali siano intese finite e globali.

Un cambiamento radicale del modello di produzione e di consumo - *riconversione aziendale* - per limitare al minimo emissioni ed impatti sull'ambiente.

Una sfida importante quella della crescita sostenibile dal punto di vista sociale ed ambientale.

Lo sviluppo è sostenibile se garantisce le future generazioni: non solo ambiente ma, anche diritti, organizzazione della società, diversa relazione tra produzione, lavoro, territorio e risorse, *siano esse naturali o umane*.

Una nuova dimensione culturale, politica, sociale ed economica.

La crescita dei prossimi anni sarà sostenibile se, sarà rispettosa dell'ambiente e della qualità della vita, se metterà al centro la persona, se garantirà una equa transizione ecologia e tecnologica, se valorizzerà la sussidiarietà, se contrasterà lo sfruttamento.

Il ruolo del lavoro, dei lavoratori e quindi della loro rappresentanza è fondamentale per la rivoluzione sostenibile.

PRODUTTIVITA' – PERSONE – PIANETA, le sintesi delle emergenze da affrontare per scongiurare che i rischi di frattura sociale prevalgano.

Per riuscire a fare bene, nell'attuale contesto di mercato e di industria 4.0 la formazione sarà leva strategica.

La formazione diventerà sempre più necessaria per lo sviluppo delle competenze (aspetto fondamentale per sopravvivere ed essere competitivi all'interno di un mercato del lavoro in continua trasformazione).

Le persone si trovano al centro della trasformazione digitale, di conseguenza vanno supportate con attività di formazione continua di fronte all'emergere di nuovi lavori e ruoli.

La necessità di sviluppare nuove competenze è trasversale a tutte le fasce di popolazione in età di lavoro attiva e riguarda sia le hard skills vale a dire sia le competenze che possono essere valutate rapidamente (cioè il livello dello studio, delle lingue, delle competenze, ecc.), sia le soft skills ossia la capacità di riconoscere le proprie lacune ed aree di miglioramento, attivandosi per acquisire e migliorare sempre più le proprie conoscenze e competenze.

Per questo motivo la formazione continua è indispensabile per abilitarci ad apprendere le competenze necessarie ad affrontare i cambiamenti economici, lavorativi, climatici e demografici che stanno trasformando la società.

IMPARARE AD APPRENDERE in un mondo del lavoro in rapido cambiamento.

La pandemia e la crisi hanno evidenziato che le skill apprese nel contesto dell'istruzione formale o lavorativo sono diventate obsolete, i lavoratori devono aggiornare e/o espandere le loro competenze per adattarsi e, se possibile anticipare gli sviluppi tecnologici anche per vedersi riconoscere un ben chiaro diritto in termini di inquadramento.

Formazione intesa come Crescita professionale.

Percorsi e piani straordinari di formazione e soprattutto di riqualificazione professionale per rendere più forte sul mercato chi il lavoro rischia di perderlo.

Contrattare pertanto per dare più tutele e più opportunità per l'occupabilità ma anche per fronteggiare i critici fenomeni dell'in – work poor e del low – wege worker, parametri che mirano ad indicare i cd. "poveri da lavoro" ed i "lavoratori poco qualificati", che minano il sistema nel suo complesso.

Nell'aggiornamento dei lavoratori valido supporto è la **bilateralità** che offre riposte formative e di aggiornamento. Un raggio di azione più ampio e trasversale che spazia dall'aggiornamento della competenza alle prestazioni assistenziali. È anche questa la ragione per la quale, in buona sostanza, non secondaria, più ampio deve essere il radicamento di tali organismi presso le imprese. Benefici per imprese e lavoratori.

Enti bilaterali e fondi interprofessionali, per accedere ad attività formative.

Contrattazione e bilateralità devono puntare ad elevare le protezioni fuori e dentro i luoghi di lavoro consolidando il presidio, l 'assistenza, le attività di tutela in stretto contatto con la rete di servizi.

La bilateralità dovrà diventare sempre più uno strumento per favorire relazioni sindacali e stabilire regole certe in grado di ridurre la conflittualità nello stesso luogo dove è indispensabile, per meglio rispondere alle esigenze delle aziende e per dare risposte ai bisogni, nuovi e crescenti dei lavoratori, creare condizioni di collaborazione e partecipazione delle parti.

All'interno dei Paesi OCSE, sono state rilevate differenze nello sviluppo di nuove competenze correlate al numero di NEET, vale a dire giovani che non hanno cercato e ne cercano un impiego e ne frequentano una scuola o un corso di formazione o aggiornamento professionale.

A breve termine la pandemia potrebbe portare ad un aumento degli abbandoni scolastici, per questo l'importanza di intervenire nel guidare il passaggio tra la fine della scuola dell'obbligo e l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, al fine di fornire ai giovani le competenze necessarie per affrontare tale transizione e ridurre il numero dei NEET.

Nelle due province Bari- Bat oltre 120.000 sono i giovani NEET, troppi!

La provincia di Bari a fine 2020 faceva registrare 49.000 disoccupati, la Bat 17.000. Nella provincia di Bari 335.000 gli inattivi (41% il tasso di inattività) e nella provincia Bat 131.000. Troppi inattivi!

Sempre più necessarie pertanto le politiche attive del lavoro e la riforma degli ammortizzatori sociali per preservare posizioni lavorative e rendere i lavoratori più occupabili possibili, gestendo i processi di esuberi strutturali e di crisi congiunturali con efficaci strumenti di protezione sociale.

- Migliorare il sistema di ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro nella direzione della universalità, in particolare ricomprendendo i datori di lavoro sotto i 6 dipendenti oggi esclusi dal sistema.

- Ampliare le causali, introducendo in particolare la cessazione di attività ed una causale specifica per affrontare le transizioni.

- Innalzare il valore economico della prestazione, eliminando il massimale cig più basso.

- Migliorare il sistema di ammortizzatori in caso di disoccupazione, potenziando NASPI e DIS-COLL con particolare attenzione ai lavoratori discontinui.

- Sostenere il lavoro autonomo.

- Creare un forte legame con le politiche attive.

PROTEGGERE E PROMUOVERE LA PERSONA NEL MERCATO DEL LAVORO.

- ✓ Investire sui centri per l'impiego in termini organici è necessario ma al contempo bisogna valorizzare il contributo di soggetti privati accreditati.
- ✓ Un rinnovato network pubblico – privato dovrà supportare tutte le transizioni, dal primo inserimento lavorativo a quelle da lavoro a lavoro.
- ✓ Si deve affermare il principio del diritto – dovere per chi fruisce di ammortizzatori sociali: non lasciare solo nessuno nella ricerca di nuova occupazione.

In un contesto generale di grandissima difficoltà, complessità dell'economia su scala internazionale il Paese ha bisogno di **rapporti negoziali** capaci di adattivita' e produttività, solidarietà e competitività.

La CONTRATTAZIONE può più e meglio arrivare a generalizzare il riconoscimento:

- del diritto alla salute e a svolgere una attività che non pregiudichi l'incolumità della persona,
- del diritto individuale alla formazione professionale e del diritto alla crescita delle competenze affinché vi sia una opportunità di crescita culturale e professionale per chi da le sue energie ed il suo tempo ad altri,
- del diritto al protagonismo sindacale ed all'associazionismo di chi fa la medesima attività in condizioni di dipendenza economica per difendere e *per* promuovere collettivamente gli interessi di chi fornisce l proprio contributo professionale a terzi,
- del diritto ad un giusto trattamento economico,
- del diritto al riposo ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
- del diritto di sciopero,
- del diritto a vedersi applicati trattamenti economico – normativi in caso di malattia – infortunio,
- del sostegno della genitorialità e per la cura e l'assistenza nelle fasi della vita in cui ci si trovi ad affrontare patologie invalidanti, oncologiche e malattie professionali,
- del diritto alla partecipazione alle scelte strategiche delle imprese.

CONTRATTARE QUINDI PER:

+tutele

+opportunità

+occupazione

+ sicurezza

Contro le diseguaglianze. **PER COSTRUIRE INSIEME.**

I temi della salute e sicurezza sul lavoro hanno priorità per ridurre infortuni sul lavoro mediante una costante consultazione sulla valutazione dei rischi e delle procedure operative negli ambiti aziendali in cui si opera.

La partecipazione dell'RLS in azienda non deve e non dovrà essere bloccata o risultare frustrata in azienda ma, dovrà essere virtuosa al fine di condurre le singole realtà aziendali nella logica del miglioramento continuo e proattivo con la partecipazione dell'RLS e la sua azione efficace e le sue decisioni.

La pandemia da COVID - 19 ha dimostrato quanto la salute e la sicurezza sul lavoro siano fondamentali per proteggere la salute dei lavoratori, per il funzionamento della società e per la continuità di attività economiche e sociali, non tacendosi anche la tutela di quei lavoratori che ancora oggi subiscono gli effetti del Long Covid, che mina e riduce, o volte di tanto, la loro capacità lavorativa.

Fino all'inizio della pandemia la figura dell'RLS non ha avuto la giusta centralità nei luoghi di lavoro.

Ricordo a tutti il ruolo dell'RLS "**è una figura di parte, responsabile e partecipativa ed ha il fine di contribuire al miglioramento continuo dei livelli di sicurezza sul lavoro dell'azienda in cui agisce**".

Qui l'importanza del ruolo proattivo all'interno dei Comitati covid costituiti in ambito aziendale e/o territoriale.

ACCRESCERE LA CULTURA PARTECIPATIVA DELL'RLS, ACCRESCERE LA FORMAZIONE.

La commissione Europea rinnova il proprio impegno ad aggiornare la norma in materia adottando il quadro Strategico dell'ÚE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027 che definisce le azioni chiave necessarie per i prossimi anni, concentrandosi su tre obiettivi trasversali:

- Gestire i cambiamenti indotti dalle transizioni del verde;
- Digitale e demografia;
- Cambiamenti dell'ambiente di lavoro tradizionale;
- Migliorare la prevenzione degli incidenti e delle malattie e migliorare la preparazione a crisi future.

Ogni anno muoiono più di 200 mila lavoratori per malattie professionali, per negligenze e per formulazione di pratiche e politiche che non hanno in alcun modo preservato la sicurezza.

Ogni giorno muoiono almeno 3 persone sul lavoro. IN TOTALE I DECESSI SONO 910.

"La questione sicurezza è una vertenza nazionale. Gli incidenti sul lavoro, gli infortuni da covid-19, i dati annuali ci impongono una profonda riflessione. È nostro dovere tenere sempre alta l'attenzione in ogni contesto produttivo facendone di questa una vera e propria battaglia sindacale."

Nella giornata del 15 ottobre 2021, giornata di avvio dell'obbligo del certificato verde Covid-19, il Governo ha approvato un decreto legge, quale collegato alla Legge di bilancio, mediante il quale sono state introdotti numerosi provvedimenti inerenti, in modo più o meno diretto, la materia fiscale.

Tra questi, di ampio rilievo quanto previsto nel Titolo III - Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che, composto di un unico ampio articolo, dal titolo Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, apporta modifiche ed integrazioni rilevanti al testo del DLGS 81/2008 s.m. in materia di prevenzione in ambito lavorativo.

Essendo un decreto legge, riteniamo che si determineranno conseguenze rilevanti in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e, nel merito di questo, anche nell'azione sindacale impegnata a tale fine.

Trattasi non solo di modifiche al testo normativo, ma di primi interventi di un più ampio cambiamento di sistema che, se diverranno strutturali e complessivamente applicati, potranno contribuire a determinare quel cambio di passo necessario e urgente per arginare il drammatico fenomeno degli accadimenti, a partire da quelli mortali e gravi, oltre alle malattie professionali, che non possono più essere tollerati (ancor più considerato l'aumento dei casi degli ultimi mesi). Soprattutto in un quadro di ripartenza del Paese.

Molti sono ancora i punti sui quali intervenire ma, quanto introdotto dal DL fiscale, con il Titolo III, pone sicuramente alcune basi rilevanti per un reale percorso di cambiamento.

SALUTE e SICUREZZA/LAVORO.

BUONA OCCUPAZIONE/ LEGALITA' E LOTTA ALLA CORRUZIONE.

Combattere la precarietà al fine di garantire parità di diritti e tutele.

Negli appalti dal pulimento, alle mense e ristorazione, alla vigilanza privata – servizi fiduciari occorre orientare la nostra azione sindacale.

Costante attività di monitoraggio al fine di preservare la legalità contrattuale ed un lavoro dignitoso.

Per la qualità e la tutela del lavoro negli appalti di lavori, servizi e forniture occorrono protocolli che abbiano l'obiettivo:

- ✓ **Salute e sicurezza**
- ✓ **Interdizione lavoro nero ed irregolare e di contrasto a fenomeni di criminalità organizzata.**

Protocolli di legalità che si prefiggano l'obiettivo di garantire la massima trasparenza, efficacia ed efficienza nei servizi, valorizzando la manodopera insistente negli appalti, non alterare il mercato del lavoro favorendo il ricorso a forme di lavoro irregolare e/o precario con conseguente evasione contributiva e pesanti ricadute sulle condizioni di lavoro e sulla sicurezza.

Basta al ricorso ad aggiudicazioni finalizzate al mero criterio della contrazione dei costi che, provoca effetti negativi nel tessuto economico e produttivo, e che genera il fenomeno del dumping e l'alterazione della leale concorrenza, dando origine alla illegalità, ad un lavoro sempre più calpestato nei diritti e nella dignità.

Deve essere comune interesse, nelle commesse dove c'è intensità di lavoro, il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa perché questa consente di valutare la qualità complessiva delle offerte a differenza del criterio del massimo ribasso, così da garantire la più alta qualità e sicurezza nei lavori affidati e nei servizi erogati, attraverso la massima tutela del lavoro.

Positiva la modifica intervenuta alla disciplina del sub appalto art 49 dl n 77/2021 che ha introdotto la regolamentazione ed il riconoscimento ai lavoratori di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale , inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro qualora le attività oggetto di sub appalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contratto principale.
La nuova disciplina del subappalto nei contratti pubblici prevede altresì l'eliminazione del limite di utilizzo del subappalto pari al 30%.

Fatte salve una serie di limiti di carattere qualitativo ovverosia, al fine di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori e per prevenire infiltrazioni criminali, le stazioni appaltanti saranno chiamate ad indicare nei documenti di gara le prestazioni oggetto del contratto di appalto non subappaltabili, da eseguire a cura dell'aggiudicatario.

Pertanto, seppure siano in astratto consentite al subappaltatore alcune delle attività che dovrà svolgere l'aggiudicatario, verranno fatte salve le disposizioni speciali degli atti di gara per parti di opera singolarmente indicate.

Per inciso va detto che da un lato, viene eliminato il massimo utilizzo del subappalto nei contratti pubblici, e dall'altro, vengono introdotti dei nuovi paletti di tipo qualitativo, con un alto grado di discrezionalità' della stazione appaltante nell'applicazione del testo normativo.

Saranno le stazioni appaltanti a determinare quali le attività che non potranno essere oggetto di subappalto.

Sarà rilevante l'individuazione dell'oggetto dell'appalto nel capitolato, dal momento in cui l'obbligo di applicazione del CCNL dell'impresa contraente da parte del subappaltatore vige solo in determinate fattispecie normativamente previste.

La norma sarà attualizzabile o meno a seconda della discrezionalità delle stazioni appaltanti.

A mio parere la normativa attuale non favorisce il coinvolgimento dei soggetti sindacali che meglio conoscono le peculiarità del territorio e degli appalti.

Sarebbe più razionale che determinate scelte su quali debbano essere le attività da indicare nei documenti di gara vengano orientate dalle parti sociali che, affiancate alle stazioni appaltanti anche, attraverso un dialogo costante con le istituzioni pubbliche a livello territoriale, possano individuare nella maniera più appropriata le attività oggetto di appalto nel settore, ognuno per la propria competenza.

Tanto al fine di garantire salvaguardia occupazionale, regolarità, sicurezza, trasparenza, qualità del lavoro ad ogni livello della filiera di erogazione dei lavori e dei servizi, come elemento di contrasto alla corruzione.

Occorre tutelare i lavoratori e garantire il lavoro dignitoso evitando il fenomeno del dumping contrattuale.

Troppi sono i contratti che innescano una guerra fra i poveri.

Contratti siglati da sindacati e associazioni "fantasma" che non rappresentano nessuno.

Contratti che peggiorano le condizioni di lavoro per tutti, abbattendo i salari fino al 30-40 %.

Una zona grigia dove dietro il rispetto formale delle regole, si nasconde la giungla.

Su 935 contratti registrati al CNEL nei settori più disparati, 351 sono firmati da sigle che sono "scatole vuote", non riconosciute dallo stesso organismo: 4 su 10, il 37% del totale.

Un numero triplicato nell'arco degli ultimi 10 anni.

Un fenomeno di DUMPING che genera condizioni al ribasso per minimi retributivi, giorni di ferie, orari di lavoro e tutele.

Vengono cancellati diritti conquistati in storiche battaglie, nel cosiddetto lavoro povero ma anche in professioni che richiedono una alta qualificazione.

(Nel commercio su 257 contratti nazionali ben 121 sono firmati da sigle fittizie).

Il lavoro ha bisogno di essere ricondotto in una dimensione di tutele garantiste di una a buona occupazione.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE È CHIAMATA A RISOLVERE IL TEMA DELLA DIFFUSIONE DEI CONTRATTI PIRATA.

Contrattare per continuare ad essere un riferimento per chi ci porta le proprie istanze, ci rappresenta i propri disagi e talvolta fragilità sociali.

Il mercato del lavoro si potrà riprendere solo ed esclusivamente se si fa un passo in avanti verso Giovani, donne, inoccupati e neet.

Politiche attive – formazione – riqualificazione, sono e saranno indispensabili cosi come sarà necessario colmare il divario di genere.

Nella metropolitana di New York un art director, **Kazumori Shiina**, ha creato nel 2017 una installazione per sensibilizzare, soprattutto gli uomini, sul tema delle disuguaglianze tra uomo e donna sul lavoro.

Kazumori è partito da un problema:

"nel mondo delle imprese le donne non solo sono meno pagate degli uomini, ma devono anche lavorare più duramente per dimostrare chi sono e scalare le gerarchie aziendali"

L'intento dell'artista, quindi era quello di creare una metafora tangibile e visivamente impattante della disparità di genere per dimostrare come può manifestarsi "un uomo che sale su una scala mobile ed una donna che deve percorrere a piedi delle scale".



Un momento che va oltre la semplice presa di coscienza, per aumentare L'empatia.

L'Opera si intitola **STEP IN INEQUALITY (letteralmente fai un passo nella diseguaglianza)** e porta come sottotitolo la scritta "la strada per la vetta non è uguale per uomini e donne".

Quante nostre amiche in questa condizione. Quanta flessibilità imposta. Quanti part time imposti.

Dal punto di vista di uguaglianza di genere, solo una più ampia, concordata flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro potrebbe contribuire conciliazione tra gli impegni professionali e quelli personali, oltre a indurre la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Queste forme di flessibilità imposte, in questi mesi di pandemia hanno evidenziato altresì la difficoltà delle donne nell'impegnarsi in attività di cura, tante sono state costrette ad abbandonare il proprio posto di lavoro oppure a ridimensionare i propri progetti lavorativi o i propri progetti di maternità.

Se analizziamo i settori del terziario (settori ad attività labour intensive) la manodopera femminile è prevalente (settore alberghiero, ristorazione, pulimento, lavori sociali e servizi alla persona) qui prevale la formula del part time - occupazione instabile.

Esistono due condizioni:

- Da una parte il tempo parziale in situazioni occupazionali garantite sembra affermarsi quale strumento di conciliazione in assenza di servizi di sostegno alla famiglia;
- Dall'altra l'instabilità è sintomo piuttosto di sottoccupazione.

Molte sono le donne, soprattutto con figli piccoli che sono intrappolate da contesti lavorativi, poco tutelati e privi di prospettive e spesso scelgono l'uscita dal mercato del lavoro.

L'occupazione femminile è sempre stato uno dei grandi problemi dell'Italia.

Le donne lavorano poco, con contratti mediamente più precari e con salari più bassi rispetto agli uomini.

Con la pandemia questa differenza si è acuita.

A dicembre 2020, in Italia 101 mila persone hanno perso lavoro, 99 mila di queste sono donne.

Il tasso di occupazione femminile nel nostro Paese risulta essere ancora basso (nel 2019 il 50,1% femminile, il 68% maschile) e solo il 29,5% delle donne ha accesso a posizioni manageriali, un valore inferiore alla media europea pari al 35,5%.

Cosi come il gap pensionistico nel nostro Paese, tra uomo e donna, è tra i più elevati a causa delle minori ore lavorate da queste ultime.

Durante la pandemia abbiamo riscontrato quanto sia stato difficile per le nostre lavoratrici conciliare tempi di lavoro con tempi di vita familiare soprattutto nel periodo in cui le scuole sono state interessate dalla didattica integrata a distanza.

Qui l'importanza del nostro ruolo contrattuale all'interno della contrattazione di 1* e 2* livello.

Facilitare la conciliazione tra lavoro remunerato e cura della famiglia, intervenire in maniera organica, ridurre la precarietà, soprattutto per le donne, favorire migliori condizioni di lavoro ed un lavoro più dignitoso oltre che più qualità, favorire percorsi di crescita professionale.

Occorrono nuove formule contrattuali che prevedano flessibilità non imposte, in occupazioni stabili, che non avviliscano le donne ingabbiandole" in attività part time dalle scarse prospettive professionali ma che le permettano di accrescere le proprie competenze ed anche di affermarsi senza discriminazioni di genere.

L'instabilità, le problematicità presenti nei luoghi di lavoro convincono molte donne a ritardare l'esperienza della maternità, attivando un circolo vizioso: per crescere un figlio è necessario il lavoro della madre, e questo spesso è messo a rischio proprio dal sopraggiungere dalla maternità pertanto si posticipa la maternità.

Una flessibilità regolata, accompagnata da tutele e diritti, politiche che favoriscono i processi di stabilizzazione del lavoro e/o mantenimento del lavoro, sono dunque tasselli importanti affinché' vi sia presenza femminile e/o si accresca la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Un lavoro dignitoso è caratterizzato dal "GENDER PAY GAP".

Le cause del GENDER PAY GAP vanno ricercate nella minore propensione delle donne ad accettare straordinari, trasferte, incarichi extra, con conseguente minore partecipazione ai premi di produttività, nonché nella loro maggiore presenza nel part time.

La disparità retributiva, con relativi riflessi pensionistici, è dunque una ulteriore conseguenza del problema della difficolta di conciliazione e della ineguale distribuzione del lavoro di cura.

Il primo strumento necessario è la trasparenza effettiva delle retribuzioni orarie.

Ci viene in aiuto in questo anche l'Europa che ha emanato una proposta direttiva per superare le disparità salariali esistenti nel mondo del lavoro e che riguarda soprattutto le donne.

L'art. 4 della Direttiva stabilisce, infatti che gli stati membri debbano adottare misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di strutture retributive che assicurino a uomini e donne parità' di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari lavoro.

La camera ha votato il 15 ottobre all'unanimità proposta di legge per la parità salariale. Stesso lavoro. Stesso salario.
Sempre nel mese di ottobre il testo unificato sulla parità salariale è stato approvato all'unanimità. È diventato legge. Ora la sfida sarà attuarla al 100%.

Un primo importante passo!

L'Italia ha l'occasione di cambiare e di segnare un traguardo per le pari opportunità.

Secondo le stime del "Forum the European House – Ambrosetti" l'eliminazione del divario salariale e l'aumento del tasso di occupazione femminile, fino ad eguagliare quello maschile, potrebbero generare 110 miliardi di euro di Pil aggiuntivo in Italia.

Nella nostra regione solo il 37,7% degli occupati è donna, contro circa il 50% nazionale, il consiglio regionale il 22 settembre 2021 ha approvato la legge per la parità retributiva di genere, la legge, prevede incentivi e premialità per le imprese che in Puglia assumano donne con contratti stabili e retribuzioni adeguate, istituendo contestualmente un elenco delle imprese virtuose.

Il PNRR rappresenta una grande opportunità per affrontare a tutto tondo le questioni del lavoro, di genere, dell'eliminazione, o quanto meno riduzione, delle diseguaglianze e del superamento delle fragilità e delineare un percorso concreto di sviluppo e crescita in linea anche con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'agenda ONU per il 2030. Un impegno, quello del PNRR, che dovrà vedere necessariamente l'attivazione di un confronto con le parti sociali per un vero patto per il rilancio del Paese.

Ci sono obiettivi trasversali ma, questi non devono essere solo declamati bensì perseguiti nel concreto con il sindacato al fine di creare concreti vantaggi economici, sociali e culturali per tutti.

Ridurre le diseguaglianze e le discriminazioni, così come sottolineato anche dalla Commissione Europa, è un obiettivo di crescita economica oltre che di giustizia sociale.

Pertanto le risorse dovranno essere spese in maniera oculata, senza sprecare occasioni.

La scarsa occupazione delle donne è anche dovuta dall'insufficiente presenza di infrastrutture socio-assistenziali, in grado di assicurare adeguati servizi di welfare per la famiglia, gli anziani ed i disabili e, quelli per la prima infanzia asili nido e scuole materne.

Una carenza che soprattutto noi del Mezzogiorno avvertiamo.

In tema di condivisione e conciliazione vita – lavoro, va ad esempio potenziato il ruolo della contrattazione collettiva (aziendale – territoriale) che in questi ultimi anni ha contribuito a dare risposte ai fabbisogni dei lavoratori e lavoratrici. Vanno incentivate le aziende che introducono tramite contrattazione, strumenti di conciliazione, condizionando l'incentivo all'utilizzo paritario tra uomini e donne.

Tra le misure per l'armonizzazione vita – lavoro riveste grande importanza anche un miglioramento della normativa relativa ai congedi parentali, che devono essere potenziati in durata e copertura retributiva per entrambi i genitori.

La pandemia è stata purtroppo un potente acceleratore delle divaricazioni sociali in atto, almeno per quanto riguarda il nostro Paese.

Di fronte a questo quadro, e al fine di tutelare in futuro tutte le persone con fragilità, occorre che la ripresa post covid-19 sia progettata sulla base del principio di pari opportunità che non è un principio valido solo per le donne ma anche per quelle persone portatrici di fragilità che sono fortemente discriminate.

Per quanto riguarda le donne che, non sono fragili ma bisognose di opportunità per farsi valere e mettersi alla prova, occorre che tutte le scelte di investimenti e di singoli interventi come quelli in settori innovativi, digitale, passino per una valutazione dell'impatto di genere.

La vera sfida è valorizzare, professionalizzare il lavoro delle donne per cominciare a riflettere sul futuro prossimo.

Il terziario, il turismo ed i servizi alle imprese ed alle persone sono settori di grandi opportunità per le donne, sono settori ove possibile concretizzare inclusione di donne, giovani e chi appartiene a classi sociali e territori più svantaggiati.

Flessibilità e qualità del lavoro in ogni contesto lavorativo.

UNA RIFLESSIONE NELLA GDO.

La GDO nell'ultimo decennio si è trasformata, è stata protagonista di un deciso processo di modernizzazione della rete, in particolare si sono trasformate le superfici di vendita.

Gli operatori commerciali della GDO hanno fatto significativi interventi sulle grandi superfici, modificando la rete distributiva e la loro presenza in alcune aree geografiche.

Il format maggiormente in sofferenza è l'ipermercato, come è noto questo condiziona inevitabilmente l'andamento gestionale e patrimoniale dei vari gruppi di settore.

La profonda ristrutturazione dei formati di vendita ha valorizzato sempre più la dimensione media e piccola, unitamente alla presenza quantitativamente importante del franchising nell'ambito della distribuzione moderna, dando protagonismo a soggetti imprenditoriali che hanno fatto registrare performance economiche di grande rilevanza, divenendo nuovi facilitatori aggregativi oltre che i discount.

Nel 2009 in Puglia il colosso francese dell'ipermercato Carrefour motivando il disinvestimento mediante avvio di una operazione di ristrutturazione della rete ha salutato la nostra regione cedendo a COOP 1 ipermercato su 2 ma, di fatto quel che è avvenuto è che ha lasciato il nostro territorio spegnendo definitivamente le proprie insegne sui punti vendita di Bari, Brindisi e Cavallino. Dettagli di una operazione di cessione che si inserivano ieri, come oggi in una operazione all'interno di un più ampio processo di ristrutturazione e razionalizzazione della rete italiana. Operazione che portò COOP a rafforzare la propria leadership nel settore nella regione.

Nella GDO in questi mesi anche COOP ALLEANZA 3.0 in Puglia, in luogo di 4 negozi da dismettere, riduzione di superfici commerciali in 6 punti di vendita e realizzazione di un nuovo modello organizzativo, all'interno di un più ampio piano di rilancio aziendale, ha destato preoccupazioni in termini generali per la tenuta occupazionale. Anche se accantonata l'opzione dismissione, si è' aperta una nuova fase che vedrà la Cooperativa ancora investire sui pdv del territorio interessati da interventi di riorganizzazione/ristrutturazione e, sarà importante garantire ai lavoratori coinvolti, forme non unilaterali di gestione dei percorsi aziendali di realizzazione dei progetti di efficientamento.

Una parabola iniziata nel 2009, poi la crisi del settore nel suo complesso e nel 2019 in Italia è stata la volta di Auchan retail che decidendo di abbandonare il territorio ha dato corso a quella che è stata la vertenza Auchan/Conad. In Puglia, a Bari le insegne Auchan sono state sostituite da quelle di CONAD.

Una operazione straordinaria che è rientrata in un ampio progetto di ristrutturazione e risanamento ove, sin dal principio per FISASCAT, l'obiettivo è stato la salvaguardia dei livelli occupazionali mediante la ricollocazione delle piante organiche interessate.

Ma ancor prima Auchan cedeva un ipermercato collocato presso un centro commerciale – BARI BLU in Triggiano ad un operatore commerciale, lo stesso che è interessato dall' ultima operazione master franchisee con CARREFOUR.

In queste ultime settimane è ancora una volta CARREFOUR, primario gruppo del mercato distributivo italiano ad attivare un piano di ristrutturazione che penalizza l'occupazione. Riduzione del perimetro riconducibile alla gestione diretta dei negozi, dismissione di molte realtà con trasferimenti a terzi.

Di fatto la multinazionale francese lascia completamente il sud. Nel mezzogiorno esisterà solo il franchising, solo il marchio senza l'azienda.

Una mossa dietro l'altra nella GDO, per il territorio, che impatta sull'occupazione. Eppure la grande distribuzione nasceva come una grande attrattiva e rappresentava per "l'allora ma non più giovani" il futuro, una certezza.

Lo scenario attuale è la fuga delle multinazionali ed il prevalere dei format di prossimità così come dei discount. Il formato dei punti vendita prevalente al sud è per il 53,3% composto da minimarket, il 28,9 % supermercati, il 17,3% discount e lo 0.5% ipermercati.

Crescono in Puglia e nel territorio Bari – Bat principali operatori della distribuzione organizzata del sud. Tutti favoriti dalla presenza nei centri urbani con medie superfici di vendita e da consumatori che fanno la spesa ogni giorno, soprattutto nel fresco e freschissimi.

Ma la DO in Puglia è sempre più competitiva e complicata. Non va trascurata l'avanzata dei Discount.

Ciò che manca nella GDO – DO è un piano di investimenti nella rete diretta e regole per il lavoro dignitoso nel franchising e negli appalti di servizi cosi come la valorizzazione delle professionalità dei dipendenti diretti dei vari operatori di mercato oltre che migliori condizioni di lavoro per i lavoratori del comparto.

Siamo dinnanzi ad un lavoro sempre più frammentato all'interno del quale si è determinata una sempre maggiore flessibilizzazione degli orari di lavoro, un prolungamento dell'orario di apertura degli esercizi commerciali, ad una maggiore richiesta di lavoro domenicale e festivo andando oltre l'aspetto valoriale ed oltre la conciliazione tempi vita - lavoro.

Non vi è più un bilanciamento fra flessibilità nell'organizzazione aziendale e diritti fondamentali delle persone, qualità di vita e qualità del lavoro. Sono sempre i soggetti più deboli ad essere esposti al lavoro domenicale, festivo, notturno.

Necessarie sono valutazioni sulle implicazioni che la nuova gestione delle persone connesse alla nuova domanda di flessibilità da parte delle aziende della GDO - DO sta avendo, sulla qualità del lavoro e sulle persone impiegate in questo comparto.

Il quadro descritto apre uno spazio per azioni positive di contrattazione per servizi di supporto alla cura genitoriale, servizi di supporto alla maternità, iniziative di programmazione concordata di turni di lavoro e altre soluzioni.

Il confronto su questi temi deve essere costruttivo, le aziende della Distribuzione Organizzata – Distribuzione Moderna, devono cogliere l'aspetto virtuoso delle relazioni piuttosto che guardare la contrapposizione di interessi.

Il tema della stabilità occupazionale, della riorganizzazione degli ipermercati è sì al centro dell'azione contrattuale ma obiettivo altrettanto importante e centrale dell'azione sindacale è quello del miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro.

La ricerca della produttività a scapito delle ore lavorate, le aperture festive e domenicali e tutte le problematicità che emergono nel vivere quotidiano sui singoli posti di lavoro non possono essere accettate in senso assoluto, hanno piuttosto posto l'esigenza di avere un patrimonio contrattuale che rispondesse alle esigenze di tutti e che guardasse ai cambiamenti ed alle innovazioni "e-commerce, smart working e nuove professionalità". In questa ottica e prospettiva sono stati predisposti dalle segreterie nazionali i documenti unitari che hanno determinato l'avvio per il rinnovo del CCNL TDS Confcommercio – Confesercenti – DMO – Distribuzione Cooperativa, pur consapevoli della difficile fase che si sta attraversando.

E' proprio in questo problematico contesto caratterizzato da complesse evoluzioni che è nata l'esigenza di procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale, affrontando nell'ambito dell'evoluzione organizzativa il tema della classificazione del personale, del lavoro agile, dell'aggiornamento delle norme sulle agibilità sindacali, definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti di lavoro, prevedere norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori sulle diversità di nazionalità, stabilire tutele specifiche per le lavoratrici nei percorsi relativi alle violenze di genere recependo le novità intervenute negli ultimi anni, sicurezza nei luoghi di lavoro (partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase), formazione e riqualificazione professionale, rafforzare la bilateralità' ed estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa nonché' ampliare la platea dei destinatari (tempi determinati), non per ultimo determinare una dinamica retributiva che possa garantire il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Rinnovare i contratti collettivi oggi ancor più diventa fondamentale per contrastare qualsivoglia forma di dumping contrattuale in seno a settori similari, dare risposte concrete, tutele reali e garantire sana occupazione ai nostri lavoratori e alle nostre lavoratrici.

PER COMPRENDERE L'IMPORTANZA DEI RINNOVI CONTRATTUALI BASTI GUARDARE AL SETTORE DEL MULTISERVIZI.

Un settore che da sempre è stato considerato secondario e marginale mentre conta 600 mila addetti e 60 mila imprese.

L'intesa raggiunta dopo otto anni di negoziato ha previsto un importante aumento economico, il mantenimento della retribuzione nei giorni di carenza della malattia, il mantenimento di quanto previsto in materia di salute e sicurezza ed il miglioramento delle regole previste in materia di cambio di appalto, tipico del settore.

La sanificazione di ospedali, uffici pubblici, scuole, aziende, locali commerciali, pubblici esercizi, aeroporti ed ogni luogo ove è massiccio l'afflusso di persone è stata la prima barriera di contrasto al diffondersi del virus in questi mesi. Gli operatori di tale comparto sono stati essenziali durante la pandemia. Alcune tipologie di servizi sono diventate essenziali, strategici.

Si tratta di attività cresciute nei mesi di crisi ed occorre stare attenti che la sanificazione sia condotta da personale ed imprese con caratteristiche professionali specifiche.

Gli addetti del settore durante l'emergenza covid-19 hanno lavorato con grande impegno e paura nonostante le difficoltà, l'assenza di approvvigionamenti di dispositivi di sicurezza o di vaccinazione dimostrando di essere essenziali pur essendo stati da sempre considerati invisibili.

Va altresì ricordato il grande sforzo delle addette e degli addetti del TERZO SETTORE, delle difficoltà lavorative riscontrate durante la pandemia essendo questo un settore coinvolto per primo ed in maniera violenta, dal virus.

Tutelare il terzo settore significa sostenere in maniera parallela a tutti i presidi sanitari, tutti i presidi sociosanitari, sociali ed educativi ove sono occupate prevalentemente donne.

Un lavoro difficile e di grande responsabilità. Addetti del settore che giornalmente sono a contatto con anziani (in centri diurni o assistenza e cura domiciliare), malati portatori di handicap e nel caso degli asili nido o servizi educativi, con bambini.

Il terzo settore rappresenta servizi che hanno una finalità di interesse generale (sostegni reali e concreti) che tutelano 6 milioni di famiglie, ed occupa 200mila lavoratori.

Un settore che necessita di essere tutelato in modo attento ed efficace prevedendo l'utilizzo di risorse già appostate a bilancio con i contratti stipulati con la PA, la cui interruzione non può ricadere sui lavoratori, spesso socio - lavoratori di cooperative sociali e dipendenti in genere ai quali vengono applicati i CCNL di settore.

In un momento così grave che sta vivendo il Paese, le parti firmatarie dei CCNL di settore non possono non interpretare l'indirizzo di ricostruzione di un nuovo concetto di comunità, di unità di intenti e allo stesso tempo lanciare un forte allarme per la tenuta di un settore che nell'ottica del principio costituzionale di sussidiarietà contribuisce a sostenere le fasce più deboli ed esposte di questo Paese, producendo sviluppo di prossimità.

Non semplice sarà il negoziato avviatosi con ANASTE ed importanti riflessioni andranno fatte anche con AGESPI. Importante il risultato raggiunto nelle scorse settimane con AGIDAE sia sotto il profilo normativo che economico. (valorizzazione delle professionalità- nuovi profili professionali ricondotti nella classificazione del personale al fine di rispondere alle evoluzioni che interessano il mondo del lavoro; integrazione del 90% della maternità obbligatoria, aggiornata la normativa sul congedo parentale sulla base delle ultime novità legislative; sotto il profilo economico un aumento a regime che raggiunge un valore complessivo di 95 euro su livello medio C2).

Pur comprendendo le difficoltà rappresentate dalle associazioni datoriali soprattutto in relazione al modello organizzativo delle RSSA ed alla necessità di avviare un percorso di corresponsabilità con le committenze, necessaria sarà per la riqualificazione del settore, la valorizzazione del personale e la definizione dei restanti contratti nazionali di lavoro in tempi brevi mantenendo l'equilibrio economico – normativo al fine di evitare il dumping contrattuale tra i diversi contratti interessati onde evitare di danneggiare il settore.

La nostra esperienza nel territorio è piena di difficolta e di contenziosi giornalieri, e ci troviamo costantemente a colloquiare con cooperative del settore che non hanno ben a mente la loro vocazione.

È noto a tutti come i nostri lavoratori hanno dovuto prestare la loro attività all'interno delle RSSA e non sono stati rari i casi nei quali si è affrontata la quarantena all'interno delle strutture socio sanitarie, continuando a lavorare anche quando gli sarebbe dovuto essere inibito e ciò, al solo fine di dare continua assistenza agli anziani. Svariate le denunce-esposti agli organi preposti.

Le nostre lotte in questi anni, in questi mesi sono state compiute non solo a tutela dei lavoratori del settore ma anche degli ospiti delle case di riposo, degli anziani o utenti vari dell'assistenza domiciliare.

Ad oggi varie le iniziative di protesta, le denunce alle quali si è assistito al totale disinteresse delle Istituzioni che destinano sempre meno capitali ai servizi sociali e non verificano il reale utilizzo delle somme spese per le rette degli anziani.

La ricaduta negativa di tutto ciò è sempre a carico delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto che, si vedono, non solo costretti a turni di lavoro e orari di lavoro massacranti, flessibilità imposte, ma anche a percepire retribuzioni con cadenze non mensili.

Eppure parliamo di operatori che hanno saputo garantire, soprattutto nei mesi di emergenza sanitaria, grande professionalità e, spesso hanno fornito risoluzioni alle problematiche emerse con gli utenti, facendosi carico di mole di lavoro in ambito di gestione di casi particolari nei servizi di assistenza domiciliare ed assistenza domiciliare integrata, si sono fatti carico di gestione emergenza covid -19 tramite anche misure di sostegno alle famiglie rimanendo vicini all'utenza anche quando bisognava mantenere le distanze.

Attività educativa a distanza, servizi di supporto alla genitorialità e sostegno ai minori avvenuto con le nuove modalità digitali. Una serie di nuove attività e servizi garantiti nel rispetto delle disposizioni governative per la prevenzione ed il contenimento del contagio da covid – 19 che se da un lato e, per un primo momento hanno generato forte preoccupazione e disorientamento tra gli operatori, dall'altro non hanno mai fatto registrare interruzione di servizi per paura del contagio.

Da anni per determinare un sicuro miglioramento delle condizioni normative ed economiche di tutti gli addetti del terzo settore, settore fortemente in difficoltà nelle relazioni sindacali, siamo impegnati nella contrattazione di secondo livello.

Rinnovare il contratto integrativo regionale che si applica a tutto il personale sia socio che dipendente di tutte le cooperative operanti nel settore socio – sanitario assistenziale – educativo ed inserimento lavorativo dell'intero territorio pugliese, consentirà di realizzare un sistema di tutele reali, funzionali nel settore, per una puntuale e corretta applicazione di tutti gli istituti contrattuali.

(Meglio articolare l'istituto della banca delle ore, dare piena e puntuale attuazione alle pari opportunità di genere, ai sensi dell'art 24 del dlgs 14.09.2015 n 151 istituire ferie solidali, definire percorsi formativi, salute e sicurezza, mobilità e trasferimenti, tempi di vestizione, tempo di percorrenza, premio territoriale di risultato, contingenti minimi in caso di sciopero ecc). Solo alcuni dei temi in fase di discussione con il proposito di una partecipazione consapevole, un dialogo costruttivo e trasparente con l'obiettivo di definire rispettivi diritti - obblighi e risoluzione di conflitti.

Nel contesto generale di grandissima difficoltà di questi mesi, una esigenza tanto più sentita e, che non può non essere risolta se non attraverso il rinnovo del contratto collettivo di settore, è il restituire la dovuta importanza alla SICUREZZA PRIVATA.

Le istituzioni hanno inquadrato le GPG come "incaricate di pubblico servizio" pur attribuendo loro "compiti di polizia ad alto rischio" anche in siti sensibili quali porti, aeroporti, stazioni ospedali ed ancora servizi di utilità pubblica come trasporto valori, servizi di vigilanza di zona, controllo di accessi a tribunali e sedi regionali, servizi di vigilanza in stadi e strutture calcistiche, vigilanza su treni e metropolitane.

Fondamentali in questi mesi sono stati i servizi svolti dai lavoratori e dalle lavoratrici del comparto, tanto è vero che presso molte committenti pubbliche, sempre più crescente è stata la necessità di istituti di vigilanza di implementare gli organici.

Negli ultimi 5 anni il settore è cresciuto sia in termini di imprese (+16,2%) che in termini di addetti (+22,8%).

il 2020 registra circa 90 mila addetti del settore. Al nord (31.8% di aziende e 47.6% di lavoratori occupati) al sud (48.4% di imprese e 28.1% di lavoratori occupati). In altri termini al nord grandi gruppi di aziende mentre al sud imprese di piccole – medie dimensioni.

Strategico è il ruolo della vigilanza privata nel tessuto sociale, in quanto i lavoratori e le lavoratrici del settore sono complementari alla sicurezza pubblica per garantire la giusta tranquillità negli spazi del vivere comune soprattutto se si tiene conto che nel nostro Paese si respira da troppo tempo un clima di grande insicurezza sociale, determinato da una criminalità sempre più organizzata, non trascurando il fenomeno della micro criminalità che è in grande crescita soprattutto tra i giovani.

La sfida è quella di non cedere alla cultura dell'incertezza e della insicurezza, sollecitando il Governo ad impegnarsi con seri provvedimenti e risorse, indispensabili per quelle categorie che vivono ai margini di una società sempre poco solidale e sempre più instabile.

Il CCNL della vigilanza Privata e dei servizi di sicurezza è scaduto dal 31 dicembre 2015, sono più di 90 mila i lavoratori in attesa di un rinnovo.

Non è pero necessario solo la regolazione dei rapporti di lavoro, al fine di avere un impianto normativo unico e, che abbia una parte generale e parti speciali volte a disciplinare le peculiarità del comparto.

La vigilanza privata necessita di una revisione e riforma.

La figura della GUARDIA PARTICOLARE GIURATA è una delle figure più indefinite e meno tutelate.

Deve compiere funzioni di polizia ma con meno tutele giuridiche, sociali, legali che un comparto complementare alle forze dell'ordine merita.

In Italia gli istituti di vigilanza dipendono dal Ministero dell'interno essendo assoggettati ad autorizzazioni territoriali, per il rilascio di apposita licenza da parte delle prefetture, e per i titoli di polizia (decreti di nomina a guardia giurata e porto d'armi) e vi è una regolamentazione oramai DATATA che richiama il regio decreto del 18 giugno 1931 n 733 fino ad arrivare al DM 269 /2010.

Uno dei punti critici dell'attuale normativa è la distinzione tra la figura della GPG che viene riconosciuta dalla norma, mentre la seconda costola qualificata come PORTIERATO, ovvero SERVIZI FIDUCIARI, rappresenta uno dei problemi principali che si riscontra nei capitolati dei bandi di gara, in quanto in assenza di una definizione certa delle FIGURE ARMATE e NON ARMATE, libere sono le interpretazioni lasciate alle Committenti ed alle imprese a danno degli operatori del settore nella delicata fase di cambi di gestione ove la salvaguardia occupazionale è spesso messa in discussione.

Riforma del settore e rinnovo contrattuale sono di pari passo vitali per il settore per determinare non solo corrette tutele giuridiche, pari riconoscimento professionale, tutele normative ma anche restituire dignità economica a chi percepisce salari che vanno dai 1058,06 euro del 6 livello ai 1258,88 euro del 4 livello ad euro 797,14 livello f per coloro inquadrati in servizi fiduciari. Stipendi troppo bassi in un contesto di crisi economica generale dove l'aumento del costo della vita è diventato sempre più insostenibile.

Necessario nel rinnovo contrattuale regolamentare il cambio d'appalto ma altresì regolamentare la sfrenata flessibilità oltre che sviluppare la bilateralità.

Bilateralità che nei mesi di piena fase emergenziale ha saputo dare risposte ai lavoratori interessati dall'ammortizzatore sociale con causale covid-19 con conseguente perdita di salario cosi 'come, fornire prestazioni sanitarie attraverso il fondo FASIV sia in forma diretta che in convenzione con Unisalute.

Anche a Bari, come FISASCAT abbiamo cercato in questi anni di fare la nostra parte. Sin dal 24/02/1993 FILCAMS – FISASCAT – UILTUCS sviluppano nel territorio contrattazione decentrata di settore.

L'ultimo rinnovo del contratto integrativo provinciale della VIGILANZA PRIVATA è stato sottoscritto in data 16/10/2017 dopo 18 mesi di articolata discussione.

Un percorso di contrattazione integrativa che ha rivisitato quanto negli anni pattuito, adeguandolo ai tempi correnti e, pur tenendo conto delle problematicità del settore nonché del territorio ha prodotto un irrinunciabile impianto normativo – economico per i dipendenti da istituti di vigilanza privata operanti nella città di Bari e nelle province di Bari e Bat.

COME BEN NOTO, LA CRISI HA MAGGIORMENTE COLPITO I SETTORI DEL TERZIARIO, IL TURISMO, IL SETTORE RICETTIVO E NON PER ULTIMA LA RISTORAZIONE COLLETTIVA.

Sono poco meno di 62 milioni i posti di lavoro persi nel settore del turismo a livello globale dallo scoppio della pandemia ad oggi, un calo che corrisponde al 18,5% rispetto al 2019.

A certificare la crisi senza precedenti del settore è anche il dato relativo agli arrivi turistici: a livello internazionale si è infatti registrato un crollo del 73% nel 2020 rispetto all'anno precedente.

Un'intensa flessione dei flussi turistici in tutto il territorio nazionale. Un calo che ha riguardato in misura più pronunciata la componente internazionale e le aree maggiormente orientate al turismo culturale per la presenza delle principali città d'arte o alle vacanze di tipo balneare o naturalistico.

La crisi pandemica si è riflessa in un deterioramento delle condizioni occupazionali del settore e in una contrazione del fatturato delle imprese turistiche più marcati rispetto agli altri comparti.

La crisi ha colpito un settore nevralgico dell'economia italiana che nel decennio precedente si era progressivamente rafforzato. Il numero di occupati era cresciuto in misura più intensa rispetto al totale dell'economia e si confrontava con un calo nella media del terziario; l'espansione era stata più pronunciata nelle aree centro-meridionali.

Tra il 2010 e il 2019 in Italia le presenze turistiche nelle strutture ricettive erano cresciute a un tasso medio annuo dell'1,5 %; l'espansione, che ha interessato tutte le ripartizioni territoriali.

Nel 2020 le misure adottate per fronteggiare la diffusione del coronavirus (quali le limitazioni agli spostamenti delle persone e i provvedimenti di chiusura di alcune attività dei comparti ricettivo, ricreativo e culturale) e la paura del contagio hanno determinato un drastico calo dei flussi turistici: le presenze si sono contratte del 52,3 % e la flessione ha interessato sia la componente nazionale (-33,8) sia, in misura più marcata, quella estera (-70,3), che nel 2019 rappresentava la metà delle presenze .

La flessione delle presenze turistiche nel complesso del 2020 è stata particolarmente intensa in tutte le ripartizioni territoriali (tra -59,3 % al Centro e -46,2 % nel Nord Est) risentendo soprattutto dell'andamento negativo della componente estera. Le presenze straniere si sono contratte in misura più marcata nel Mezzogiorno e al Centro (-81,4 e -80,4 rispettivamente), aree maggiormente orientate al turismo internazionale culturale o alle vacanze presso località balneari.

La crisi del settore, ha portato con sé una perdita dei consumi e al crollo delle assunzioni nei settori della ristorazione e del settore ricettivo alberghiero.

Tra le vulnerabilità del settore vi è poi la sua ciclicità stagionale, tratto distintivo del sistema. Una ciclicità bruscamente interrotta dall'emergenza in termini di produttività per le imprese come di occupazione per la cui tutela serve pensare a specifiche protezioni e a nuove forme di lavoro. Perché la crisi ha reso ancora più deboli le numerose lavoratrici e i lavoratori che nel settore hanno contratti spesso precari e fragili. La pandemia ha reso ancor più evidente come un sistema del turismo imperniato sulla stagionalità non regga in termini globali.

Nella nostra regione, cosi come si evince dallo studio della CASSA DEPOSITI E PRESTITI dello scorso maggio, le attività turistiche generano un valore aggiunto di circa 9 miliardi di euro (13.6% del pil regionale). L'intera filiera turistica può contare circa 52 mila imprese (di cui ben 8 mila esercizi ricettivi e per il resto ristoranti, agriturismi, tour operator, ecc.) che impiegano oltre 135 mila addetti nell'intero indotto, pari al 15,4% della forza lavoro regionale.

Pertanto occorre lavorare per la destagionalizzazione e per un turismo che valga 12 mesi all'anno.

Destagionalizzazione e riformulazione della proposta turistica complessiva, promuovendo sinergie con altri settori (a partire dall'agroalimentare, in primis la produzione di prodotti tipici del territorio, fino alla cultura), potenziando il marketing territoriale, rafforzando il turismo sanitario e magari anche quello sociale, con iniziative nuove che possano concorrere all'ampliamento del periodo ricettivo. E serve far crescere, con creatività oltre che con nuove competenze, il cosiddetto "turismo di prossimità" per una ri-scoperta del territorio che chiede una narrazione nuova e diversa di tanta ricchezza culturale e artistica, naturalistica e paesaggistica, oltre che enogastronomica.

Nel PNRR sono previste misure rilevanti per BORGHI – SICUREZZA SISMICA E PATRIMONIO CULTURALE RELIGIOSO. Un nucleo di azioni per la cifra di 1,02 miliardi, finalizzate alla valorizzazione del grande patrimonio di storia, arte, cultura e tradizione presente nelle aree interne, dall'enorme valore paesaggistico - culturale e dal grande potenziale di crescita economica.

Altrettanto necessario sarà recuperare quella porzione di lavoro grigio e nero ancora esistenti.

Non è un mistero che nei settori del turismo e della ristorazione si ricorre a rapporti di lavoro da forme ibride, approfittando della stagionalità per portare gli addetti ad accettare contratti part time con orari a tempo pieno.

Precarietà e instabilità contrattuale sono le caratteristiche di un comparto nel quale più del 55% dei lavoratori a chiamata presta attività nella filiera del turismo e della cultura. Le assunzioni a tempo indeterminato nel comparto del turismo e della cultura sono nettamente inferiori rispetto agli altri settori: il 59% a tempo indeterminato contro l'82% del totale dell'economia.

A tutto ciò si aggiunge la dequalificazione professionale. Resta pertanto leva fondamentale per il settore la formazione continua.

Formazione professionale per accrescere la qualità del turismo italiano e la competitività del settore che vale il 13% del Pil e occupa oltre 4milioni di addetti (quasi il 60% ha meno di 40 anni, il 37% ha meno di 30 anni e il 55% dell'occupazione è femminile), formazione anche intesa come riqualificazione degli addetti.

Il settore in prospettiva può favorire l'occupazione strutturata e stabile e un lavoro di qualità svolto da personale che abbia le adeguate competenze per l'accoglienza.

- Formazione per promuovere un turismo più sostenibile e saper rispondere a una diversa, e mutata, domanda di fruizione da parte degli utenti.
- Formazione continua ed un dialogo più saldo con il mondo della scuola.

Necessario sarà l'utilizzo delle risorse del Recovery Plan per la promozione di iniziative volte allo sviluppo turistico, alla riqualificazione delle infrastrutture ricettive e al potenziamento dei vettori del trasporto aereo a lungo raggio.

I ministri del Turismo del G20 lo hanno sottolineato, quanto noi, le prospettive rimangono incerte, e gli impatti sono senza precedenti sui gruppi vulnerabili e piccole e medie imprese cosi come sull'occupazione.

Le azioni da intraprendere per la ripresa economica globale sono riassunte in 7 aree chiave da sviluppare nel prossimo futuro: mobilità sicura, gestione delle crisi, resilienza, inclusività, trasformazione verde, transizione digitale e investimenti e infrastrutture.

Occorre un turismo sostenibile, inclusivo e resiliente ed occorre progettare politiche che volgano in tale direzione onde evitare di rivedere il quadro senza precedenti a cui abbiamo assistito.

Il 2020 si ricorderà difatti come il peggior anno della storia del turismo, con 1 miliardo di arrivi internazionali in meno nel pianeta rispetto all'anno precedente. Secondo gli esperti dell'Organizzazione mondiale del turismo, un numero compreso tra 100 e 120 milioni di posti di lavoro de settore sono a rischio, e molti di questi nelle piccole e medie imprese, il cuore e l'anima dell'industria dell'ospitalità. L'Oms inoltre stima che occorrerà un periodo compreso tra i 2 anni e mezzo e i 4 anni perché il turismo internazionale possa ritrovare il livello del 2019.

La pandemia da coronavirus si è abbattuta sul settore turistico come una onda anomala, più della grande crisi economico finanziaria del 2008, interessando tutti gli anelli della filiera (gli aeroporti, la logistica, i servizi di base, l'hotellerie, i B&B, la ristorazione, l 'intrattenimento, gli attrattori culturali ecc.).

Un settore caratterizzato in prevalenza da presenza femminile (53%).

Presenza femminile che dipende principalmente dalla possibilità di coniugare, nell'ambito dell'attività, esigenze lavorative con quelle familiari.

(73% di presenza femminile nelle agenzie viaggi – 54% di presenza femminile anche in bar, ristoranti, stabilimenti balenerai ecc.)

A seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19, nel 2020 anche le strutture ricettive hanno pagato un conto salato. Sono andate perse 228 milioni di presenze (-52,3% rispetto al 2019) con un calo di fatturato del settore ricettivo pari al 54,9% e, nei primi nove mesi del 2021 diminuzione delle presenze totali (150 milioni in meno rispetto a quelle dello stesso periodo del 2019 ovvero -40,5%).

A settembre 2021 nel comparto ricettivo sono andati persi circa 65 mila posti di lavoro temporanei.
Il blocco licenziamenti ha salvaguardato i lavoratori a tempo indeterminato ma il dramma si è consumato sui lavoratori precari. A gennaio 2021 60.000 posti di lavoro stagionali - temporanei sono andati persi rispetto al mese di gennaio 2020.

Blocco dei licenziamenti ed ammortizzatori sociali sono stati strumenti che hanno salvaguardato un settore più penalizzato, nel terziario, dalla pandemia.
Ma gli strumenti di sostegno messi in atto non sempre sono stati sufficienti a tutelare i lavoratori e le lavoratrici dei comparti turismo – settore ricettivo e non per ultima ristorazione collettiva.

Basti pensare alle mense aziendali, sanitarie e scolastiche che, soprattutto quest'ultime prevedono periodi di sospensione senza attività e retribuzione e, conseguentemente assenza di sostegno per tali periodi di sospensione a loro tutela.
Nel comparto delle mense aziendali preoccupanti sono le ricadute occupazionali, a causa del maggior ricorso allo smart working per i dipendenti diretti dei committenti e la conseguente chiusura delle mense.

In tale comparto oltre ad essere occupate prevalentemente donne, il 50% dei lavoratori ha oltre 50 anni, il 90% degli addetti ha un contratto a tempo indeterminato e rischia inevitabilmente la fuoriuscita dal mercato del lavoro. Si stima un rischio occupazionale pari a 10 mila unità.
Perdere lavoro e professionalità per mancanza di un modello di ripresa, rischia di generare un danno per l'economia del Paese, per le famiglie e per il settore.

Complessivamente le ricadute del settore non saranno poche, tanti i temi sui quali saremo impegnati sia per il rilancio del settore sia per la tutela e salvaguardia dell'occupazione considerando le tante sfaccettature del comparto.

I rinnovi contrattuali pertanto non potranno non tenere conto non solo degli effetti devastanti determinati dalla pandemia ma delle nuove necessità - bisogni di una popolazione prevalentemente femminile nel settore, di una necessità sempre più stringente di formazione per imprese e lavoratori per un turismo di qualità e che di venti reale opportunità.

L'anno della pandemia è stato anche l'anno dello smart working.

Questa forma di prestazione lavorativa era già presente nel nostro Paese e il numero dei lavoratori che la utilizzavano era già significativo.

Quello che ha sorpreso è stata l'esplosione del numero delle persone coinvolte e le quantità di lavoro prestate con questa modalità.
Scoppiata la pandemia in pochi giorni il numero di persone che prestavano il proprio lavoro con questa modalità si è decuplicato (arrivando a superare i 5 milioni) e se prima si lavorava con questa modalità qualche giorno al mese, ora era diventata la modalità normale e continuativa di lavorare.
Sul risultato incidevano vari fattori e, primi fra tutti, la sua funzione di strumento anti pandemico e le regole semplificate definite dal governo che ne faceva uno strumento a piena e unica disponibilità delle imprese.

Con lo sviluppo numerico delle persone che operavano in questa modalità hanno cominciato a emergere giudizi contrapposti su questo strumento.
C'era chi lo definiva una grande opportunità, ma anche chi ne dava un giudizio negativo. Questa modalità di prestazione del lavoro è esplosa, non è stata oggetto di negoziazione.

Con lo scoppio della pandemia il lavoro agile è stato individuato come lo strumento in grado di realizzare il distanziamento sociale ed è stato incentivato con la definizione di procedure semplificate che togliendo l'elemento della volontarietà individuale non solo ha lasciato la piena libertà di scelta all'azienda (anche se parzialmente compensata dalla possibilità di poterlo pretendere da parte del lavoratore) ma ha finito per riconoscere a questa tipologia di lavoro solo il significato di regolazione di un rapporto fra persona e azienda svincolandolo da un suo inserimento in una più ampia riflessione sull'organizzazione del lavoro.

Sul tema smart working posti tutti il problema: quale posizione assumere quando cesserà il periodo emergenziale o in previsione della sua scadenza, quale risposta dare ai lavoratori costretti ad adottare questa tipologia di prestazione, per rispondere a legittime preoccupazioni che sono sorte fra i lavoratori ma anche accettare una visione minimalista del ruolo che può avere questo tipo di prestazione lavorativa, per recuperare il significato ampio del lavoro agile cui si era cominciati ad arrivare attraverso l'esperienza maturata nel corso degli anni, Governo, sindacati ed associazioni hanno approvato un protocollo di 10 articoli che sarà la base per gli accordi aziendali.

Una intesa che definisce linee guida – contenuti base, che dovranno essere la traccia per gli accordi della contrattazione collettiva. Contenuti essenziali, a mio parere per fornire risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica ha prodotto nei modelli organizzativi aziendali.

I punti principali:

volontarietà- diritto alla disconnessione – permessi e ferie - luogo di lavoro – salute e sicurezza – infortunio e malattia - - premi di risultato – formazione – osservatorio bilaterale – incentivo alla contrattazione collettiva.

Un insieme di diritti da inserire in una visione più ampia che non si limiti solo al riconoscimento dei diritti individuali ma li metta in relazione con l'organizzazione del lavoro (perché dove utilizzato in modo massiccio lo Smart - working non è solo un problema di chi lo fa ma anche degli altri) in una prospettiva di crescita , sviluppo e arricchimento del lavoro.

Sarà nostro compito verificare l'evoluzione di questa modalità lavorativa, individuare e riconoscere le competenze e le professionalità, definire la funzione e il diritto alla formazione e infine le modalità e le forme per permettere a questi lavoratori di partecipare ai processi aziendali e di promuovere i loro diritti garantendo adeguate forme di rappresentanza.

Abbiamo affrontato diverse crisi, quella del 2008-2009, quella del 2013 ed ora siamo impegnati in una lunga battaglia contro il mutamento del virus e la sua diffusione ma soprattutto impegnati per la ripresa del Paese.
Se la crisi economica non dovesse dare segni rilevanti di ripresa soprattutto per le fasce più deboli, pei i giovani, le donne, senza scordare le conseguenze sociali anche sui pensionati, le famiglie, nel mezzogiorno soprattutto si potrebbero subire effetti più pesanti di quelli già patiti nel corso dell'anno 2020.

Pertanto al fine di dare serenità alle persone ed al fine di determinare la ripresa economica, sulla esperienza dell'anno scorso dove la contrattazione tutta - centralizzata e decentrata – confederale e categoriale - hanno dimostrato la propria capacità di intervenire sulle diverse situazioni specifiche, occorre proseguire e perseguire la nuova strada di concertazione intrapresa per governare i mesi futuri sostenendo la CISL e la FISASCAT come finora abbiamo fatto.

Superare le arretratezze del nostro Paese, determinare quella operazione di ammodernamento indispensabile per un nuovo sviluppo, svolgere costantemente una contrattazione che non sia solo uno strumento - modalità di intervento, ma un processo di crescita della partecipazione e della coesione sociale.

LA CONTRATTAZIONE DUNQUE DOVRÀ ESSERE LA STRADA MAESTRA.

Migliaia sono i lavoratori che rappresentiamo nei settori del terziario e che sono sprovvisti di rinnovi contrattuali.

Concentrarsi sui rinnovi contrattuali per garantire ai lavoratori ed alle lavoratrici nuove tutele e regole in un modificato mercato del lavoro e garantire potere d'acquisto, rafforzare - potenziare il sistema delle relazioni sindacali così come costruire un sistema sempre più partecipativo a partire dai diritti di informazione e consultazione. La ricostruzione storica dell'evoluzione del sistema contrattuale italiano permette di evidenziare non solo il progressivo articolarsi e precisarsi dei due livelli, ma anche di individuare le specificità del 2° livello, e gli obiettivi che si intendono raggiungere e che riguardano sicuramente il miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori, ma anche un sistema di relazioni sociali incentrato sulla partecipazione e la corresponsabilità nella gestione dei processi economici.

Anche se non sempre i comportamenti sono coerenti con le dichiarazioni ed esistono fette importanti del mondo produttivo ancora restie ad attivare i due livelli di contrattazione, perdendo così l'opportunità di innovare le relazioni e i sistemi organizzativi, occorre far crescere quantitativamente e qualitativamente questo tipo di contrattazione.
In questo contesto far crescere la consapevolezza del ruolo specifico che ha la contrattazione di 2° livello, è la precondizione per innovare il nostro sistema produttivo e dei servizi.

Lo schema contrattuale su due livelli risponde a due esigenze: da una parte, con il contratto nazionale, garantire l'equità sociale e la concorrenzialità di tutti ed evitare il dumping contrattuale e dall'altra, con la contrattazione di 2° livello, riconoscere le differenze e le specificità dei modelli produttivi, far crescere e distribuire la produttività e declinare secondo le necessità e facendo aumentare le opportunità per rispondere alle crescenti esigenze di crescita personale e di conciliazione fra le varie dimensioni della vita sociale e lavorativa.

È proprio nei momenti di difficoltà che il sindacato svolge un forte ruolo di coesione sociale.

- Accettare la sfida e saper innovare le materie, i contenuti e le modalità operative.

- Le regole della rappresentanza prima di tutto (nella riaffermazione del ruolo delle RSU o in alternativa quello delle RSA ma anche dalla nascita, specie per tematiche specifiche, di nuovi soggetti e nuove forme di rappresentanza), ma anche la regolazione del conflitto e la definizione di nuove forme di partecipazione.
- Estendere ed elevare la qualità della contrattazione.
- sviluppare tutte le forme di partecipazione.

CONTRATTARE PER COSTRUIRE INSIEME:

+tutele

+opportunità

+occupazione

+ sicurezza

CONTRATTARE PER:

o Salario

o Orario di lavoro e gestione della Flessibilità

o Organizzazione del lavoro

o Inquadramento

o Welfare integrativo e welfare aziendale

o Gestione delle Crisi: dalla riduzione di personale alle garanzie occupazionali

o Mercato del lavoro

o Formazione professionale

o Ambiente, Salute e Sicurezza

o Partecipazione, Pari Opportunità, Responsabilità Sociale dell'impresa, Bilateralità.

Le situazioni di crisi dipendono da vari fattori e fra questi l'andamento congiunturale dell'economia è solo uno di questi.

Per far fronte alle situazioni di crisi la soluzione più praticata è stata l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, per garantire l'occupazione, o per ridurre gli impatti occupazionali. Utilizzo di incentivazioni, facilitazioni per l'uscita dei lavoratori verso la pensione, attivazione di percorsi di ricollocazione.

Ma occorrono serie politiche attive e formazione e si dovrebbero maggiormente prevedere percorsi formatavi per i rappresentanti sindacali non solo in materia di salute e sicurezza, andando oltre a quanto previsto in materia dalle norme di legge e dai CCNL. Occorrono percorsi formativi congiunti fra rsa - Rsu e Direzioni aziendali al fine di accrescere la consapevolezza sulla centralità della formazione e sul ruolo strategico che questa può svolgere nelle trasformazioni di vario tipo che sono in corso all'interno del sistema economico e produttivo, per gestire i problemi aziendali.

LA CONOSCENZA È CONDIZIONE NECESSARIA MA NON SUFFICIENTE PER REALIZZARE RELAZIONI INDUSTRIALI PARTECIPATIVE.

Il primo elemento che rende possibile realizzare relazioni partecipative all'interno dell'impresa è la conoscenza dell'azienda nelle sue varie articolazioni e specificità, dei suoi elementi di forza e delle sue problematicità. Purtroppo l'importanza di relazioni costruite sulla conoscenza non è ancora diventato un elemento condiviso fra le parti.

Spesso le relazioni sono solo informazione, si pretende che la partecipazione sia adesione alle proposte aziendali, si pretende che siano riconosciute come "illuminate" e capaci di tener conto dei bisogni e delle necessità dei lavoratori.

Da qui la necessita di definire regole sul sistema di informazione.

Emanare norme attuative dell'articolo 46 della Costituzione possono diventare uno stimolo alla realizzazione di migliori pratiche partecipative. Regolamentare il sistema di informazioni, non solo limitandosi a stabilire le materie ma anche i tempi e i soggetti coinvolti e le modalità per approfondire le tematiche oggetto di informazione, costituire appositi "Osservatori" aziendali per dare continuità e profondità al sistema delle informazioni, per capire le modalità di diffusione e l'uso che viene fatto di queste informazioni.

IL WELFARE

È questo l'ultimo grande capitolo che i processi innescati della pandemia ci impongono di prendere in considerazione.

Risulta sempre più evidente la necessità di utilizzare questo strumento per rispondere ai bisogni soggettivi delle persone – benessere del lavoratore e della sua famiglia, strumenti alternativi alla retribuzione che possono consistere sia in somme rimborsate, sia in forniture dirette di servizi o in un mix delle due soluzioni.

Servizi per i dipendenti e benefici per le imprese. Produttività e benessere.

Il tipo di contrattazione, che dovrà essere sempre più partecipativa e innovativa, impone anche a noi un salto in avanti perché non sempre alle intuizioni corrispondono le realizzazioni e ci sono ancora troppi argomenti sui quali l'elaborazione e la capacità di proposta non sono ancora adeguati alla sfida delle trasformazioni in atto e a volte arrivano fuori tempo per essere non solo efficaci ma anche in linea con le istanze del mondo del lavoro.

Dalle scelte che sapremo fare e da ciò che sapremo realizzare dipende la qualità non solo di quello che vorremo fare ma anche di cosa vorremo essere.

Care delegate e Cari delegati,

sappiamo bene che fare sindacato oggi non è semplice, spesso sottrae tempo alla propria vita familiare, è motivo di forte impegno ed in questo momento ancor più è motivo di tensione. E non sempre le soddisfazioni sono pari a questo.

Ma nel contempo fare sindacato vuol dire dare senso alla propria vita, al proprio impegno con una scelta di consapevolezza che mette la persona al centro, che pone i diritti delle persone prima di ogni cosa ed una unica volontà: esserci per cambiare! Siamo qui per questo.

Vale la pena continuare a sostenere il sindacato, ad esserci per cambiare il nostro futuro.

E' per questo che oggi alla fine della mia relazione esprimo il mio sentito ringraziamento a tutti voi delegati, attivisti e tutti coloro che in questi anni con grande impegno hanno cercato di rendere la FISASCAT CISL di Bari sempre più forte, soprattutto in questi ultimi mesi di grande, grandissima difficolta determinata dall'emergenza sanitaria. Tutti spinti da grande motivazione, tutti uniti dai valori della nostra CISL, valori che sempre difendiamo in una società che non sempre suonano più così di moda.

Dobbiamo essere orgogliosi di questo senso di appartenenza e di quanto oggi abbiamo come sindacato realizzato nel territorio e ad ogni livello.

La crescita degli iscritti **(4228)** ci invoglia a rafforzare sempre più il rapporto diretto con le lavoratrici ed i lavoratori e a valorizzare e curare la nostra rappresentanza nei luoghi di lavoro e nei territori.

Fare proselitismo significa dare accoglienza ed offrire spazi di partecipazione.

VALORIZZARE LA PROSSIMITÀ. ESSERE PRESENTI IN OGNI PERIFERIA SOCIALE.

E' periferia ogni luogo di lavoro dalle dimensioni ridotte, dove il sindacato non è presente e nel quale i diritti dei lavoratori vengono variamente interpretati.

Sono periferie i lavori marginali, che in varie forme e modalità intrecciano quelli più strutturati, senza però godere delle stesse tutele e degli stessi diritti. Sono periferie le situazioni di esclusione sociale, che per ragione di anagrafiche, di genere, etnia, religione, isolano le persone e le famiglie dai contesti in cui abitano e lavorano.

Allargare la nostra rappresentanza significa collegare la CISL, le federazioni, la rete dei servizi in maniera solida ed efficace al mondo del precariato, del lavoro flessibile, del lavoro su piattaforma, atipico e parasubordinato.

Di qui il patto di unificazione tra le due federazioni FISASCAT e FELSA ovvero la Federazione dei Lavoratori Somministrati Autonomi ed Atipici.

Da qui la nuova organizzazione F.I.S.T.

Una sfida che rappresenta un progetto di aggregare i lavoratori dei due comparti, presenti nei luoghi di lavoro, offrendo una nuova identità sindacale, nuove tutele contrattuali e servizi. Elevare il tenore di vita dei lavoratori ed in particolare le condizioni economiche e sociali delle categorie meno progredite, al fine di assicurare a tutti, sul piano economico e culturale, una condizione di vita adeguata allo sviluppo del Paese.

La F.I.S.T. unisce e coordina i sindacati di seconda affiliazione Fisascat e Felsa ed ha come scopo quello di unificare azioni e servizi impegnandosi a promuove una politica sindacale con particolare attenzione alla parte sottorappresentata del mondo del lavoro, la parte più fragile, la parte più variegata presente nel mondo del lavoro.

La F.I.S.T. è conscia che per poter al meglio interpetrare i bisogni plurali e variegati delle due realtà', per poter progettare e costruire assieme un futuro occorre pensare ai giovani. Non a caso nel corso degli ultimi anni ha dato vita alla **conferenza dei giovani under 35**. Il 16 giugno 2021 oltre 60 giovani, delegati e delegate, quadri e dirigenti delle due federazioni di seconda affiliazione hanno proseguito un dibattito iniziato poco prima dell'esplosione del covid-19 ed hanno sviluppato riflessioni, proposte e nuove e più urgenti strategie per la persona, per il lavoro, giovani e donne, per il futuro del Paese che a pieno titolo sono entrati nel dibattito congressuale.

Una nuova rappresentanza sociale che abbatte i confini e non ne crea di nuovi, la F.I.S.T., un disegno lungimirante volto a dare vita ad un nuovo essere comunità ed agente contrattuale.

Il nostro interesse deve essere un interesse quanto più collettivo e dobbiamo curarlo direttamente, personalmente, come il nostro lavoro più delicato e importante. Perché da questo dipendono tutti gli altri, le condizioni di tutti gli altri. Se non ci appassionassimo a questo, se noi non lo trattiamo a fondo, specialmente oggi, quella ripresa che speriamo, a cui tenacemente ci attacchiamo, sarà impossibile.

"Ogni essere umano può adottare due atteggiamenti:

costruire o seminare.

Da oggi in poi, scegliamo di mettere un mattoncino dopo l'altro

per COSTRUIRE INSIEME

consolidare DIRITTI, TUTELE ed UGUAGLIANZA".