X CONGRESSO **FISASCAT BASILICATA**

Tra le persone per rigenerare i valori

IL SINDACATO NUOVO E LE SFIDE DELLA SOCIETÀ POST PANDEMICA

Relazione congressuale

Aurora Blanca

Segretaria nazionale e reggente della Fisascat Cisl Basilicata



Care amiche e cari amici,

prima di tutto grazie, grazie per essere qui in questo momento complicato, di nuovo alle prese con un'emergenza sanitaria che sembra non volerci abbandonare. La vostra presenza è la testimonianza concreta del vostro impegno e della vostra dedizione alla nostra comune causa.

Grazie al nostro segretario generale Davide Guarini – che vi invito ad accogliere con un caloroso applauso! – la presenza di Davide oggi qui con noi testimonia la centralità che anche i territori più piccoli come la Basilicata hanno nella grande famiglia della Fisascat.

Saluto e ringrazio il segretario generale della Cisl Basilicata, Vincenzo Cavallo, che dalla scorsa estate ha ereditato il testimone della confederazione e che, come tutti noi, in queste settimane è impegnato in un *tour de force* congressuale lungo, faticoso ma anche intenso sul piano umano e ricco di riflessioni che risulteranno certamente utili alla nostra azione nel prossimo futuro. Sappiamo quanto sia difficile far convivere un momento così solenne come il congresso – il luogo della democrazia sindacale per eccellenza – con il lavoro quotidiano di sindacalisti sul campo che devono stare sempre sul pezzo.

Saluto anche gli amici e i colleghi delle federazioni della Cisl – molti di loro si sono già gettati alle spalle le fatiche congressuali, altri lo faranno a stretto giro – e saluto gli ospiti che ci gratificano della loro presenza al nostro decimo congresso regionale.

Ebbene sì, oggi la Fisascat della Basilicata entra in doppia cifra per quanto riguarda il numero dei congressi celebrati, un traguardo che sancisce la longevità di una federazione che negli anni è diventata un punto di riferimento nel panorama sindacale lucano; che ha saputo porre solide fondamenta allargando in modo consistente la platea degli iscritti e investendo sulle nuove leve.

Mentre il coronavirus continua a contagiare le nostre vite quotidiane e a limitare la nostra socialità – seppure con conseguenze sulla salute che i primi studi epidemiologici indicano come meno gravi rispetto al passato – anche la Fisascat lavora con impegno per il ritorno alla normalità. E per noi normalità significa prima di tutto celebrare il congresso, dopo il rinvio dello scorso anno, per consegnare ad un nuovo gruppo dirigente il futuro della nostra federazione. Vorrei partire dallo slogan che abbiamo scelto per questo appuntamento: tra le persone per rigenerare i valori: il sindacato nuovo nella società post pandemica. Ecco, in questa frase è sintetizzata quella che secondo noi dovrebbe essere la missione di un sindacato riformista come la Fisascat Cisl in questo frangente storico caratterizzato da cambiamenti tumultuosi; dove ogni giorno siamo costretti a spostare più in là nel tempo quel prefisso "post".

Mi piace citare a tal proposito le parole di un operaio tessile del secolo scorso: riferendosi alle qualità del buon sindacalista sosteneva che "bisogna saper essere guide autentiche e tali si è nella misura in cui non ci si rende estranei ai problemi concreti che assillano i lavoratori. Non si tratta di andare incontro ai lavoratori, bensì di vivere in mezzo a essi". Questo operaio tessile era Giulio Pastore, il fondatore della Cisl, e le sue parole ci restituiscono nella sua purezza la missione autentica del sindacalista: vivere in mezzo alle lavoratrici e ai lavoratori, respirare i loro problemi, essere sempre pronti a tendere la mano. Prima ancora che contrattualisti, siamo donne e uomini che svolgono una missione sociale: dare voce a chi non ne ha, dare speranza a chi l'ha persa, dare un futuro a chi pensa di non averne uno. In questi ultimi anni la Cisl si è rigenerata nei valori, nelle persone, nei metodi per stare al passo con i cambiamenti avvenuti nella società, pagando in molti casi il costo della coerenza e di scelte difficili, ma avendo sempre chiari la direzione da intraprendere e l'obiettivo da raggiungere.

Oggi si conclude un percorso e inizia una nuova storia: si conclude la reggenza che mi fu affidata più di tre anni fa dopo la mia elezione nella segreteria nazionale e inizia la storia di un nuovo gruppo dirigente che in

questi anni abbiamo fatto maturare, con il tempo necessario a fare le cose per bene, in un contesto reso ancora più travagliato e imprevedibile dall'irrompere nelle nostre vite della pandemia.

Non possiamo non tenerne conto. La crisi pandemica è una frattura della Storia. Ha segnato un prima e un dopo del vivere sociale. Ha svelato e accelerato processi sociali e contraddizioni maturati nel ventre molle della cosiddetta post modernità, nell'indifferenza delle opinioni pubbliche e delle élite politiche; ha accentuato il divario tra ricchi e poveri aggravando la struttura duale della società; ha prodotto disorientamento, senso di solitudine e angoscia individuale. Tuttavia, non si può comprendere questa frattura se non inquadrandola dentro il contesto più generale della crisi ecologica della cosiddetta "antropocene", ovvero l'era del dominio dell'Uomo sulla natura. Come ha sottolineato l'economista Stefano Zamagni, quella che stiamo vivendo è una crisi "sindemica", vale a dire una crisi ecologica e di sistema in cui si sono sovrapposte più disfunzioni simultaneamente.

Il Covid-19 è stato il catalizzatore annunciato di processi degenerativi della socialità che hanno portato gli individui ad isolarsi ben prima che lo imponesse lo Stato per arginare la pandemia e ha tolto il velo sull'insostenibilità di un modello economico e sociale che – solo per citare uno degli effetti più vistosi – nel corso degli anni ha letteralmente disarmato il sistema socio-sanitario nonostante il rischio annunciato di pandemie globali sempre più ricorrenti. Ora siamo ad un bivio: quale normalità vogliamo coltivare? Vogliamo limitarci a riparare l'esistente e tornare alla vita di prima; oppure vogliamo gettare il cuore oltre l'ostacolo e intraprendere nuovi sentieri? Il sindacato può dare un contributo determinante nell'evitare le sirene di un rassicurante ritorno alle nostre comfort zone e a prendere invece, col coraggio dell'esploratore di mari ignoti, la seconda strada facendo della crisi pandemica un'opportunità di trasformazione (in meglio) delle relazioni sociali.

Il sindacato deve tornare ad essere soggetto educatore se intende accompagnare i processi di cambiamento che prescindono dalle nostre volontà ma che possiamo condizionare in meglio. Quale migliore occasione di una crisi come quella che stiamo vivendo per rimettere tutto in gioco e per esercitare un po' di sana incoscienza dell'immaginazione? Quale momento è più propizio per osare? La pandemia ci offre un'opportunità irripetibile: riconvertire le catene di trasmissione del virus per "viralizzare" un nuovo paradigma del sociale fondato sulla reciprocità, sulla cooperazione, sulla solidarietà, sull'equità e sulla fiducia. Certamente, le sfide che ci attendono non sono facili, e tutti dovremo rimboccarci le maniche per quel che ci compete. E si tratta di sfide che vanno affrontate oggi – non in un immaginario domani – aggiornando modelli e strumenti. La prima sfida è ripensare le forme del lavoro ampliando la platea dei diritti sociali e allargando il campo della rappresentanza; la seconda è governare la nuova economia della persona.

Dobbiamo lavorare col coraggio della lungimiranza alla costruzione di una nuova democrazia economica che responsabilizza le forze economiche e sociali e adopera il metodo della concertazione per affrontare e risolvere i problemi che la democrazia formale non è più in grado di gestire. Dobbiamo intensificare gli sforzi per rivendicare spazi di agibilità sociale e per far contare le ragioni dei lavoratori nei luoghi decisionali. Per questo va sostenuta in ogni sede la proposta lanciata da Luigi Sbarra di un patto sociale, proposta che si iscrive nella lunga e feconda tradizione della Cisl e del miglior riformismo italiano. Se la pandemia ha allentato i legami sociali e la miscela esplosiva di troppa informazione e disinformazione ha provocato un clima generalizzato di ansia e una strisciante guerra civile che si combatte ogni giorno sui social, ebbene al sindacato spetta il compito di ricucire la tela strappata, di ricostruire le ragioni dello stare insieme, a partire dai luoghi di lavoro, spazio di socialità e di solidarietà per antonomasia. E qui dobbiamo dirlo con la franchezza di chi – come la Cisl – sui vaccini ha parlato da subito la lingua del rigore e della serietà, senza

ambiguità: aver posticipato la decisione sull'obbligo vaccinale, che resta comunque una misura parziale, ha generato confusione e inutili lacerazioni, anche nei luoghi di lavoro. Il primo passo è ricostruire il senso di fiducia, tra le persone e verso il futuro, per trasformare lo sdegno per le cose che non vanno nel coraggio necessario a cambiarle.

Le ultime stime dell'Ocse disegnano per l'Italia la prospettiva di una solida ripresa, in grado di assorbire anche i contraccolpi della variante Omicron. Il nostro Paese sta facendo registrare un significativo aumento del Pil di quasi sei punti per l'anno appena trascorso e di oltre 4 punti per il 2022. Numeri decisamente interessanti per la nostra economia, migliori rispetto agli altri paesi dell'eurozona. Anche grazie all'imponente campagna vaccinale, l'Italia ha ripreso il sentiero della crescita e anche il terziario, comparto che ha risentito fortemente delle restrizioni alla mobilità e alla socialità, mostra segnali incoraggianti di ripresa con una sostenuta crescita del fatturato. La ripartenza del terziario è fondamentale per rendere robusta e durevole la ripresa dell'intera economia nazionale se è vero che il settore concorre per oltre il 40% al Pil e genera ben il 70% dei posti di lavoro complessivi. Dati positivi che, tuttavia, non devono farci dimenticare il gap che dobbiamo recuperare rispetto ai livelli pre-pandemici. Come tutti sappiamo, quello che noi rappresentiamo è il comparto che ha pagato il prezzo più salato alla crisi. Lo vediamo in particolare dai dati sul mercato del lavoro, dove mancano ancora all'appello quasi 700 mila posti posti di lavoro, nonostante il blocco dei licenziamenti e la deroga al Jobs Act in materia di contratti a termine. Da questo punto di vista, oggi, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono diventati quasi 3 milioni, una platea che si è incrementata in modo significativo rispetto al 2020. Questo vuol dire che è aumentata la precarietà, quella involontaria, e dobbiamo farcene carico, non fosse altro perché sono proprio queste le persone più deboli in un mercato del lavoro che ha visto accentuarsi il suo storico carattere duale.

Anche per la nostra regione i segnali convergono verso uno scenario di ripresa, seppure a livelli ancora inferiori rispetto al periodo pre-pandemia.

Nel suo recente rapporto sull'economia della Basilicata, la Banca d'Italia specifica che nei primi nove mesi del 2021 l'economia lucana ha recuperato in parte il calo registrato nel 2020, beneficiando dell'allentamento delle misure di contrasto alla pandemia e dei progressi nella campagna di vaccinazione, con una crescita che ha interessato tutti i principali settori. Ha ripreso a marciare il turismo che, dopo le pensanti limitazioni agli spostamenti, nei primi otto mesi 2021 ha segnato un recupero, anche se alla buona crescita degli arrivi, non è seguita quella delle presenze, rimaste a livelli di molto inferiori al 2019. Uno sfasamento che indica un cambiamento, almeno nel breve periodo, dei modelli di fruizione turistica e delle abitudini di consumo delle famiglie, oggi più che in passato attente a valori come la sicurezza e la sostenibilità.

La ripresa economica ha avuto un impatto positivo sul mercato del lavoro, tanto è vero che le attivazioni nette di nuovi contratti di lavoro dipendente nei primi otto mesi del 2021 sono risultate superiori al periodo corrispondente del 2019 e del 2020, con il conseguente minore ricorso agli strumenti di integrazione salariale che tuttavia si mantengono a livelli sensibilmente più elevati rispetto al periodo precedente alla pandemia. Anche per quanto riguarda i consumi la Banca d'Italia stima una ripresa, in un contesto di accresciuta fiducia delle famiglie, tuttavia anche in questo caso restano ancora lontani i livelli pre-pandemia. Ovviamente, la recrudescenza dei contagi – dovuta anche ad un numero mai visto di tamponi – rende tale scenario di ripresa ancora fragile ed esposto a possibili battute di arresto. Un buon motivo per continuare sulla strada della responsabilità e della cautela.

A dispetto della pandemia, gli ultimi sono stati anni di intenso lavoro contrattuale. Grazie all'incisiva azione della Fisascat, ad ogni livello, possiamo inanellare diverse novità, sia per quanto attiene ai contratti recentemente condotti in porto, sia per quanto riguarda i tavoli negoziali aperti o in procinto di apertura. Abbiamo presentato le piattaforme del grande e variegato comparto della distribuzione commerciale, stiamo

provando a rinnovare i cinque contratti del turismo, cui si aggiunge quello dei termali, e poi l'intero comparto socio-sanitario-assistenziale. Con la massima franchezza debbo dire che non sarà facile rinnovare questi contratti, in particolar modo quelli che fanno riferimento ai settori produttivi che più hanno risentito delle restrizioni sanitarie, penso al turismo che sconta anche l'attuale clima di incertezza sulla stagione primaverile. Nel commercio dovremo misurarci con le trasformazioni strutturali che stanno caratterizzando, non da oggi, il comparto. Possiamo isolare tre grandi vettori di trasformazione della rete commerciale che, evidentemente, hanno un impatto anche sulle forme di organizzazione del lavoro e sulle tipologie contrattuali: la crisi del modello della grande distribuzione organizzata; la contestuale crescita del franchising che sta progressivamente riempiendo i vuoti lasciati dalla GDO; lo sviluppo esponenziale del commercio elettronico, con effetti rilevanti non solo sulla rete commerciale ma anche sulla catena della logistica e dai notevoli impatti sull'occupazione.

Per quanto riguarda i servizi socio-sanitari e socio-assistenziali, il 2 novembre scorso abbiamo sottoscritto il rinnovo del Ccnl Agidae che prova a restituire non solo potere economico ai dipendenti, con un aumento regime per il livello medio pari a 95 euro, ma anche risposte alle lavoratrici e lavoratori in termini solidaristici, di prestazioni di welfare, di presa in carico della genitorialità. È appena il caso di evidenziare, a tal proposito, le importanti novità pattizie in materia di ferie solidali, di riconoscimento della maternità obbligatoria con un indennizzo del 10% in più rispetto a quanto corrisposto dall'Inps, il riconoscimento e il conseguente pagamento di ben tre giorni di malattia del nascituro fino al compimento del terzo anno di vita, l'incremento del contributo di assistenza sanitaria contrattuale volto ad erogare prestazioni di *long term care*. Questo rinnovo è la cartina di tornasole di un modello di contrattazione che non si limita a dare risposte in termini retributivi, ma che produce importanti avanzamenti sul terreno dei valori e dei diritti sociali di nuova generazione.

Nel comparto della sicurezza permane una situazione di stallo che è riconducibile prevalentemente alla frammentazione e alla condotta dilatoria delle controparti datoriali, ostaggio degli interessi dei grandi gruppi del settore. Un atteggiamento non costruttivo e non all'altezza della crescente e sempre più specifica domanda di sicurezza che emerge dalla società contemporanea. Una società – per dirla con il sociologo tedesco Ulrich Beck – dove "il rischio è al centro della vita di ognuno di noi e al centro del dibattito pubblico, perché oramai lo percepiamo ovunque". In una società dove il rischio è strutturale e la tentazione di esorcizzarlo ricorrendo a scorciatoie irrazionalistiche sempre latente (come ben evidenzia la parabola del populismo anche nelle democrazie più solide), la sfida è coltivare una "cultura dell'incertezza" in grado di metabolizzare il rischio e di farne una leva di cambiamento sociale in positivo. Ebbene, in tale scenario – spiega il Censis – "la sicurezza privata rappresenta un elemento fondamentale e complementare alla sicurezza pubblica per garantire la tranquillità negli spazi del vivere comune" e per scongiurare che tra i postumi di lungo periodo della pandemia ci sia anche "una nuova paura di stare insieme, che la distanza imposta si trasformi in una distanza praticata" e la vita solitaria si imponga sulla voglia di ritorno ad una piena socialità.

Nella nostra regione il crack del più importante gruppo regionale – parlo dell'istituto di vigilanza La Ronda – ha prodotto una notevole frammentazione del mercato e una competizione tutta incentrata sul contenimento del costo del lavoro e sullo sfruttamento intensivo dei lavoratori, nel silenzio delle istituzioni che continuano ad appaltare i servizi secondo la regola del massimo ribasso e a chiudere entrambi gli occhi sul sempre più diffuso fenomeno del dumping contrattuale. Fenomeno che in Basilicata riguarda massivamente anche il settore delle pulizie, delle mense e tutto il comparto dei servizi esternalizzati, al centro di frequenti vertenze che hanno visto in prima linea la nostra organizzazione nel rivendicare il rispetto dei contratti e delle leggi, non solo da parte delle imprese appaltatrici, ma delle stesse stazioni appaltanti. Vorrei ricordare, a tal

proposito, il mancato rispetto dell'accordo siglato il 30 luglio 2020 in Prefettura in occasione del passaggio del personale addetto alla vigilanza armata presso le sedi della Giunta regionale. In tale accordo, su esplicita richiesta del prefetto di Potenza e a fronte delle garanzie fornite dalla Regione Basilicata, si andò temporaneamente in deroga al Ccnl. Ancora oggi, nonostante le fuoriuscite per pensionamento, le GpG attendono l'adeguamento dei loro contratti individuali. Sembra che il tempo sia stato sospeso privando queste persone della loro dignità e alimentando una situazione di iniquità ingiustificata anche rispetto ai loro ex colleghi che si sono visti riconoscere condizioni di miglior favore; è il caso, ad esempio, delle GpG che lavorano per la stessa committente in Consiglio regionale. Così, in questo anno e mezzo la Regione ha avuto solo il tempo di attaccare la nostra organizzazione, disinteressandosi dei diritti acquisiti dei lavoratori che, tra l'altro, non hanno ancora percepito le competenze di fine rapporto dalla precedente gestione, nonostante la Regione abbia prontamente saldato tutte le fatture. In sostanza, l'ente pubblico che dovrebbe garantire il corretto e puntuale impiego dei soldi dei contribuenti, salda le fatture senza premurarsi di sapere se le spettanze dei lavoratori vengono o no saldate, incurante della responsabilità solidale che lo lega alla ditta. Un modus operandi abbastanza ricorrente nella nostra regione, su cui dovrebbero fare degli approfondimenti gli enti preposti.

Altra situazione spinosa: quella dei lavoratori esternalizzati presso l'Azienda sanitaria di Matera. In questo caso abbiamo contestato la non corretta applicazione del contratto nazionale multiservizi in materia di orario di lavoro, riposi e maggiorazioni. Al contempo, abbiamo sollecitano la direzione dell'Asm ad effettuare tutte le verifiche necessarie per accertare l'inadempimento della ditta appaltatrice e conseguentemente a bloccare il pagamento delle fatture fino al corretto adempimento degli obblighi contrattuali, a seguito anche degli accertamenti dell'Ispettorato territoriale del lavoro. Come vedete, si è venuta a determinare una saldatura di fatto tra interessi aziendali e politiche gestionali di molte amministrazioni pubbliche,

con queste ultime che approvano bandi di gara con tagli insostenibili al monte ore e aziende che cercano di recuperare i margini scaricando gli oneri sulla forza lavoro. È una situazione socialmente insostenibile che avviene nel silenzio di chi dovrebbe fare gli interessi della collettività, non delle imprese. Se vogliamo davvero affermare il principio della legalità, occorre partire dal rispetto delle leggi in materia di appalti pubblici e dei contratti collettivi di lavoro; dal rispetto della dignità delle persone, spesso costrette ad accontentarsi di poche ore di lavoro a settimana pur di portare a casa qualcosa. Chi lucra sul bisogno delle persone e chi si gira dall'altra parte per non vedere, ci risparmi almeno i panegirici sulla legalità.

E vogliamo parlare delle pseudo stabilizzazioni in Regione Basilicata? Stiamo parlando di laureati altamente professionalizzati che in regime di servizi esternalizzati erano inquadrati al II livello del Ccnl commercio Confcommercio con 35 ore settimanali e che ora, da impiegati pubblici, si sono visti dimezzare l'orario a 18 ore settimanali per uno stipendio mensile di circa 800 euro. Questa è la considerazione e il valore che la classe dirigente di questa regione attribuisce ai nostri cervelli. Certo, non vogliamo entrare nel merito di questioni che non attengono alle nostre prerogative contrattuali, ma crediamo che, su questo punto, anche il sindacato debba fare una seria riflessione al proprio interno.

E poi c'è la questione del dumping contrattuale, un fenomeno che attanaglia ormai da anni la nostra società, che arreca danni enormi alla collettività e all'intero sistema economico e che, nostro malgrado, vede la massima diffusione proprio nei periodi di crisi economica, sociale e culturale. Ad oggi, i contratti depositati presso il Cnel sono oltre 1.000 e oltre 250 coinvolgono i nostri settori. Il dumping mette in serio rischio le imprese oneste che vengono penalizzate dalla concorrenza sleale e mette sulle spalle dei lavoratori un prezzo salato da pagare in termini di retribuzione e diritti, con ribassi anche del 20% dei minimi contrattuali, per non parlare delle condizioni normative altamente penalizzanti che inficiano anche le prestazioni di welfare. In Italia, sono oltre 75.000 i dipendenti, pari

al 2% del totale, ai quali vengono applicati i contratti pirata, e questo si scontra con l'equità e la vera giustizia contrattuale e salariale.

La Fisascat ha colto questa criticità e sta provando a trasformarla in un'opportunità. Stiamo provando non solo a rinnovare i Ccnl ma anche a riallinearli tra loro nelle scadenze, nelle durate, negli aspetti normativi – pur tenendo presente le peculiarità – e nei minimi tabellari. Riteniamo infatti che questo sia il compito di un sindacato responsabile e nuovo, pronto a misurarsi sulla certificazione della rappresentanza e della rappresentatività. Le regole, a nostro avviso, devono essere individuate tra le parti sociali e recepite in un quadro normativo volto a porre definitivamente un freno al dumping salariale, ancor più pericoloso per chi rappresenta i lavoratori esternalizzati, ovvero la moltitudine dei lavoratori in appalto. Auspichiamo pertanto l'intervento del legislatore in tal senso e a supporto della contrattazione, del welfare e della previdenza integrativa contrattuale, rigettando ogni ipotesi di salario minimo per legge che nel nostro paese produrrebbe danni incalcolabili. Qualcuno si è preso la briga di verificare cosa succede in realtà dove esiste il salario minimo legale? Credete che nel nostro Paese la sola legge possa funzionare senza un impianto sanzionatorio? Quanti sono i settori, le aziende dove attendiamo già oggi che venga fatta giustizia?

La contrattazione è il paradigma democratico che vogliamo offrire al paese per rinnovare la democrazia rappresentativa, per renderla più ricca e articolata, più capace di valorizzare il pluralismo della società e meglio attrezzata per rispondere alla complessità del mondo contemporaneo. Alle semplificazioni populiste dobbiamo rispondere con gli strumenti del dialogo e con l'etica della responsabilità. Sul terreno della contrattazione dobbiamo misurarci con le grandi trasformazioni strutturali del lavoro: digitalizzazione, parcellizzazione, precarietà, piattaforme, etc. Nella società attuale – dice Bauman – "il lavoro viene e va, scompare subito dopo essere apparso, viene spezzettato o sottratto senza preavviso". Ebbene, il lavoro ha bisogno di una ricomposizione, di essere riunificato, quantomeno rispetto ai

fondamentali diritti sociali da garantire a chiunque presti un'attività in condizioni di dipendenza economica: la macro tripartizione dipendente-parasubordinato-autonomo è lo spettro ampio dentro il quale costruire livelli di solidarietà più avanzati, una dimensione collettiva unificante. Alla contrattazione collettiva oggi più che mai è demandato il compito di individuare un nucleo ben preciso di tutele inderogabili da applicarsi a tutte le forme di lavoro per affermare un principio di eguaglianza non formale ma sostanziale e una rinnovata gamma di diritti sociali del lavoro. Pensiamo, ad esempio, a fenomeni nuovi come lo smart working e alle occupazioni della cosiddetta *gig economy* legate alle grandi piattaforme digitali di servizi: dalla mobilità alle consegne

Lì fuori c'è un mondo che reclama diritti, e noi siamo chiamati a dare le risposte, tenendo ferma la barra sui valori, ma rinnovando profondamente il repertorio degli strumenti e delle modalità, a partire dal tema delle transizioni lavorative che impongono una riforma universalistica, equa e solidale degli attuali strumenti di sostegno al reddito che salvaguardi i dipendenti delle micro aziende e anche coloro che prestano la loro attività a carattere stagionale, in affiancamento ad un vero sistema di incrocio tra domanda e offerta di lavoro capace di evidenziare i reali bisogni formativi, di competenze e conoscenze per il futuro. Il compito che attende il sindacato, anche e soprattutto nel variegato mondo dei servizi, è incrociare un ordito omogeneo di diritti, tutele e opportunità con la trama dei cambiamenti strutturali della società e dell'economia. Tocca al sindacato operare uno straordinario sforzo di sintesi e ricondurre ad un unicum il *patchwork* delle diverse fattispecie contrattuali. Dare un'unica casa al lavoro è la sfida storica che anche la Fisascat Cisl deve e vuole raccogliere. Per fare questo dobbiamo allargare il campo della rappresentanza e portare la nostra storia nel futuro.

La Fisascat Cisl è ormai da anni impegnata in un processo inesorabile di "ampliamento del campo". Una scelta strategica che nasce dalla consapevolezza che per interpretare al meglio i bisogni di un mondo

del lavoro variegato e plurale è necessario dare riferimenti valoriali e identitari in grado di alimentare costantemente l'attività di costruzione di quei "beni collettivi indivisibili e individuali" a cui dobbiamo assolvere per costruire la casa comune del lavoro. Fare sindacato nell'ambito vasto dell'arcipelago del terziario di mercato e di tutti i lavori impone una visione strategica capace di prefigurare nuove funzioni e ambiti, inedite traiettorie di emancipazione dai bisogni e salde capacità operative. Ebbene, ampliare il campo è il compito storico che vogliamo realizzare per ricomporre il lavoro, per rappresentare chi oggi non è rappresentato, per presidiare al meglio le molte periferie esistenziali della società, per dare dignità all'Uomo con il lavoro, ma anche per dare dignità al lavoro dell'Uomo, "perché l'Uomo è signore e non schiavo del lavoro", come ci ammonisce Papa Francesco.

In questa prospettiva di allargamento del campo della rappresentanza e dei diritti sociali, la bilateralità è lo strumento chiave per affermare nuove tutele ma anche per costruire una reale democrazia economica. Grazie alla bilateralità siamo riusciti a fornire risposte tempestive alla domanda di sostegno e protezione emersa drammaticamente durante la fase più acuta della pandemia; con la bilateralità abbiamo tenuto insieme un paese che rischiava di sfilacciarsi e assicurato una rete di protezione a chi da sempre è fuori da ogni forma di sostegno al reddito. Ora serve uno scatto in avanti. Nella nostra regione da tempo denunciamo una scarsa fiducia negli strumenti della bilateralità. Dovremo essere bravi a sfruttare l'onda d'urto provocata dal Covid per affermare con forza un modello di welfare che nasce dal comune impegno delle forze economiche e sociali, perché non è sottraendosi ai doveri nei confronti della comunità che ci si può guadagnare l'agognata salvezza in un mondo complesso e imprevedibile. La bilateralità è la polizza assicurativa che ci tutela nella società del rischio permanente. È opportuno perciò lavorarci con determinazione e spirito costruttivo.

Questo significa anche un rinnovato impegno sul fronte della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel 2021 in Italia si sono registrati più di tre morti al giorno sul lavoro: è un tributo di sangue inaccettabile in un

paese civile. L'accelerazione della ripresa, unita alla necessità politica di spendere rapidamente le ingenti risorse economiche stanziate, sta innescando un pericoloso meccanismo che produce una sistematica sottovalutazione del rischio. E la sottovalutazione, come sapete, è spesso l'anticamera delle tragedie. La stessa pandemia ha determinato nuove fonti di rischio e la conseguente necessità di aggiornare norme e protocolli, come si è ben evidenziato in particolare nel settore dei servizi socio-assistenziali e della distribuzione commerciale. Per questo riteniamo che ai datori di lavoro spetti il compito di includere nel documento di valutazione dei rischi una opportuna trattazione dei cosiddetti "rischi generici aggravati" con l'obiettivo di dare una sistemica risposta alla necessità di una valutazione ad hoc del rischio contagio per tutte le aziende, senza distinzione alcuna.

Se il modello sociale ed economico pre-pandemia aveva al primo posto la soddisfazione dei consumatori e l'estrazione illimitata di risorse, l'economia post Covid dovrà essere focalizzata sul benessere delle persone e sulla sostenibilità ecologica. Nella nostra visione di democrazia economica la persona umana è il centro di gravità, il fulcro etico di un modello di sviluppo sostenibile e integrale, dove la tecnologia deve servire l'Uomo – non il contrario – per una vera riconciliazione tra vita e lavoro, tra natura ed economia.

Nella nuova economia della persona anche i sistemi di welfare vanno ripensati in modo radicale. Abbiamo davanti a noi una grande sfida: trasformare i rischi derivanti dalla crisi demografica in opportunità per la crescita del territorio, in particolare delle aree interne. Ma è una sfida che possiamo vincere solo se sapremo cambiare la prospettiva con cui guardiamo i problemi. Dobbiamo accantonare il paradigma – ancora dominante in larga parte della società e dei media – dell'invecchiamento come colpa e passare ad una prospettiva che vede nell'invecchiamento un'opportunità di sviluppo per tutti.

Vi riporto brevemente alcuni dati di un recente studio commissionato dalla Commissione europea sulla cosiddetta silver economy, ovvero

l'insieme di beni e servizi consumati dalla popolazione over 65. Se fosse uno Stato sovrano – dice questo studio – la silver economy sarebbe la terza potenza economica mondiale, subito dopo Stati Uniti e Cina (ma prima di Giappone, Germania e Gran Bretagna). Si calcola che entro il 2025 solo nel Vecchio Continente "l'economia d'argento" arriverà a valere 5,7 trilioni di euro, pari a quasi un terzo del Pil dell'Unione, e a dare lavoro a 88 milioni di persone (quasi il 38% del totale).

La silver economy, insomma, è un'opportunità per la crescita del paese e per creare posti di lavoro qualificati per i giovani. Dobbiamo essere bravi ad intercettare questa domanda di servizi lavorando sulla formazione e sulla qualità. Questa è una faccia della medaglia. L'altra è quella degli anziani soli, spesso non autosufficienti, che tirano avanti con una misera pensione sociale, che hanno difficoltà ad accedere a servizi essenziali come la sanità. È l'Italia delle fragilità estreme che negli ultimi anni ha ricevuto attenzioni parziali e discontinue, che ha pagato un conto salato – anche di vite purtroppo – per le dissennate politiche di tagli che hanno smantellato la medicina del territorio compromettendo la tenuta del sistema socio-sanitario sotto la pressione dell'emergenza Covid 19.

Anche qui la sfida è immaginare nuovi modelli organizzativi dei servizi, meglio se centrati sul valore della comunità. Insomma, dobbiamo passare dal welfare state al welfare society, un nuovo paradigma in grado di mobilitare nuove risorse e di immaginare modelli innovativi e sostenibili per l'erogazione di servizi alla collettività durante tutto l'arco della vita. L'idea è quella di un welfare a chilometro zero fondato sulla sussidiarietà, sul mutuo-aiuto, sulle buone relazioni corte, ma anche su nuove professionalità e competenze, su un patto chiaro tra famiglie, pubblico, privato sociale e imprese, dove assume un ruolo non residuale anche il lavoro domestico.

Come vedete, c'è molto lavoro da fare per il "sindacato nuovo" nella società post pandemica. Per quanto fin qui detto, è indispensabile che il nuovo gruppo dirigente sia coeso e guardi al futuro della federazione e dei lavoratori che rappresenta con vero spirito confederale e in sinergia con le

strategie della federazione nazionale. La Fisascat nazionale, da sempre attenta allo sviluppo del proselitismo, della contrattazione e della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da noi rappresentati in tutti i territori del Paese, non lesinerà sforzi nell'affiancare il vostro lavoro quotidiano, mettendo in campo anche nuovi progetti formativi volti alle rappresentanze sindacali.

Sono certa che il nuovo gruppo dirigente che uscirà da questo congresso saprà gestire al meglio le sfide del nuovo tempo, definendo progetti di formazione volti ad implementare la contrattazione di secondo livello e campagne di comunicazione e sensibilizzazione volte ad ampliare l'adesione ai fondi di previdenza complementare. Occorre seminare con azioni concrete nuove tutele nel solco valoriale tracciato dai nostri padri fondatori, facendo germogliare una federazione ancora più solida e propositiva; per riconquistare ogni giorno ciò che abbiamo ereditato dai nostri padri; per rinnovare in ogni delega il patto di rappresentanza ma soprattutto il patto di fiducia che firmiamo con le lavoratrici e i lavoratori che a noi si affidano.

Sant'Agostino diceva che "la speranza ha due figli bellissimi: lo sdegno, che significa vedere le cose come sono, e il coraggio, che significa vedere le cose come potrebbero essere e quindi decidersi a cambiarle".

Alla nuova squadra della Fisascat Cisl Basilicata auguro con tutto il cuore e con un pizzico di emozione di essere coraggiosi e di mettere il coraggio al servizio del cambiamento e del bene comune. Vi attendono nuovi orizzonti dove esercitare responsabilità; continuate ad avanzare con spirito critico proposte di merito, anche creative, ascoltando sempre chi è portatore sano di diversità; perché ci si può salvare solo agendo tutti insieme.

Grazie a tutti e buon congresso!

PIGNOLA (PZ), 19 GENNAIO 2022

