CISL FISASCAT

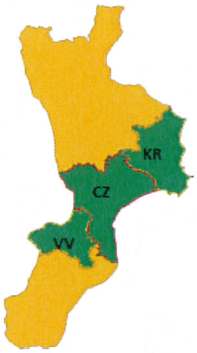
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

3° Congresso Fisascat Cisl
Catanzaro – Crotone - Vibo Valentia



"Giovani, lavoro e territorio, tra cambiamento e digitalizzazione"

RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE FISASCAT CZ-KR-VV FORTUNATO LO PAPA



Martedì 16 Novembre 2021

I Giardini Del Novecento - Lamezia Terme (CZ)

Buongiorno e benvenuti al III CONGRESSO FISASCAT CISL CATANZARO CROTONE E VIBO VALENTIA.

In questi anni questo territorio (vasto) ci ha dato molto su cui lavorare, le vertenze, le proteste, i sit-in non sono mancati. Ma sono state tante anche le soddisfazioni. Oggi abbiamo l'opportunità, finalmente in presenza, di poter discutere e confrontarci su molti temi e poter dare corso ad una nuova avventura. Non è questa giornata un punto di arrivo ma un punto di partenza.

SITUAZIONE POLITICA SINDACALE NAZIONALE E CALABRESE

Gli ultimi anni sono stati duri è vero: la crisi economica prima e il Covid hanno stravolto le vite di aziende e lavoratori, schiacciato alcune realtà e creato nuovi sistemi e meccanismi lavorativi.

Ma non è una parentesi, la pandemia come la precedente crisi economica hanno sottolineato le lacune che già c'erano e mostrato nuovi orizzonti possibili e indagabili. Per dare l'idea della situazione disastrosa: tra aprile 2020 e il 31 agosto 2021 sono state autorizzate dall'Inps 6,2 miliardi di ore di cassa integrazione e assegni ordinari, pari a 6.293,2 milioni di euro di cui: 2.669,5 milioni di euro di CIG ordinaria, 2.229,2 milioni di euro per l'assegno ordinario dei fondi di solidarietà e 1.394,6 milioni di euro di CIG in deroga. Per la cassa integrazione in deroga il settore con il maggior

numero di ore autorizzate per il solo mese di Agosto 2021 è stato il "commercio" con 21,1 milioni di ore, seguono "alberghi e ristoranti" con 13,7 milioni, "trasporti magazzinaggio e comunicazioni" con 10,9 milioni di ore. Questi tre settori assorbono il 76,9% delle ore autorizzate ad agosto per le integrazioni salariali in deroga. Nel mese di agosto 2021 i settori con più ore autorizzate nei fondi di solidarietà sono: "alberghi e ristoranti" con 27,9 milioni di ore, "attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese" con 25,5 milioni di ore, "commercio" con 12,5 milioni di ore. Le nostre provincie sono state colpite duramente, territori con il più alto tasso di disoccupazione (con il primato per disoccupazione giovanile e delle donne). Se non bastasse Crotone risulta ultima per qualità della vita e prima per indice di povertà diffusa. In un territorio così devastato e dove la criminalità trova purtroppo terreno fertile, abbiamo, nel periodo interessato dal lockdown, sottoscritto migliaia di accordi per casse in deroga, FIS e Cig. Per rendere l'idea solo di CIG in deroga sono state superate le 10 mila richieste da parte di aziende. E' la Fisascat Cisl è stata protagonista assoluta nell'aiutare lavoratori e aziende che altrimenti rischiavano di rimanere senza salario e lavoro. (Primi in Italia per deleghe su cig frutto di tantissimo lavoro). Punto di riferimento per lavoratori, ma anche consulenti e aziende che dovevano districarsi tra decreti, circolari e norme. Le nostre competenze sono state al servizio di tutti per evitare la catastrofe in un tessuto economico sociale già di per se molto debole.

Ma la crisi non è ancora passata occorre a maggior ragione intensificare le attenzioni da parte della Fisascat Cisl a tutti i livelli affinché si possa uscire da questa emergenza ed evitare ulteriori sacrifici ad imprese e lavoratori del terziario di mercato;

Non si torna indietro, chi pensa che tutto possa tornare come prima fa un grande errore di valutazione. E noi sindacalisti che osserviamo da vicino il mondo del lavoro dobbiamo esserne consapevoli. Il Covid ha evidenziato la necessità non solo di offrire soluzioni per il lavoro ma soprattutto evidenziato la necessità di risposte per la salute, l'istruzione e l'assistenza. Per fare questo bisogna puntare alle fondamento del sistema, al rinnovo del sistema capitalistico e al coinvolgimento delle istituzioni. Infatti tra i primi nodi che il lockdown ha evidenziato c'è l'importanza **dell'inclusione.** Per fare inclusione vera, reale e che dia i suoi frutti, non basta offrire lavoro.

Abbiamo, infatti, imparato quanto siano fragili le nostre **strutture sanitarie**, in pandemia abbiamo visto i servizi ridotti all'osso (eravamo abituati ad un sanità carente in servizi e strutture ma abbiamo davvero toccato il fondo in Calabria). Pochi, pochissimi i posti messi a disposizione per i malati Covid tanto che abbiamo pregato e sperato che l'ondata di contagi non arrivasse mai e abbiamo ancora chiare in mente le immagini dei tanti emigrati del sud al Nord assaltare tutti i mezzi di trasporto a disposizione per far rientro a casa. Per nostra fortuna, perché di quello si tratta, il sistema ha comunque retto per via anche delle zone rosse che

hanno bloccato il diffondersi del virus. E' stata davvero dura. Il silenzio delle piazze, delle strade, dei luoghi di aggregazione, sono ora ricordi lontani. Ma non dobbiamo abbassare la guardia. Altresì abbiamo parallelamente acquisito una maggiore attenzione ai nostri beni, al nostro patrimonio naturale. I vincoli sugli spostamenti ci hanno indotto a riscoprire le nostre montagne, il nostro mare, i nostri borghi. È cambiato, quindi, anche il turismo. **Un turismo per calabresi**, anziché per stranieri o gente del nord. E non è stato un male. Ci sono state cittadine ormai uscite dalle mappe turistiche, che questa estate hanno fatto il boom di presenze, hanno avuto alberghi, ristoranti, b&b, pieni.

Lo dicevamo prima, il mondo sta cambiando. Ecco perché ritengo che la **contrattazione collettiva** debba assumersi il compito di individuare un nucleo ben preciso di tutele inderogabili da applicarsi ai lavoratori subordinati, parasubordinati ed autonomi per affermare nel mondo del lavoro globalmente inteso un principio di eguaglianza che non sia formale, ma sostanziale e tradotto in diritti sociali del lavoro. Non dimentichiamo che la contrattazione, per le sue intrinseche caratteristiche di flessibilità e la capacità di interpretare e di aderire a contesti specifici, è attualmente l'unico mezzo in grado di "portare la Costituzione" anche nelle dinamiche afferenti forme contrattuali non standard di lavoro.

Contrattare nuove tutele significa in primis innovare il lavoro, conferirgli un unico ed inclusivo statuto di regole fondamentali, scommettendo sul

protagonismo sindacale di quanti lavorano e sanno che solo dal loro organizzarsi in sindacato dipenderà il futuro del proprio percorso professionale e la sua qualità, prescindendo dal fatto che possano essere formalmente incasellati come lavoratori subordinati, parasubordinati o autonomi.

Il Consiglio dei Ministri ha approvato il Disegno di Legge sul Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e il bilancio pluriennale per il triennio 2022 - 2024. La Legge di Bilancio per il 2022 si muove sulle coordinate delineate dalla Nota di Aggiornamento al Def, che prevedono la prosecuzione di una politica di bilancio espansiva al fine di sostenere l'economia e la società nelle fasi di uscita dalla pandemia da Covid-19 e di aumentare il tasso di crescita nel medio termine, rafforzando gli effetti degli investimenti e delle riforme previsti dal piano nazionale di ripresa e resilienza. La Legge di Bilancio, che vale 30 miliardi di euro, si articola in diversi interventi che puntano a rafforzare il tessuto economico e sociale, sostenendo la crescita e la competitività dell'economia italiana. A cominciare dal fisco con un intervento complessivo di 12 miliardi per tagliare le tasse; Sugli investimenti pubblici è previsto uno stanziamento di circa 70 miliardi per gli investimenti delle amministrazioni centrali e locali. Sulla sanità per il 2022 sono previsti circa 1,8 miliardi per l'acquisto di vaccini e medicinali anti-covid. Sulle politiche sociali sono previsti il rifinanziamento del reddito di cittadinanza con un ulteriore miliardo di euro ogni anno, confermando l'importo del finanziamento sui livelli del

2021, e la revisione della disciplina con il rafforzamento dei controlli e l'introduzione dei correttivi sulle modalità di corresponsione. In materia pensionistica, viene introdotta quota 102, una misura di durata annuale e con un requisito di 64 anni di età e 38 anni di contributi per accedere al pensionamento. Viene prorogata 'opzione donna' e prorogata e allargata l'ape sociale ad ulteriori categorie di soggetti che hanno svolto lavori gravosi. Con una spesa di circa 3 miliardi di euro nel 2022 si dà anche attuazione alla riforma degli ammortizzatori sociali, con un aumento dei sussidi di disoccupazione e un'estensione degli istituti di integrazione salariale ordinari e straordinari ai lavoratori di imprese attualmente non inclusi, nonché agli apprendisti e ai lavoratori a domicilio. Sono inoltre previsti incentivi all'utilizzo dei contratti di solidarietà e la proroga per il 2022 e il 2023 del contratto di espansione con l'estensione a tutte le imprese che occupano più di 50 dipendenti. il congedo di paternità di 10 giorni viene reso strutturale.

Una Legge di Stabilità con poche luci e ancora troppe ombre, che nasce squilibrata a causa dello scarso dialogo sociale che l'ha preceduta. Visto anche il quadro economico descritto. Quanto alla distribuzione delle risorse per la riforma fiscale pesa l'assenza del confronto con le parti sociali e si rimandano scelte che avrebbero potuto e dovuto essere prese subito, nel verso di un forte alleggerimento del carico sui redditi medio bassi da lavoro e pensione. Ma il punto che ci preoccupa maggiormente resta però quello pensionistico serve dare al sistema previdenziale

maggiore flessibilità ed equità. Come si fa a non considerare che i lavori non sono tutti uguali e che per questo non possono esserlo nemmeno le regole pensionistiche!! Non si va lontano con soluzioni come " Quota 102 " che nasconde solo l' inesorabile ritorno alle iniquità della Legge Fornero. NON LO ACCETTEREMO MAI !!!!!! Per questi motivi le tre confederazioni Cgil, Cisl, Uil hanno deciso di avviare un percorso di mobilitazione con assemblee sui posti di lavoro, iniziative e manifestazioni regionali, per sostenere le proposte e le piattaforme presentate al Governo in questi mesi e per modificare in tal senso la misure previste in legge di stabilità. Le iniziative si svolgeranno a partire dal deposito della Legge di Stabilità in Parlamento. Manifestazioni per chiedere e ottenere risposte convincenti su **lavoro, pensioni, fisco, sviluppo, welfare, contrasto alle diseguaglianze sociali, economiche e geografiche del Paese**. Dopo altre iniziative che vedranno coinvolti alcune federazioni di categoria **Martedì 30 novembre** si terranno simultaneamente **tre sit-in davanti alle Prefetture di Cosenza, Catanzaro e Reggio Calabria** per discutere pubblicamente e presentare ai rappresentanti del Governo le nostre rivendicazioni. Per **venerdì 10 dicembre,** infine, è prevista una **manifestazione regionale a Catanzaro, in Piazza Prefettura**, a partire dalle **ore 10:00.**

Guardate nei settori del turismo, del commercio e degli appalti di Servizi altamente polverizzati è necessario prorogare le tutele già definite dalla precedente normativa, a partire dal blocco dei licenziamenti fino alla

copertura degli ammortizzatori sociali in deroga estesa al 31 dicembre 2021. Se può risultare positiva la proroga per ulteriori tredici settimane degli ammortizzatori in deroga la misura di per sé non è comunque sufficiente per sostenere il reddito di milioni di lavoratori ancora coinvolti dalla crisi e per non disperdere professionalità indispensabili per la ripresa. In assenza di divieto di licenziamento, si rende nei fatti più debole l'accesso agli ammortizzatori, strumento indispensabile per garantire la continuità del lavoro in settori ancora caratterizzati da una condizione, seppur diversificata, di incertezza e di gradualità rispetto al pieno riavvio delle attività. In una fase ancora di ripresa graduale per il Terziario nel suo complesso e in presenza di processi di riorganizzazione che stanno attraversando i diversi settori economici a partire da quello degli appalti: la priorità è quella di non lasciare indietro nessuno. La mancata proroga del blocco dei licenziamenti rischia di determinare, per parte rilevante dei diversi comparti del terziario di mercato, una ingente perdita in termini occupazionali che colpirebbe prevalentemente donne e giovani che rappresentano la componente maggioritaria del lavoro. Sono necessarie maggiori attenzioni e tutele per i settori del Terziario rispetto ai quali i tempi di uscita dalla forte contrazione subita a causa dell'emergenza sanitaria, risultano senz'altro dilazionati se raffrontati ad altri settori produttivi.

Turismo Servizi Commercio e Assistenza alla persona

Vedete, a volte la parola turismo sembra un passe-partout, la panacea dei mali della Calabria. E non è detto che non lo possa essere, che non possa essere la giusta chiave per aprire quella serratura ormai arrugginita dietro la quale dovrebbero esserci altre parole molto usate: svolta, ripartenza, posti di lavoro. Se questa estate in Calabria il Turismo sembrava essersi rimesso di nuova in movimento, abbiamo dovuto assistere all'ennesimo paradosso da Cetto La Qualunque: cantieri stradali sulle arterie per le maggiori località turistiche nel cuore di agosto. Non quando c'erano le zone rosse e le strade erano poco frequentate, ma nel pieno dell'estate, con temperature record. Turisti e calabresi si sono trovati sequestrati in macchina per ore. Anche su questo mi sono esposto chiedendo che i cronoprogramma dei lavori tengano conto degli afflussi turistici; a me a noi potrà sembrare una banalità ma evidentemente non è così. Quanto accaduto è vergognoso, fuori da ogni logica e controproducente. Se questo settore viene banalizzato, se non ci si lavora su, se non si crea una sorta di road map per fare crescere turismo e terziario, non si va da nessuna parte. Più volte, quasi a livello di stalkeraggio, ho chiesto all'allora presidente facenti funzioni Spirlì che venisse convocato un tavolo tra sindacati, associazioni di categoria e istituzioni per ragionare in maniera concreta, empirica, senza retorica, su come cucire insieme questi due macro concetti: turismo e occupazione. Non ho mai avuto risposta.

Ho proposto un patto per il lavoro sul modello della Liguria, per sostenere, ad esempio, le imprese che intraprendano percorsi lavorativi stabili o di durata pari o superiore agli otto mesi. Anche in questo caso dalla Cittadella non si è mossa foglia. Ho proposto di ragionare per il **prolungamento della stagione turistica**. Siamo seri, la Calabria può avere una stagione di tre mesi scarsi con tutte le risorse naturali che ha? Non credo proprio. Dalle terme, alle montagne, ai percorsi di trekking, a quelli enogastronomici, tutto può essere messo in moto, fatto girare e richiamare attività commerciali, alberghi, campeggi, ristoranti, attività di noleggio.

Mi auguro che il neo presidente Occhiuto adotti un nuovo approccio verso il turismo, che non pensi di segnare il cambio di passo per l'economia con spot da milioni di euro e, soprattutto, mi auguro che abbia la capacità dell'ascolto e del fare rete. Che ascolti i sindacati, che convochi chi ha il polso della situazione, chi sostiene le attività commerciali, i lavoratori, chi conosce le difficoltà quotidiane. E' urgente un progetto per lo sviluppo che metta al centro l'occupazione basandosi sulle risorse naturali ed ambientali. Uno sviluppo economico della regione basato sul turismo con il rafforzamento dei porti turistici e la creazione di approdi, il completamento dell'autostrada e l'ampliamento della viabilità, il collegamento ferroviario veloce, servizi aeroportuali adeguati e strutture ricettive e spiagge attrezzate in grado di far apprezzare le nostre risorse e le nostre bellezze naturali. Il rilancio degli stabilimenti termali e

lo sviluppo con progetti specifici dei parchi per poter utilizzare al meglio le opportunità di una montagna straordinaria. Mare, monti, parchi e terme sono le risorse di questa regione che il governo regionale non si è mai preoccupato di sfruttare con progetti o con un progetto di sviluppo di una regione che ha tante potenzialità inespresse che potrebbero creare lavoro ed occupazione ai tanti giovani disoccupati. Il clima, le bellezze naturali, il patrimonio artistico, l'enogastronomico devono suggerirci di riprogettare il turismo pensando seriamente all'indotto che può sviluppare. Progettare lo sviluppo della regione si rende indispensabile per creare lavoro. Non possiamo restare silenti rispetto alla strumentalizzazione che sta maturando nel paese e in Calabria attorno alla questione dei posti disponibili e dei lavoratori che preferiscono restare a casa piuttosto che lavorare stagionalmente nel turismo, facendo spesso riferimento al reddito di cittadinanza. Credo sia corretto verificare le reali condizioni di lavoro proposte nel settore, generalmente parliamo di contratti di lavoro part time a 20 ore quando gli orari di lavoro di fatto superano addirittura e di molto queste ore. Per non parlare del fatto che buona parte dei lavoratori stagionali vengono addirittura inquadrati con rapporti di stage o tirocini provenendo da percorsi scolastici dedicati. La Fisascat Cisl Nazionale ha così proposto la realizzazione di un osservatorio e un focus permanente sul mercato del lavoro nella stagionalità nel turismo e non. Per creare strumenti volti a garantire il più possibile capacità reddituale alle professionalità che vi operano di modo che i lavoratori abbiano

sempre più interesse non a scegliere tra il reddito di cittadinanza e il lavoro o tra il lavorare in Italia per pochi mesi o all'estero per periodi maggiori. La Pandemia ha posto l'attenzione sul settore della cura e assistenza alla persona. Un settore che tanto ha dato nella fase emergenziale contribuendo alla tenuta dei sistemi sociali, che in tutto il globo occupa complessivamente oltre 381 milioni di lavoratrice e lavoratori, di cui più di 92 milioni nel settore socio sanitario assistenziale e circa 70 milioni nel comparto del lavoro domestico, e sul quale la crisi pandemica ha gravemente impattato sia in termini di perdita di vite umane che di crescita dei servizi alla persona. E' importante il ruolo del sindacato per accrescere le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori esposti pericolosamente al rischio contagio, il coronavirus ha reso il lavoro di assistenza e cura a lungo termine uno dei lavori più pericolosi ma anche tra quelli più a basso reddito ed esposti al dumping sociale, con il 52% dei lavoratori che denuncia salari non adeguati a garantire uno standard di vita dignitoso e il 73% degli addetti che ritiene necessario adeguare le competenze. Se nell'immediato è dunque urgente migliorare le condizioni di lavoro e gli standard di sicurezza, è anche urgente accrescere attraverso la contrattazione livelli di professionalità che assicurino assistenza di qualità per fruitori del servizio di cura, un carico di lavoro gestibile e salari sostenibili per famiglie per i lavoratori. Proprio in quest'ottica sono i corsi che si sono svolti in Italia e in Calabria per Colf e badanti che hanno visto partecipare, in piena pandemia, tanti lavoratori.

Per dare loro le competenze necessarie ad affrontare un lavoro molto delicato per la sua stessa natura. Anche questa non può e non deve rimanere una parentesi. Nei mesi passati mi sono battuto affinché gli **operatori del terziario** venissero messi nelle condizioni di potere essere **vaccinati subito**. Il vaccino è stato una chimera per molto tempo, quando è arrivato abbiamo dovuto aspettare le fasce prioritarie e quelle di età. Ma un settore per rimettersi in moto ha bisogno di sicurezza e di offrire sicurezza al potenziale cliente. I lavoratori del settore turistico e del commercio, come quelli del pulimento andavano vaccinati subito.

Formazione e Rivoluzione Digitale

Non si può interagire in un contesto quale quello del mondo del lavoro, piuttosto che del turismo o commercio senza un'adeguata **formazione.** Ecco perché come Fisascat abbiamo sempre spinto su percorsi di formazione da parte delle aziende. Non a caso auspichiamo una messa a regime dell'intervento del **Fondo Nuove Competenze**, che costituisce uno strumento di enorme importanza strategica per la competitività del nostro sistema produttivo. Chi pensa di improvvisarsi nel lavoro è un po' come chi si definisce su facebook "imprenditore di se stesso" non va da nessuna parte. Aggiornare i programmi di studio e far crescere gli investimenti nelle competenze necessarie per sfornare posti di lavoro adeguati ai cosiddetti "mercati di domani", riformare le norme sul lavoro e sulle protezioni sociali per la nuova economia e le nuove esigenze dei

lavoratori; tutto questo è un perimetro imprescindibile per crescere e crescere bene. Ecco perché è un nostro leit motiv contrattare, anche nell'ambito delle ristrutturazioni aziendali (e settoriali), percorsi **e piani straordinari di formazione** e, soprattutto, di **riqualificazione** professionale per rendere più forte sul mercato chi il lavoro rischia di perderlo e per dare più tutele e più opportunità per l'occupabilità. C'è in atto una evoluzione delle competenze richieste, proprio come dicevo prima, da un mondo del lavoro in rapida trasformazione, penso ad esempio alla digitalizzazione e alle competenze trasversali da sviluppare come il lavoro in team e in rete. Per fare questo l'unica soluzione è la formazione che dovrà diventare volano di sviluppo per le aziende e maggiore professionalità per il personale. La formazione è un percorso strategico per lo sviluppo individuale e professionale. Rappresenta uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle risorse umane, identificate come il vero valore distintivo per un'azienda. Un processo ampio che guida il lavoratore lungo il suo percorso professionale, attraverso l'apprendimento continuo e l'acquisizione di abilità cognitive, emotive, creative e intellettuali. Penso allo sviluppo della formazione attraverso i fondi Interprofessionali, dovremo svolgere un ruolo propulsivo nella realizzazione dei progetti e dei piani formativi per fare più formazione condivisa e di qualità. La questione è che bisogna formare i nostri giovani ad essere competenti in ambito digitale per prepararli alle nuove professioni del prossimo futuro. Ci sono imprese virtuose che stanno

formando i propri dipendenti ma è la scuola che dovrà in questo dare un contributo notevole ed ecco perché ben venga una scuola aperta alle imprese con l'alternanza. Bisognerà governare questo cambiamento in atto al fine di investire nella formazione e nella riqualificazione professionale per governare la rivoluzione digitale che potrà diventare un'opportunità per giovani e donne.

A Gizzeria abbiamo tenuto il **Campo Scuola Fisascat Nazionale,** un'esperienza unica che spero di potere ripetere presto. Siamo stati calati h24 insieme a oltre trenta giovani in un lavoro che guarda alla costruzione del futuro: il domani di questo sindacato e il domani di chi ha deciso di impegnarsi per lavorare con noi e tessere le fila di un panorama lavorativo che sia sempre più equo e all'altezza dei diritti dei lavoratori. Abbiamo cercato di dare il massimo, ma abbiamo anche ricevuto molto. Abbiamo raccolto feedback, dritte, riflessioni, segnalazioni che ci hanno fatto capire ancora di più quanto sia importante per la Fisascat puntare sulla formazione. Lo abbiamo fatto anche pensando alla nostra stessa professione, per creare i sindacalisti di domani insomma, lavorando sui giovani stimolando la loro passione e allo stesso tempo sviscerando i temi chiave dei quali potranno avere bisogno per muoversi nel sindacato.

Smart Working

Una novità della pandemia è stato lo smart working. Sembrava una soluzione temporanea, quasi improvvisata, invece ha salvato l'equilibrio e l'economia di uffici, enti e tanto altro. Parallelamente ci siamo accorti che tutto può essere fatto in un click: fare la spesa al supermercato, sbrigare operazioni bancarie, riunioni, conferenze, lezioni. E molte di queste prassi sono rimaste e rimarranno perché si sono rivelate rapide, sicure, efficaci e hanno salvato molti piccoli e grandi imprenditori. Importante, ed in questo senso si sta lavorando, per arrivare a un protocollo congiunto tra governo e parti sociali, in vista della scadenza della normativa connessa allo Stato di Emergenza fissata al 31 dicembre 2021. Le questioni sono la valorizzazione della contrattazione collettiva come fonte privilegiata del lavoro agile, fermo restando il vincolo normativo dell'accordo individuale; la previsione che l'accordo individuale, laddove la contrattazione collettiva possa essere carente, debba stabilire alcuni contenuti regolativi minimi della modalità di lavoro agile: quindi, l'orario di lavoro, il diritto alla disconnessione, il luogo di lavoro, il principio di parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori in presenza e da remoto, la sicurezza del lavoro e la protezione dei dati. Altro punto è quello di garantire un'alternanza tra prestazione eseguita in locali aziendali e quella svolta in modalità agile; quindi la previsione della definizione di una fascia oraria di contattabilità, la predeterminazione del luogo di lavoro

delegando alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare luoghi in cui è possibile svolgere la prestazione da remoto (come spazi coworking), la disciplina degli adempimenti normativi relativi alla dotazione della strumentazione informatica, il rafforzamento della disciplina della sicurezza del lavoratore potenziando la formazione; le opportunità per i lavoratori fragili; l'utilizzo al fine della conciliazione dei tempi vita-lavoro senza penalizzare le donne. La Cisl punta dunque a un accordo quadro che tenga fermi alcuni riferimenti essenziali, come ha sottolineato il Segretario Nazionale Sbarra, la difesa del salario e la fruibilità del welfare contrattato e dei benefit, il diritto alla disconnessione e chiari limiti sull'orario massimo di lavoro, il vincolo che chiama le aziende a fornire tutti i dispositivi necessari, il riconoscimento dei diritti sindacali e di quelli alla privacy. Una posizione fortemente sostenuta dalla Fisascat Cisl, impegnata nelle trattative di rinnovo dei contratti nazionali nei diversi settori del terziario di mercato. Nelle piattaforme e nei documenti sindacali unitari presentati per l'avvio delle trattative il richiamo alla necessità di definire una specifica normativa in tema di lavoro agile con la espressa richiesta di rendere più strutturato l'articolato contrattuale di riferimento. D'altro canto, il fenomeno dello smart working è alla base di una riorganizzazione del lavoro incentrata sulle nuove tecnologie al fine di liberarlo dai limiti fisici e temporali. Lo **smart worker,** sia esso dipendente, parasubordinato o autonomo, lavora dove vuole e dove serve, non ha orari fissi, utilizza strumenti informatici

per svolgere la propria attività ovunque e interagisce con un'organizzazione aziendale "smart".

Donne e giovani

Vorrei poi spendere una parola sul **sesso femminile** e sui giovani che sono stato i più colpiti dalla pandemia. A loro dobbiamo guardare con l'obiettivo di includerli e farli ritornare attivi e partecipi del sistema economico. Le lavoratrici dipendenti (prima del covid) impiegate, ad esempio, in alberghi, bar, campeggi, discoteche, parchi a tema, ristoranti, stabilimenti balneari, terme e tour operator costituivano il 54 per cento degli occupati nell'industria dei viaggi.

Occorre pensare ora a modelli di lavoro diversi, alla riorganizzazione e al potenziamento dei servizi per garantire dalla conciliazione tra attività professionali e famiglia, agli interventi a sostegno dei figli e degli anziani, alla conciliazione vita e lavoro per le donne lavoratrici e di conseguenza per i lavoratori occupati ora o nel futuro nel terziario. I giovani del sud che hanno ripreso la via dell'emigrazione e che portano le loro idee ed la loro intelligenza negli altri paesi. I giovani che potrebbero portare quella innovazione nella politica e nelle istituzioni tanto necessaria a tratteggiare il cambiamento, a realizzare la vera svolta per il riscatto del Sud e per creare sviluppo ed innovazione. Progettare lo sviluppo della regione si rende indispensabile per creare lavoro.

Sicurezza

Un discorso a parte merita il tema della Sicurezza sui posti di lavoro regolamentate dal Testo Unico n° 81/del 2008 dove tra le altre cose vengono illustrate tutte le misure necessarie per la sicurezza dei lavoratori sui posti di lavoro. Sicurezza sul lavoro per fermare la strage continua delle morti sul lavoro.

Capite bene l'importanza della normativa e l'importanza strategica della costituzione delle RLS. La sicurezza sul posto di lavoro è una delle grandi conquiste per i lavoratori. La salute e la sicurezza oltre ad essere dei diritti per il lavoratore è un interesse sia per l'impresa che così garantisce ambienti di lavoro protetti, sia per la società nel suo insieme che così sopporta meno costi sociali per infortuni e malattie. Troppo spesso leggiamo di morti annunciate che riguardano i lavoratori e questo non deve più accadere. Solo nel 2020, anno di scoppio della pandemia, rileva l'Ispettorato nazionale del lavoro, sebbene le attività economiche abbiano subito un rallentamento con una decrescita delle ore lavorate, si sono registrati quasi 1500 morti sui luoghi di lavoro, circa il 30% in più rispetto al 2019, anno senza lockdown e chiusure. Per fermare le stragi sui luoghi di lavoro Cgil, Cisl e Uil propongono attraverso un "atto di responsabilità collettiva" a Governo, istituzioni, conferenza Stato-Regioni, enti preposti e associazioni imprenditoriali di stipulare un patto che definisca in maniera chiara obiettivi, interventi, misure di tutela da porre in essere in coerenza con la strategia quinquennale europea, allineandosi al modello

comunitario. Intervenendo su alcune direttrici: finanziare il programma pluriennale con finanziamenti mirati del Pnrr e dei fondi europei e nazionali per la coesione; concedere finanziamenti alle imprese condizionati a requisiti di legalità, applicazione dei contratti e piena garanzia delle tutele su salute e sicurezza; varare il modello della qualificazione delle imprese e della patente a punti per determinare l'accesso alle gare di appalto, in particolare quelle pubbliche; varare un coordinamento permanente tra l'ispettorato nazionale del lavoro e le Asl, migliorando le verifiche ispettive in qualità, quantità e frequenza. E ancora: investire tramite l'Inail risorse sulla ricerca per accrescere la conoscenza della dimensione del fenomeno infortuni e malattie professionali; garantire l'accesso all'anagrafe di Rls/Rlst; inserire nei programmi scolastici la materia della sicurezza sul lavoro; assicurare informazione, formazione e addestramento come diritti fondamentali ed esigibili di ogni lavoratore; introdurre l'obbligo di formazione per i datori di lavoro e per tutti coloro che intendono avviare un'attività lavorativa; dare nuovo impulso al ruolo della rappresentanza; promuovere e rafforzare la contrattazione come strumento fondamentale per declinare le misure di prevenzione e protezione al contesto lavorativo.

Situazione contrattuale: CCNL approvati e da approvare

La stagione dei rinnovi contrattuali seguiti dalla Fisascat risulta complessa per il periodo di crisi ma soprattutto per il proliferare di sedicenti associazioni datoriali.

Terzo Settore: Nuovo contratto nazionale per i circa 50 mila dipendenti da enti ed autorità ecclesiastiche che aderiscono ad Agidae e svolgono attività nei servizi socio sanitari, socio assistenziali educativi e nell'area accoglienza e di servizi nelle attività turistiche, culturali e sportive. Le parti, i sindacati di categoria Fp Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'Associazione gestori istituti dipendenti dall'autorità ecclesiastica, hanno siglato l'ipotesi di accordo ora sottoposta alla consultazione dei lavoratori. L'Aumento salariale complessivo a regime è di 95 euro su livello medio C2 per 13 mensilità, riparametrati per tutte le altre categorie e posizioni economiche. L'aumento sarà erogato in due tranche, rispettivamente da 50 euro nella busta paga di dicembre 2021 e 45 euro nella busta paga di dicembre 2022; l'aumento economico, con un monte salariale di 1.235 euro per il livello medio, corrisponde ad un incremento tabellare del 5,9% sul tabellare attualmente applicato al personale. In merito alla parte normativa è stato aggiornato il capitolo del mercato del lavoro, sulla base delle ultime novità così come avvenuto per altri contratti del terzo settore già sottoscritti, con l'inserimento della clausola di stabilizzazione di almeno il 25% del personale a tempo determinato nel caso in cui il datore di lavoro deroghi ai 24 mesi previsti dal decreto dignità. Inoltre è stato

inserito il nuovo articolo '21 Bis - Percentuali di ammissibilità', con cui si è pattuito che la percentuale complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione, non può superare la soglia del 30%. Sul fronte delle tutele e diritti, per la prima volta in un contratto del terzo settore, è stata convenuta l'integrazione al 90% della maternità obbligatoria. L'ipotesi di accordo introduce poi tre giorni di permessi retribuiti per la malattia dei figli di età inferiore a tre anni oltre all'istituto delle ferie solidali e aggiorna la normativa sul congedo parentale sulla base delle ultime novità legislative. Sul capitolo dell'Assistenza sanitaria integrativa resta confermato il contributo di 5 euro per assistenza sanitaria integrativa a carico delle strutture e viene introdotto un contributo di 2 euro a regime a carico del lavoratore per giungere all'erogazione di prestazioni di Long Term Care.

Anaste: Prosegue il negoziato tra i sindacati di categoria Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl, Fisascat Cisl e Uiltucs e la delegazione trattante dell'Associazione Nazionale Strutture Territoriali e per la Terza Età Anaste, sul nuovo Contratto Collettivo Nazionale, applicato a circa 20 mila addetti del comparto socio sanitario assistenziale. Anaste ha nuovamente posto il tema dell'assenza di risorse e le difficoltà economiche affrontate dalle strutture loro associate, richiedendo azioni congiunte a livello istituzionale. Le organizzazioni di categoria hanno evidenziato che qualsiasi azione politica di sensibilizzazione da porre in essere nei confronti delle Istituzioni, a titolo esemplificativo l'aggiornamento delle

tariffe per le prestazioni rese, deve necessariamente passare attraverso la preventiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Farmacie Private: Prosegue la campagna delle Assemblee di presentazione del nuovo Contratto Nazionale siglato nel mese di settembre dai sindacati di categoria e l'associazione di settore Federfarma. Il Contratto nazionale è applicato a circa 60mila addetti delle oltre 18mila farmacie private. Il settore a regime conta complessivamente circa 20mila farmacie, comprese le farmacie pubbliche, e più di 6mila parafarmacie. Il nuovo Contratto, in vigore fino al 31 agosto 2024, prevede un aumento salariale pari a 80€ mensili, a decorrere dal mese di novembre 2021, in unica soluzione. Tra i punti qualificanti del rinnovo: l'introduzione nel sistema di Classificazione di una nuova figura professionale nell'Area Quadri che, nell'ambito della "Farmacia dei servizi", svolga attività di gestione di uno specifico settore o area oppure assuma la responsabilità del coordinamento dei servizi nelle Farmacie organizzate per svolgere pluralità di servizi; la previsione dei Permessi Retribuiti anche per i nuovi assunti; in tema di assistenza sanitaria integrativa l'introduzione del diritto alla prestazione a totale carico del datore di lavoro nella misura di 13€ mensili. E ancora: la riforma dell'Ente Bilaterale settoriale, secondo criteri di efficienza e certezza di prestazioni. A latere dell'Ipotesi di accordo è stata sottoscritta anche l'intesa relativa all'affidamento alle Farmacie del Piano Nazionale vaccinale e delle attività

di screening per il Covid-19 mediante tamponi antigenici rapidi e test sierologici e con la costituzione di un Osservatorio Nazionale e di Comitati Regionali paritetici cui è assegnato il compito di individuare e suggerire, anche attraverso apposite linee guida, adeguate soluzioni volte a dirimere eventuali problematiche. Per ciascuna vaccinazione effettuata il farmacista avrà diritto al riconoscimento di un compenso aggiuntivo non inferiore a 2,00 euro lordi; in alternativa il farmacista optare per un compenso forfettario annuale nella misura di 200,00 euro lordi difficile fase della trattativa, chiusa grazie anche alle azioni di lotta e rivendicazione messe in campo in questi anni.

Contratto Imprese di Pulizia, Servizi Integrati/Multiservizi: Oltre 2.000 delegate e delegati hanno preso parte insieme alle strutture sindacali all'Attivo Unitario Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti promosso on-line e in presenza dalle sedi regionali e territoriali. All'ordine del giorno la presentazione dell'ipotesi di accordo siglata dai sindacati con le associazioni datoriali di settore il 9 luglio scorso, rinnovo che arriva dopo 8 anni dalla scadenza e che coinvolge oltre 600mila addetti del settore. L'attivo unitario ha registrato un confronto aperto con moltissimi interventi che hanno dato voce alle lavoratrici ed ai lavoratori che ogni giorno svolgono le loro prestazioni professionali, in regime di appalto, negli ospedali, nelle scuole, nei locali commerciali e pubblici esercizi, e che, nonostante le tante incertezze e difficoltà affrontate in questo lungo

anno di pandemia, non hanno mai fatto mancare il loro impegno, facendo emergere quanto sia indispensabile il loro lavoro. Le delegate e i delegati si sono espressi favorevolmente sui contenuti dell'ipotesi di rinnovo del Contratto che decorrerà da luglio 2021 e scadrà il 31 dicembre 2024 e che vede confermate tutele e diritti. Tutti gli interventi dei delegati hanno sottolineato che il rinnovo del CCNL è un importante segnale per il riconoscimento dei diritti e del valore del lavoro del settore, che deve essere un punto di partenza per costruire un nuovo e diverso sistema di relazioni sindacali e che, soprattutto, condivida interventi per realizzare condizioni di vita e di lavoro più sostenibili. L'Attivo Unitario ha contestualmente condiviso di avviare la fase assembleare nei luoghi di lavoro per la consultazione e il voto delle lavoratrici e dei lavoratori sull'ipotesi di accordo, che si concluderà il 6 agosto.

Ristorazione, pubblici esercizi e agenzie viaggio: Sono oltre un milione le lavoratrici e i lavoratori della interessati dall'avvio della stagione dei rinnovi contrattuali. I sindacati di categoria hanno presentato alle associazioni imprenditoriali di settore Fipe Confcommercio, Angem, Legacoop, Confcooperative e Agci, Confesercenti e Fiavet i documenti unitari per il rinnovo dei quattro contratti nazionali di lavoro. Tra i capitoli della proposta di parte sindacale: il sistema di relazioni sindacali e governance settoriale, bilateralità e welfare contrattuale, mercato del lavoro, part time, contrattazione integrativa, appalti ed esternalizzazioni,

salute e sicurezza, tutela della professionalità e formazione, diritti individuali e salario.

Terziario, Distribuzione e Servizi: I negoziati di rinnovo del contratto collettivo nazionale tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la Confcommercio sono proseguiti per Commissioni Tematiche su sfera applicativa e classificazione, Organizzazione e Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Bilateralità e Welfare. Il contratto, scaduto nel 2019, è applicato alla più vasta platea di lavoratori del settore privato in Italia, con oltre 3milioni e mezzo di addetti impiegati nelle attività commerciali e nelle imprese di servizi, uno spaccato economico che ricomprende anche i lavoratori dell'Ict e figure dell'e-commerce oltre alle figure più tradizionali, come gli addetti alle vendite, cassieri e magazzinieri. La proposta punta essenzialmente ad implementare ed ampliare l'articolato contrattuale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ad introdurre nuove tutele e garanzie per la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, salario, welfare, contrasto al divario e alla violenza di genere, formazione e rivisitazione delle professionalità nei sistemi di classificazione. Con un'attenzione particolare al lavoro del futuro, con l'espressa richiesta di rendere più strutturato l'articolato contrattuale in tema di lavoro agile, oltre ad un focus sulle attività terziarizzate, anche alla luce delle riorganizzazioni che le imprese dei servizi e del commercio stanno realizzando su vasta scala.

Vigilanza privata e dei servizi di sicurezza E' ripreso il confronto tra i sindacati di categoria e le associazioni datoriali del settore Univ, Anivip, Assiv, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Federlavoro e Servizi e Agci Servizi, per il nuovo contratto nazionale applicato ai circa 100mila addetti del comparto scaduto da oltre 5 anni. Dopo la sottoscrizione dell'intesa, nel mese di luglio, sulla sfera di applicazione del contratto e sugli obiettivi della contrattazione collettiva, nonché la sua efficacia anche in riferimento alle gare sia pubbliche che private, la trattativa è proseguita sul cambio di appalto. Le parti hanno convenuto di affrontare la tematica secondo un impianto unico prendendo a riferimento un lasso temporale più ampio per definire gli aventi diritto al passaggio, finalizzando tale intervento normativo a far recepire la regola pattizia nei capitolati di gara per contrastare ed evitare meccanismi distorsivi di dumping, tesi ad ampliare la proliferazione di affidamenti/appalti al massimo ribasso. Le parti hanno ribadito la necessità di equiparare i servizi resi alle committenze pubbliche a quelli resi in favore delle committenze private. La condivisione si è registrata anche sul al mantenimento delle condizioni normative e salariali applicate al personale oggetto del cambio appalto. Come sindacato abbiamo a più riprese, evidenziato a titolo meramente indicativo e non esaustivo, che ai lavoratori oggetto della procedura di cambio appalto, dovrà esser riconosciuta la contrattazione di II livello.

Mense Aziendali: I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, e le associazioni di settore Angem, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI, hanno condiviso la preoccupazione per il settore della ristorazione collettiva, in particolare per le mense aziendali peraltro, in crisi per il perdurare del forte utilizzo dello smart-working nelle aziende committenti e dei processi di riorganizzazione che questo comporterà anche per i servizi di mensa. Nella missiva l'espressa richiesta di un incontro urgente e l'apertura di un tavolo di crisi di settore, utile anche per la gestione delle prime grandi vertenze che si stanno affrontando a seguito della forte riduzione dei servizi di ristorazione decise dalle più importanti aziende dei settori delle telecomunicazioni, del credito/assicurativo e dell'informatica/ITC. In particolare la situazione dove la committenza ha proceduto alla riduzione del servizio con conseguente diminuzione dell'occupazione; a fronte di ciò l'impresa subentrante, non si sta rendendo disponibile ad attivare la clausola sociale e la procedura di cambio di appalto, non rispettando quanto previsto dal Contratto nazionale di lavoro di settore. Le Parti accendono i riflettori sulle possibili ricadute occupazionali, con la possibile fuoriuscita dal mercato del lavoro di migliaia di lavoratrici e lavoratori, in un comparto caratterizzato dalle dinamiche del cambio appalto e in cui la componente femminile rappresenta oltre l'80% del totale degli occupati, circa il 50% dei lavoratori ha oltre 50 anni, il 90% degli addetti ha un contratto a tempo indeterminato. Ricordo l'importanza complessiva del

settore della ristorazione collettiva, per la funzione sociale in tutti i suoi comparti: nella refezione scolastica dove il pasto, riconosciuto parte integrante dell'offerta formativa, è un importante momento di educazione alimentare, di inclusione e di uguaglianza sociale; nella ristorazione ospedaliera è un fondamentale supporto alla terapia riabilitativa; nelle strutture socio-assistenziali contribuisce ad una corretta nutrizione; nelle mense aziendali è strumento di socializzazione, di diffusione di sane ed equilibrate abitudini alimentari ed in generale di welfare per i dipendenti.

Distribuzione Moderna Organizzata: Il 19 ottobre 2021 le organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno incontrato Federdistribuzione per riprendere il confronto con l'associazione d'imprese della Grande distribuzione organizzata per il rinnovo del CCNL DMO scaduto il 31 dicembre 2019. Nei prossimi giorni il testo definitivo sarà siglato e si procederà successivamente alla stampa del CCNL. Relativamente al negoziato sul rinnovo del contratto collettivo i sindacati hanno richiamato i temi salienti contenuti nella piattaforma rivendicativa, ponendo la necessità di avviare velocemente il negoziato per rispondere ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e per far fronte alle trasformazioni intervenute nel settore. Federdistribuzione, per parte sua, ha manifestato preoccupazione rispetto a due elementi che potrebbero

seriamente incidere sul versante dei costi nel medio periodo: fiammata inflazionistica e riforma degli ammortizzatori sociali.

Cooperativa sociale e Uneba: si è conclusa la fase di consultazione delle piattaforme sindacali unitarie per il rinnovo dei contratti nazionali delle Cooperative Sociali e di Uneba, entrambi scaduti nel 2019, applicati complessivamente ad oltre 400mila addetti. Personale delle strutture socio sanitarie impegnato in piena fase emergenziale a garantire servizi di qualità per i quali è doveroso un riconoscimento per il lavoro svolto. "Il numero dei contagi, soprattutto durante la prima ondata pandemica, sia tra gli operatori sia tra gli utenti che usufruivano dei servizi ha reso necessaria una diversa organizzazione delle attività e del lavoro, in alcuni casi la sospensione, inducendo una riflessione complessiva sulla gestione futura dei servizi socio sanitari, socio assistenziali ed educativi". "La pandemia è giunta in una fase di profonda trasformazione del settore, con il sempre più frequente ingresso di grandi soggetti privati estranei al mondo cooperativo e una riforma del terzo settore che troverà auspicabilmente spazio adeguato nella realizzazione dei progetti collegati al Pnrr". Si ritiene non più rinviabile l'evoluzione della contrattazione verso il miglioramento di diritti e tutele, qualità delle prestazioni e innalzamento delle retribuzioni, perché appare ineludibile fare scelte che rendano attrattivo il Ccnl, non solo al fine di poter acquisire l'interesse di nuove professionalità, ma anche per farne uno dei pilastri che consenta lo sviluppo e la tenuta del settore, combattendo logiche di dumping

contrattuale che puniscono la qualità dei settori e mortificano e precarizzano il lavoro.

Vertenze

Ma mentre parliamo di smart working, di tutele, vorrei ricordare che la scorsa primavera, siamo stati costretti ad intervenire a difesa dei **lavoratori dell'Eurospin** di Lamezia Terme vittime di situazioni surreali: dai trasferimenti senza preavviso, al mancato inquadramento in un ruolo specifico; chi era alla cassa il giorno dopo puliva i bagni e così via. Senza parlare del mancato rispetto dei protocolli Covid e del provvedimento disciplinare che ha colpito poi un lavoratore che ha partecipato ad un nostro sit-in e si è macchiato della colpa di avere rilasciato dichiarazioni alla stampa.

Vedete, questo significa lavorare al passo con un territorio. Da un lato bisogna avere la capacità di guardare avanti, ai cambiamenti in progress, alle nuove forme lavorative, tutele e così via. Dall'altra si ha a che fare con imprenditori dispotici che in barba a qualunque norma o contratto esercitano funzioni di mobbing piuttosto che vessatorie su chi si spacca la schiena per poche centinaia di euro al mese.

Senza parlare poi di **chi lavora in subappalto**. Quando ci sono problemi chi appalta se ne lava le mani. Lo abbiamo visto bene con la **Sacal**. Una società a partecipazione pubblica i cui **addetti alle pulizie** non venivano pagati da mesi dalla ditta vincitrice dell'appalto. Anche in questo caso

siamo intervenuti, abbiamo alzato la voce e ricordato alla Sacal che per il ruolo che ricopre non poteva permettersi un simile silenzio, rimarcando tra l'altro atteggiamenti ed episodi avvenuti anche in passato.

Un altro caso che ci ha visti protagonisti è stato quello dei **lavoratori della Leonardo**, azienda italiana attiva nei settori della difesa, dell'aerospazio e della sicurezza, il cui maggiore azionista è il ministero dell'Economia e delle Finanze. Il servizio di portierato è stato dato in gestione alla SicurItalia Spa che, a sua volta, lo ha subappaltato all'Ancr di Catania. I lavoratori non solo non hanno avuto applicazione del Contratto Collettivo Nazionale ma, a causa del Covid, hanno lavorato sei giorni al mese anziché 26 come da contratto. Dopo le proteste gli è stato addirittura imposto il trasferimento a Catania. Forme di intimidazione e sciacallaggio maturate all'interno di sistemi in cui hanno la loro parte, seppur da esterni, enti pubblici o grandi aziende che spesso preferiscono tacere, piuttosto che intervenire.

E a proposito di lavoratori trattati alla stregua di pedine, che cosa dire della vicenda dei **lavoratori Carrefour.** In oltre 300 dopo la chiusura dei supermercati del Gruppo Perri sono stati lasciati a casa senza stipendio, né ammortizzatori sociale, né licenziamento. Un'altra vicenda surreale che ha visto padri e madri di famiglia, spesso monoreddito, a casa, senza un euro e senza sapere cosa fare della propria vita. La vicenda è alquanto complessa ma siamo riusciti a fare ottenere ai lavoratori almeno la cassa integrazione straordinaria.

Ma di diritti basilari negati purtroppo il tessuto nostrano è pieno. Non a caso negli scorsi mesi più volte sono uscito sulla stampa avvertendo sui rischi dei cosiddetti **contratti pirata.** Non solo chi vi aderisce si trova con stipendi più bassi del contratto collettivo del lavoro, ma vede infranto quello zoccolo duro di diritti che compongono il welfare contrattuale, sanitario e sociale che ci ha visto per anni lottare. In soldoni, malattia, infortuni, maternità e ferie possono diventare vittorie rare come un terno al lotto. Ma la mancanza di lavoro, l'impoverimento del tessuto sociale e la nascita di sigle che spesso vincono appalti puntando su un minor costo del lavoro, ha portato anche a questo. E non possiamo fare finta di non vederlo.

Appalti Pulizia Scuole: sono oltre 1.100 i lavoratori esclusi dal processo di internalizzazione del servizio di pulizie e ausiliariato delle scuole avviato nel 2019 e formalizzato nel 2020, con l'immissione in ruolo, come personale ATA, di oltre 12 mila lavoratori fino a quella data occupati presso imprese titolari degli appalti. Ad accendere nuovamente i riflettori sulla vertenza i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs in una missiva trasmessa al ministro del Lavoro Orlando, al ministro dell'Istruzione Bianchi, ai presidenti della Conferenza delle Regioni Fedriga e dell'Associazione Nazionale Comuni Italiana Decaro per chiedere che la seconda fase di assunzioni, che si è conclusa il 1° settembre 2021 con l'immissione in ruolo di ulteriori lavoratrici e lavoratori, non ha dato risposta a tutti, anche a causa dei contenuti e i

criteri richiesti, a nostro avviso discriminatori, che non hanno permesso neanche a tutti i possessori del requisito di anzianità di fare domanda di partecipazione al bando. Si è richiesto l'attivazione di un Tavolo Governativo per proporre soluzioni e condividere percorsi di tutela occupazionale per dare una risposta occupazionale e di reddito strutturale a tutti gli esclusi dalla internalizzazione. L'urgenza del confronto è dovuta anche all'imminente esaurirsi della copertura prevista dagli ammortizzatori sociali in deroga COVID-19, che rischia di vedere i lavoratori e lavoratrici essere collocati in sospensione e/o licenziati, lasciandoli quindi senza reddito e senza lavoro, determinando così una situazione inaccettabile e socialmente insostenibile.

Prospettive

Come Fisascat pensiamo che ora più che mai bisogna rilanciare con forza i rapporti anche sul territorio attraverso la contrattazione di secondo livello, la bilateralità e il welfare contrattuale: previdenza complementare, assistenza sanitaria, formazione.

La diffusione della contrattazione di secondo livello - penso soprattutto ai settori seguiti dalla mia Federazione caratterizzati da: polverizzazione dei posti di lavoro e scarsa sindacalizzazione rispetto al potenziale – determinerà senza dubbio maggiori occasioni di incontro con nuove realtà lavorative, di diffusione di una rinnovata cultura sindacale e di promozione della nostra importante attività: potremo, insomma, finalmente riappropriarci del nostro **ruolo contrattuale** a tutti i livelli. La

Bilateralità, altro orizzonte ma si esige un suo ruolo maggiormente ispirato ad una gestione equilibrata e rigorosa delle risorse. I fondi di solidarietà bilaterali dovranno, infatti, sostenere il reddito dei lavoratori in caso di crisi e sospensione dal lavoro. Per risalire, per crescere occorre ripartire dalle energie vitali che sono nella società, renderle partecipi della necessità di cambiare e di poterci riuscire, tutti assieme. Questa nuova realtà, se debitamente interpretata, ci potrà consentire di contrattare salario e diritti per chi rappresentiamo e di fare accordi per ridare la giusta dignità al lavoro. Occorre aumentare la nostra capacità di far crescere il lavoro occupandoci di più delle politiche attive dello stesso a fianco del tradizionale ruolo contrattuale e attraverso l'innovazione e la formazione promuovere uno sviluppo economico ed occupazionale di qualità. Le relazioni sindacali e la contrattazione non devono più limitarsi ad essere solo strumento dedicato alla tutela del lavoratore ma veri e propri facilitatori di sviluppo economico e sociale, capaci di rilanciare la redditività e la produttività di imprese e lavoratori mediante una maggiore partecipazione e consapevolezza da parte dei lavoratori nella definizioni di soluzioni condivise per accrescere l'aspetto qualitativo del lavoro reso ed il benessere all'interno dei luoghi dei lavori. Riteniamo giuste e cogenti le strategie della Cisl ai vari livelli che porta avanti il confronto ed il dialogo con il Governo finalizzato a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini e dei lavoratori.

Ribadiamo che il settore del Terziario, del Turismo e dei Servizi sono gli unici settori che ancora hanno la potenzialità per crescere nel nostro Paese nei prossimi anni.

Sollecitare le istituzioni, il governo, le imprese a programmare azioni congiunte di sviluppo dove il sindacato continuerà ad essere protagonista. Crescita e lavoro nella nostra provincia dovranno affrontare il superamento dell'assistenzialismo per creare condizioni di sviluppo partendo dalle nostre risorse.

Conclusioni

Oggi si chiude una fase importante. Lascio la guida di una Federazione che raccoglie un territorio che ha saputo rispondere bene al nostro lavoro e ai nostri input. Al mio ingresso nella Fisascat di Catanzaro, Crotone e Vibo Valentia c'erano 1200 iscritti, oggi ne abbiamo quattro mila. Non è mio costume autoincensarmi, anzi, chi mi conosce sa che sono un uomo di piazza, bandiere e megafoni, più che di oratoria. Ma i numeri parlano per me e tutti. La Fisascat è cresciuta ed è diventata un vero e proprio riferimento per i lavoratori nel commercio, nel terziario e nel turismo, distinguendosi come la sigla che non spreca fiato, ma quando vede diritti violati, abusi, situazioni anomale, si adopera per andare dritta al punto. Noi siamo un Sindacato categoriale e settoriale e dovremo garantire per tutta l'organizzazione confederale una prospettiva di crescita, mediante l'affermazione del nostro ruolo nella contrattazione, nell'economia e nella

società che cambia e si trasforma. Ricordate che la nostra forza è quella che deriva dallo stare insieme ai tanti lavoratori e lavoratrici della Calabria che saranno sempre i protagonisti.

Permettetemi di ringraziare quanti in questi anni hanno condiviso con me e con voi questa bellissima esperienza. Ringrazio i colleghi di Segreteria Federico Salvatore, Giovanna e Angelo Ciardulli per il lavoro svolto a fianco dei lavoratori, per la passione e le competenze messe al servizio della Fisascat riuscendo ad affrontare e risolvere le tante sfide del territorio. Un grazie a Enzo e Saverio per l'instancabile aiuto e supporto.
Al Segretario Generale Salvatore Mancuso, alla segreteria provinciale tutta, Marina Marino e Lugi Tallarico per il sostegno costante indispensabile per la nostra attività.
Un grazie sincero a tutti i collaboratori **dell'Inas e del Caf** provinciale e regionale per il loro lavoro spesso silenzioso ma prezioso e per il sostegno alla nostra categoria che proprio per la sua specificità ha necessità di utilizzare il sistema dei servizi Cisl per poter dare ai nostri iscritti non solo assistenza contrattuale ma anche individuale rispondendo così alle esigenze dei più deboli.
Grazie a Tonino Russo, segretario Generale della Cisl Calabria per la sua instancabile attività politica e sindacale. Un grazie alla Fisascat Nazionale tutta ed in particolare a Davide Guerini sempre al fianco dei lavoratori e delle lavoratrici per tutelarne i diritti.

Un grazie ai veri protagonisti della nostra azione: a voi tutti delegati, Rsa, partecipanti, invitati e ospiti i miei ringraziamenti di vero cuore.

Insieme si può!