CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

UN'OPPORTUNITÀ PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO



Commercio



Turismo



Servizi

RELAZIONE

Hotel Europa • Via Kennedy • Rende

XI° CONGRESSO TERRITORIALE

FISASCAT CISL COSENZA

19 NOVEMBRE 2021

• INTRODUZIONE

Cari amiche e cari amici a voi tutti esprimo il mio personale benvenuto e quello della segreteria della FISASCAT CISL.

E' con grande emozione, soddisfazione e compiacimento che concludiamo questa fase congressuale della Fisascat di Cosenza, che ha visto una grande partecipazione di lavoratori e lavoratrici.

Ringrazio con stima e affetto il Segretario Nazionale Organizzativo della FISASCAT Mirco CEOTTO sempre attento e presente alle problematiche che riguardano la nostra provincia.

Un caro saluto anche al Segretario Generale FISCASCAT CISL Nazionale Davide Guarini da parte mia e di tutta la FISCASCAT di Cosenza.

Saluto il Segretario della Fisascat Cisl Calabria Fortunato LO PAPA lo ringrazio per il sostegno e la vicinanza che ci ha sempre dimostrato.

Un ringraziamento affettuoso e carico di stima va al nostro Segretario Generale dell'UST CISL di Cosenza Giuseppe LAVIA che ci ha sempre sostenuto con forza non facendoci mancare mai vicinanza e sostegno.

Un saluto alla segreteria della UST Gerardo CALABRIA e Adriana CARRERA ringraziandoli per la loro quotidiana disponibilità.

Saluto gli ospiti, rappresentanze istituzionali e dell'associazionismo, per avere voluto partecipare ai nostri lavori.

A tutti voi vanno i nostri più sentiti ringraziamenti.

• ITALIA

L'economia del nostro Paese, che veniva da un ventennio di crescita zero, è stata duramente colpita dalla pandemia di Covid-19: il PIL del 2020 ha registrato una perdita dell'8,9% rispetto ai dati del 2019, 435mila posti di lavoro sono svaniti e il debito pubblico è arrivato a toccare quota 156,3 miliardi.

Il 2020 è stato un annus horribilis, sotto tutti i punti di vista. L'emergenza sanitaria ha falcidiato interi settori produttivi. Secondo un'indagine condotta dall'Istat, per cui sono state intervistate oltre un milione di imprese tra ottobre e novembre 2020, con riferimento al periodo giugno-ottobre, circa 73mila imprese, che incidono sull'occupazione nazionale per il 4%, sono rimaste chiuse. Di queste, solo 55mila prevedono di riaprire nel 2021. Le altre 18mila hanno chiuso per sempre. Tradotto in numeri: abbiamo perso l'1,7% delle

imprese, pari allo 0,9% degli occupati. Sono cifre drammatiche, cartina di tornasole di una crisi che ha spazzato via posti di lavoro e prospettive di crescita. Sul fronte del mercato del lavoro, tra gennaio e aprile, al netto delle cessazioni, sono stati creati circa 130mila nuovi posti contro il disastroso -230mila registrato in piena pandemia negli stessi mesi del 2020. Importanti sono state anche le cifre mobilitate per cercare di contenere l'impatto della pandemia: 108 miliardi nel 2020 - il 6,6% del PIL - e 85 miliardi nel 2021. Risorse cui dobbiamo aggiungere il contributo del Next Generation Eu, circa 10 miliardi per l'anno in corso secondo il rapporto Prom. Per l'Italia si stima che le spese aggiuntive finanziate con questi fondi siano pari a 120 miliardi, utilizzando tutti i sussidi a fondo perduto disponibili (81 miliardi) e circa 40 miliardi di prestiti, cui si ricorrerebbe però solo a partire dal 2024. Un ammontare totale in linea con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

• MEZZOGIORNO

Nella prima parte del 2020 il lockdown ha incrociato un mercato del lavoro stagnante da più di un anno, in linea con un deciso rallentamento dell'attività produttiva. La crescita congiunturale dell'occupazione era già modesta, la ricerca di lavoro in diminuzione e l'inattività in aumento. Se l'emergenza sanitaria è stata più acuta al Nord, la crisi economica e sociale si è mostrata molto più grave nel Sud del Paese e rischia di aggravarsi ora che il contagio interessa direttamente il Mezzogiorno.

La crisi si è scaricata quasi interamente sulle fasce più fragili del mercato del lavoro. Cassa integrazione e blocco dei licenziamenti, nonostante l'ampliamento a settori ed imprese non coperte, hanno costituito un argine allo tsunami della crisi per i lavoratori tutelati, ma hanno inevitabilmente incanalato l'onda nociva dei licenziamenti, dei mancati rinnovi dei contratti a termine, e delle mancate assunzioni, verso le componenti più precarie e verso i territori più deboli dove tali tipologie di impiego sono più diffuse.

Gli 840mila posti di lavoro persi tra il secondo trimestre 2020 e lo stesso trimestre dell'anno precedente sono composti infatti per due terzi da contratti a termine non rinnovati al momento della scadenza o non attivati e per la restante parte da lavoratori autonomi. Questo effetto «selettivo» della crisi ha determinato un ulteriore ampliamento dei divari interni al mercato del lavoro, concentrando le perdite di occupazione tra i giovani, le donne e nel Mezzogiorno.

Nonostante un impegno senza precedenti di estensione degli ammortizzatori sociali, la maggiore fragilità e precarietà del mercato del lavoro meridionale ha reso più difficile assicurare una tutela a tutti i lavoratori, precari, temporanei, intermittenti o in nero, con impatti rilevanti sulla tenuta sociale dell'area.

Nel complesso, per effetto di fragilità strutturali del mercato del lavoro meridionale, esiste un'area potenziale di soggetti esclusi dalle tutele costituita da lavoratori irregolari o precari e da giovani che si stanno affacciando sul mercato del lavoro senza speranza di potervi entrare che può raggiungere le due milioni di unità.

Il PNRR dovrebbe consentire di invertire il trend che, tra il 2008 e il 2018, ha visto scendere la spesa pubblica per investimenti nel Mezzogiorno da 21 miliardi a poco più di 10. Il Piano di rilancio presentato alla Commissione Europea prevede per il Sud circa 82 miliardi, cioè il 40 per cento del totale delle risorse territorializzabili pari a 206 miliardi di euro. Il Mezzogiorno potrà dunque beneficiare di un'elevata quota di risorse, se confrontata con la popolazione residente (il 34 per cento del totale) e con il contributo al PIL nazionale (22 per cento). Oltre ai finanziamenti del PNRR, al Sud saranno destinati anche 8,4 miliardi provenienti dal React - EU, 54 miliardi dei Fondi strutturali e di investimento europei (relativi al periodo 2021-27), 58 miliardi del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (sino al 2030) e circa un miliardo del Just Transition Fund. A fronte di questa mole di risorse, dobbiamo porci una unica domanda: saremo capaci di spendere questo tesoretto e di realizzare tutte le opere programmate? Secondo un'analisi della Banca d'Italia, basata sui dati dell'Agenzia di Coesione, la realizzazione delle opere richiede in media quasi un anno in più rispetto al Centro-Nord. Le regioni meridionali presentano inoltre i tassi più elevati per inutilizzo dei fondi europei e per opere incompiute.

Al di là degli investimenti, il meridione beneficerà delle riforme strutturali ed in particolare di quella della Pubblica Amministrazione. Infatti, la PA al Sud registra livelli di efficienza peggiori rispetto al Centro-Nord, come riportato da diversi indicatori e classifiche. Una Pubblica Amministrazione lenta e inefficace limita la produttività delle imprese e rallenta proprio gli investimenti cruciali del PNRR. Pertanto, la riforma che punta a digitalizzare, semplificare e formare la Pubblica Amministrazione dovrebbe avere ripercussioni positive principalmente per il Mezzogiorno. I fondi per le regioni meridionali e le misure previste dal Piano vanno nella direzione di attenuare i divari storici tra il Centro-Nord e il Sud sia nelle infrastrutture fisiche che digitali, nell'ecologia e nei servizi pubblici quali l'istruzione, la sanità e la Pubblica Amministrazione. Il nodo cruciale risiede nell'effettiva e celere attuazione degli investimenti da parte delle regioni del Mezzogiorno: in questo senso le riforme strutturali, in particolare quella della Pubblica Amministrazione, possono sostenere la realizzazione degli interventi previsti, con ripercussioni positive sulla produttività e sullo sviluppo del Meridione.

Il PNRR sarà fondamentale per intervenire sulle infrastrutture e colmare il gap di sviluppo che ci separa dal resto del Paese. Accanto al rilancio di una rinnovata politica industriale specifica per il Mezzogiorno, occorre investire in logistica, infrastrutture, energie, territorio, capitale umano, nell'agroalimentare e nella cultura, rovesciando così la perifericità del Sud. Strumenti nuovi come le Zone Economiche Speciali possono contribuire effettivamente a rendere "attraente" il territorio, rilanciando la competitività del Sud. Alcune aree retro portuali e logistiche del Mezzogiorno devono diventare priorità nazionali.

Naturalmente nessun posto di lavoro dovrà andare perso, tutti i livelli occupazionali dovranno essere garantiti per tutti e in tutti i comparti. Oggi più che mai serve una fase costituente con tutte le forze politiche per aprire un tavolo di confronto con un unico tema all'Ordine del giorno: affrontare e vincere le sfide che ci pone il futuro, garantire il pieno rispetto del dettato costituzionale per i lavoratori e per i cittadini.

• CONTRATTAZIONE

E' in questo contesto economico che bisogna analizzare lo scenario contrattuale di riferimento, caratterizzato da elementi di complessità certamente riconducibili alla crisi pandemica ma anche al cambio di paradigma che investe i settori dei servizi e della distribuzione commerciale.

In Italia sono oltre 5 milioni i lavoratori in attesa del rinnovo contrattuale nel commercio, turismo e servizi. Nel mese di luglio è stato siglato l'ipotesi del rinnovo del CCNL Multiservizi, traguardo importante, arrivato al termine di una lunga e difficile trattativa, contratto applicato ai circa 600mila addetti delle imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi, è stato avviato il confronto per i nuovi contratti nazionali del terziario, distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa che complessivamente interessano oltre 2,4 milioni di lavoratrici e lavoratori.

A livello nazionale sono stati effettuati i primi incontri con le associazioni imprenditoriali di settore.

I tempi sono maturi per avviare una trattativa che si faccia carico della responsabilità di dare risposte concrete ed apprezzabili alle lavoratrici e ai lavoratori che tanto hanno dato durante il complicato periodo dei lockdown e ai quali è necessario riconoscere dignità e un salario equo e proporzionale.

Il compito che attende il sindacato, anche e soprattutto nel Terziario di mercato, è la costruzione di un ordito omogeneo di diritti, tutele e opportunità per uno sviluppo socioeconomico equo e solidale.

Creare nuovi posti di lavoro, attivare ammortizzatori sociali universali, avviare percorsi di formazione permanente e di riqualificazione professionale per accrescere le competenze verdi e digitali e ricollocare i lavoratori.

Sono queste le vere sfide che ci porrà difronte il futuro e che noi dobbiamo essere in grado di cogliere e vincere. La frammentazione del lavoro coincide irrimediabilmente con una contrazione dei diritti e con l'espulsione di lavoratrici e lavoratori dalle dinamiche economico-sociali. Tocca al sindacato operare uno straordinario sforzo di sintesi. Dare un'unica casa al lavoro - senza aggettivi – è la sfida storica che anche la Fisascat-Cisl deve raccogliere.

• IL SECONDO LIVELLO CONRATTUALE

Nessuna delle passate generazioni di sindacalisti ha mai dovuto affrontare la contrattazione avendo da un lato un'inflazione vicina allo zero e dall'altro una produttività di sistema inchiodata ai livelli pre-crisi. Ma nonostante ciò, il nostro sindacato ha saputo reagire mettendo al centro della propria azione la necessità di disegnare un nuovo modello

contrattuale. Lo ha fatto varando un documento unitario all'inizio del 2016 per rispondere in modo dinamico all'ipotesi di un intervento legislativo unilaterale in tema di contrattazione e salario minimo che avrebbe danneggiato la stessa contrattazione e il mercato del lavoro nel nostro Paese.

Di fronte a questo nuovo e complesso orizzonte, la Fisascat Cisl ribadisce la necessità di porre in essere un modello contrattuale strutturato e articolato su due livelli coerenti e non sovrapposti tra loro, orientati al massimo decentramento possibile.

Sia chiaro, la contrattazione di primo livello rimane il fondamentale e insostituibile collante nella regolazione dei vari settori. E tuttavia evidente che solo rinnovi agili e un forte spazio all'adattamento decentrato delle regole contrattuali, possono mantenere la valenza moderna e insostituibile del CCNL.

Infatti, se la contrattazione di primo livello è garante dei salari minimi e rappresenta un momento irrinunciabile del confronto fra datori e lavoratori, il secondo livello di contrattazione è l'ambito naturale dove individuare e soddisfare le esigenze dei servizi a favore sia delle imprese che dei cittadini.

Il decentramento e la prossimità costituiscono due variabili oggi fondamentali per realizzare una contrattazione apprezzata dagli utilizzatori finali (lavoratori e imprese) e confezionata nel modo più adatto possibile alla tante e crescenti differenze che costituiscono il mercato del lavoro.

Sia i CCNL, sia i contratti di secondo livello, devono rispondere ai crescenti bisogni di flessibilità delle aziende e alle nuove esigenze rappresentate dai lavoratori. Combinare questa domanda di flessibilità non vuol dire venire meno alle regole contrattuali ma diversificare le soluzioni con la prospettiva di orientare la contrattazione verso soluzioni sempre più inclusive.

La contrattazione di secondo livello è un'occasione di modernizzazione del lavoro e va intesa quindi come un bene comune strategico per accrescere la qualità, l'efficienza economica, la specializzazione del sistema produttivo e dei servizi, la formazione, la salute e la sicurezza.

• LA BILATERALITA'

Nell'anno del Covid la contrattazione aziendale non si è arrestata ma è profondamente cambiata: oltre l'80% degli accordi raggiunti nel 2020 ha affrontato la crisi economica originata dalla pandemia. Solo il 5% degli accordi riguarda il salario, contro il 48% del 2019.
E' quanto rileva il sesto rapporto Ocsel, l'Osservatorio contrattazione di secondo livello della Cisl - che ha raccolto e analizzato 2.827 accordi aziendali negoziati negli anni 2019 e 2020.
Con la ripresa della funzionalità delle imprese, infatti, dopo un iniziale blocco, si è posto il problema dell'operare in sicurezza applicando misure anti-contagio. Per garantire il distanziamento sociale vengono, dunque, raggiunti accordi per la distribuzione dell'orario

di lavoro: questa tipologia di accordi riguarda il 90% delle intese complessivamente stipulate in materia di orario. A causa della crisi, tracollano, dal 2019 al 2020, gli accordi sullo straordinario (dal 24% al 3% degli accordi in materia di orario), quelli sulla flessibilità(dal 42% all'8% degli accordi in materia di orario) e quelli sul part-time (dal 21% al 2% sempre degli accordi in materia di orario).

Gli accordi in materia di organizzazione del lavoro (con il 16% sul totale degli accordi), sono impegnati per l'88% da accordi per i turni. Per garantire il distanziamento sociale, esplode nel 2020 l'utilizzo dello smart-working che, in breve tempo, ha coinvolto oltre 5 milioni di lavoratori. Gli accordi sul welfare aziendale subiscono una battuta d'arresto e rappresentano il 2% delle materie contrattate, contro un 32% dell' anno precedente.

Nel futuro, il ruolo negoziale dei sindacati dovrà concentrarsi su una forte integrazione tra servizi di welfare aziendale da riconoscere ai lavoratori e prestazioni e garanzie erogate dalla bilateralità di settore. E' necessario contrastare il crescente fenomeno del dumping che abbatte salari, tutele e diritti. Per la Fisascat, la bilateralità è uno strumento di partecipazione e di innovazione nel sistema di relazioni contrattuali. Far crescere la bilateralità significa far crescere la partecipazione del sindacato e affrontare in modo più autorevole i problemi relativi al mondo del lavoro.

La Fisascat Cisl proseguirà nel suo impegno per rafforzare l'esperienza bilaterale e ampliare la gamma dei servizi offerte alla mutate condizioni di contesto che i lavoratori stanno vivendo anche nell'ambito del rinnovo dei maggiori contratti del terziario di mercato.

L'ente bilaterale svolge un ruolo centrale nella contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale, in un contesto di relazioni industriali partecipative e di un quadro normativo incentivante la responsabilizzazione sociale, per la gestione paritetica di servizi a favore dei lavoratori in materia di collocamento, di ammortizzatori sociali, con una integrazione a base mutualistica, di formazione continua, di certificazione dei contratti, di salute e sicurezza sul lavoro di previdenza e sanità integrative. In questo contesto di relazioni industriali partecipative, senza mettere in discussione il ruolo della magistratura del lavoro, possono essere ancora più sviluppate forme di conciliazione ed arbitrato a condizione che salvaguardino l'applicazione delle leggi e dei contratti collettivi e che siano affidati esclusivamente alle parti sociali nelle procedure e nella gestione bilaterale. A nostro parere, va inoltre sviluppato il tema della bilateralità in una duplice direzione: implementazione delle forme di istituti stabiliti e individuazione di soluzioni adeguate e caratteristiche di secondo livello. La bilateralità per la Fisascat è uno strumento chiave per l'innovazione nel sistema delle relazioni sindacali che la contrattazione ha generalizzato in tutti i settori. Sono state create importanti opportunità per far conoscere il lavoro nel terziario attraverso gli osservatori che creano e valorizzano professionalità attraverso azioni di formazione volte a garantire l'occupabilità, la creazione di opportunità per favorire l'incontro tra domanda e offerta, lo sviluppo futuro di tutele attraverso l'utilizzo del DURC.

La bilateralità serve a sviluppare azioni di tutela e di crescita del lavoro.

La bilateralità e le relazioni sindacali sono un patrimonio che va difeso, una buona pratica da prendere a riferimento per costruire il futuro delle piccole imprese e lo sviluppo del territorio.

• CALABRIA E PROVINCIA DI COSENZA

L'emergenza Covid-19 ha avuto rilevanti ripercussioni sull'attività delle imprese. Le indagini di Bankitalia segnalano una diminuzione del fatturato molto diffusa per le aziende operanti in Calabria e in provincia di Cosenza, riflettendo essenzialmente il forte calo dei consumi provocato dai provvedimenti di chiusura e dalle altre restrizioni adottate per arginare la pandemia. Nel contempo, le imprese hanno ulteriormente ridotto i propri livelli di investimento, che già negli anni precedenti erano risultati contenuti, soprattutto con riguardo agli investimenti più avanzati in risorse immateriali e tecnologie digitali.

Il settore più colpito è stato quello dei servizi privati non finanziari, in particolare i trasporti, il commercio al dettaglio non alimentare e il comparto alberghiero e della ristorazione, su cui ha inciso la caduta delle presenze turistiche. L'attività produttiva si è ridotta in misura più contenuta nelle costruzioni, che hanno in parte beneficiato di una lieve ripartenza del comparto delle opere pubbliche, ancora tuttavia frenata dai lunghi tempi di realizzazione degli interventi.

Il brusco calo delle vendite ha accresciuto il fabbisogno di liquidità del sistema produttivo, colmato essenzialmente dai prestiti garantiti dallo Stato e dalle misure di moratoria, che in provincia di Cosenza sono stati più diffusi della media nazionale. Il sostegno pubblico ha contenuto fortemente l'uscita di imprese dal mercato, anche tra quelle maggiormente indebitate e fragili, la cui condizione rimane più esposta alla velocità di uscita dalla crisi.

La Calabria è la decima regione d'Italia per numero di imprese, il 59% di esse sono ditte individuali mentre appena il 27% rappresentano Società.

In provincia di Cosenza si è segnato un calo significativo dell'occupazione, passata dal 47% del 2004 a meno del 40% nel periodo post pandemico. La disoccupazione dunque è cresciuta fino a toccare il 24%.

I dati relativi al 2019 indicano un valore aggiunto pro-capite che per Cosenza è pari a 14.268 euro, un dato inferiore alla media regionale (15.531 euro).

Dal punto di vista della creazione della ricchezza, il dettaglio settoriale conferma l'elevata terziarizzazione dell'economia cosentina, rappresentando il valore aggiunto dei servizi l'83,9% della ricchezza totale a fronte del 73,9% nazionale.

La Provincia di Cosenza ha (36.03%) il maggior numero di imprese attive della Regione. Il 50% delle imprese regionali opera nel commercio/terziario mentre le attività dei servizi e della ristorazione rappresentano l'8%.

La città di Cosenza rappresenta una delle realtà produttive più importanti della Provincia e della Regione.

Come confermano i dati fornitici dalla Camera di Commercio di Cosenza, sulle oltre ottantamila imprese presenti sul territorio provinciale 9.936 imprese hanno sede a Cosenza (il 12,41%) seguita da Corigliano- Rossano.

Focalizzandoci sulle tipologie di attività maggiormente diffuse in città, dai dati emerge che è il commercio a prevalere (33,43%). Il commercio al dettaglio e più in generale le attività del terziario, si attestano come cuore dell'economia cittadina. Importante anche il numero delle attività di alloggio e ristorazione (7,38%).

La città di Cosenza risulta essere anche quella con il maggior numero di occupati. Da un confronto tra le prime sei città della provincia, Cosenza conta ben 16.830 occupati, pari al 13,09%, seguita da Corigliano-Rossano, Rende, Montalto Uffugo, Castrovillari e Cassano allo Ionio.

Infine se osserviamo i numeri di occupati per settore di attività, ancora una volta emerge tutta la forza economica del terziario che non solo genera ricchezza per la città ma anche occupazione. A prevalere infatti è il commercio all'ingrosso e al dettaglio (25,15%) seguite dalle attività di trasporto (11%).

• COMMERCIO

Tutti gli osservatori economici segnalano come il commercio, settore cruciale cui si riconduce la stragrande maggioranza delle piccole e medie imprese della provincia di Cosenza e su cui si regge – di fatto - il nostro fragile tessuto economico e produttivo, sia da sempre un settore particolarmente esposto ai morsi della crisi che ha visto soprattutto negli ultimi anni una forte contrazione dell'occupazione e degli utili aziendali.

La crisi colpisce soprattutto le imprese commerciali meno innovative, che non hanno puntato sul miglioramento dei processi organizzativi e del capitale umano. La crisi più evidente è quella dei negozi al dettaglio. In questo settore va considerato, in particolare, come molte attività commerciali stanno chiudendo per le difficoltà incontrate nel passaggio generazionale da padri a figli. Questo avviene anche per attività redditizie e provoca una perdita secca di opportunità, reddito, occupazione. In quest'ottica diviene evidente la mancanza di una cultura di governo del settore da parte delle istituzioni locali che non hanno saputo promuovere e rafforzare i necessari interventi di rafforzamento delle imprese commerciali.

Basti pensare al valore di promozione che si potrebbe realizzare praticamente a costo zero con la semplice creazione di interi quartieri o di vie "commercialmente specializzate", come le strade del centro storico utilizzate come location di botteghe e artigianato di qualità. E' una sfida di grande interesse, che si gioca in termini di marketing territoriale e richiede forte sinergia con le istituzioni locali, oltre che una gestione nuova degli orari di apertura e dei tempi di lavoro.

Ciò consentirebbe di dare valore a una delle posizioni di vantaggio più evidenti delle

microimprese e dei negozi al dettaglio: il rapporto diretto con il cliente.

I lavoratori della distribuzione commerciale stanno subendo gli effetti delle nuove norme sulla liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi nei giorni di festa. Una deregulation selvaggia che impatta negativamente sulle condizioni di lavoro nel comparto del terziario primario. Se è più semplice per i dipendenti della grande distribuzione organizzare e garantire le turnazioni e il rispetto delle prescrizioni dei contratti nazionali, soprattutto per gli addetti delle piccole e medie imprese del commercio al dettaglio è sempre più complicato rispettare i Contratti collettivi nazionali di lavoro specie in quelle norme che prevedono – ne citiamo solo una – di lavorare solo il 30% delle domeniche in un anno mentre non sempre sono garantite le maggiorazioni previste per il lavoro domenicale e festivo.

Puntare sulla ripresa del commercio significa anzitutto ripristinare condizioni di legalità e realizzare investimenti in infrastrutture, ricerca ed innovazione con progetti industriali tarati sulle specificità del territorio che partendo dal commercio siano in grado di coinvolgere e produrre investimenti e sviluppo in cultura e turismo. Così com'è necessaria una detassazione agevolata per facilitare nuovi insediamenti produttivi e l'adozione – di competenza della Regione Calabria - di scelte strategiche per il rilancio del comparto che ancora oggi, purtroppo, si faticano a intravedere.

Non è tollerabile, infatti, che la nostra Regione non sia ancora riuscita a dotarsi di una legge regionale sul commercio capace di dare risposte alle criticità del settore, regolamentare le aperture domenicali, disciplinare parchi commerciali, outlet, distretti del commercio e che, soprattutto, sia capace di dare risposte su incentivi e procedure e possa fissare spazi e limiti per la diffusione delle superfici di vendita. Senza dimenticare poi, la valorizzazione delle produzioni tipiche e la riqualificazione professionale degli operatori commerciali.
Come Fisascat insieme a Filcams e UilTucs, abbiamo proposto nel tempo a Confcommercio la costituzione di un contratto integrativo territoriale provinciale per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi per rendere possibile l'avvio di una effettiva azione di monitoraggio e regolamentazione del mercato del lavoro.

L'obiettivo è quello di intraprendere un cammino diverso, più incisivo, sulle contrattazioni di secondo livello sia con la grande distribuzione che con le piccole imprese, richiamando le controparti ad un corretto e coerente rapporto negoziale, a tutela e a difesa dei diritti dei lavoratori.

• TURISMO

Il Covid-19 ha messo in ginocchio il settore turistico, assestando un colpo durissimo ai bilanci della stragrande maggioranza degli operatori del settore. L'Italia è stata una delle nazioni europee più colpite e il sistema cosiddetto "a colori" non è riuscito a dare i risultati sperati. Non tutte le regioni però hanno subito le stesse perdite di presenze.

Le regioni del centrosud sembrerebbero essere state quelle più penalizzate dalla pandemia con 5 regioni nelle prime 6 posizioni.

In Calabria il decremento negli incassi del settore turistico tra il 2019 e il 2020 è stato del 44,12%, inferiore alla media italiana che raggiunge quasi il 61%. Considerando che il sud ha fatto registrare un decremento medio del -60%, la regione Calabria è stata una delle migliori.

Il segno che continua a caratterizzare questo 2021 è ancora il meno: -42,9% di presenze turistiche nel terzo trimestre 2021, -78,6% di spesa per gli stranieri in Italia nel secondo trimestre, -43,9% di occupazione delle camere da gennaio a settembre e allo stesso tempo passeggeri aerei in calo del 65,2%.

Le conseguenze della pandemia sul settore turistico sono ancora molto marcate. Le speranze sono tutte rivolte al 2022, che dovrebbe segnare un anno di ripresa, seppure lenta, degli ingressi turistici. E noi dobbiamo farci trovare pronti a sfruttare le enormi potenzialità di una regione come la Calabria che ha 800 km di coste, montagne, colline e terme tra le più belle del Paese che potrebbero far vivere il turismo almeno 10 mesi l'anno.

Non possiamo restare silenti rispetto alla strumentalizzazione demagogica che sta maturando nel paese e in Calabria sulla narrazione di questa estate dei 500mila posti disponibili nel comparto turistico e dei lavoratori che preferiscono restare a casa piuttosto che lavorare stagionalmente nel turismo.

Piuttosto bisognerebbe verificare le reali condizioni di lavoro proposte nel settore.

I lavoratori del turismo sono tra i più penalizzati. A molti viene proposto un contratto di lavoro part time a 20 ore laddove gli orari di lavoro superano spesso le 60 ore settimanali. Non dobbiamo nasconderci la realtà: questi contratti troppo spesso nascondono rapporti di lavoro poco chiari quando non proprio organizzati in assenza di regole, senza tralasciare il fatto che buona parte dei lavoratori stagionali vengono addirittura inquadrati con rapporti di stage/tirocini dopo percorsi scolastici dedicati.

La Fisascat Cisl da tempo chiede di realizzare un Osservatorio in provincia di Cosenza e un focus permanente sul mercato del lavoro nella stagionalità e nel turismo.

Se vogliamo professionalizzare l'apporto del lavoro stagionale, dobbiamo riprendere il discorso della destagionalizzazione e approntare quegli strumenti orientati a garantire una giusta capacità reddituale alle professionalità che vi operano in modo che non siano più costretti a scegliere tra reddito di cittadinanza e lavoro.

Per tornare a crescere, occorrono investimenti sul personale e sulle risorse umane; bisogna intervenire sull'adeguamento delle strutture ricettive e puntare forte sull'innovazione e sul

rigoroso rispetto di leggi e regolamenti.

Da parte loro, gli amministratori devono invece assicurare la tutela dell'ambiente e delle risorse paesaggistiche, intervenendo per tempo e con misure adeguate sulla depurazione della fascia costiera tirrenica per non ripetere gli errori del passato e non dilapidare un patrimonio inestimabile per lo sviluppo turistico dell'intera Calabria.

• VERTENZE

Nei settori di competenza della Fisascat troviamo molto lavoro irregolare soprattutto nelle realtà degli appalti come mense, pulizia, vigilanza laddove il sistema degli appalti va monitorato con particolare attenzione per salvaguardare reddito e livelli occupazionale. Dobbiamo una volta per tutte superare il sistema vetusto e disfunzionale del massimo ribasso che scarica sul costo del lavoro i riconoscimenti contrattuali e le garanzie sui temi della sicurezza. Per fare ciò, sia i privati ma soprattutto gli enti pubblici che appaltano le gare, devono applicare le tabelle ministeriali e far rispettare i contratti nazionali di lavoro.

Bisogna fare il modo che non ci sia dumping contrattuale tra le imprese per mantenere la forza lavoro in campo in un contesto di trasparenza e rispetto della legge.

Nel comparto della Sanità privata abbiamo aziende che non pagano gli stipendi da 4 mesi, altre in cui i lavoratori avanzano fino a 10 mesi di stipendio. In questo settore è forte l'esigenza di una radicale riorganizzazione del sistema sanitario regionale orientata al recupero dell'efficienza e all'eliminazione degli sprechi, utilizzando criteri di qualità, riordinando i servizi, assicurando il massimo sviluppo alle cure domiciliari, la piena disponibilità delle strutture residenziali e riabilitative, le cure e l'assistenza per gli anziani non autosufficienti, una rete territoriale di servizi, adeguatamente integrata con il sistema dell'emergenza-urgenza e con un sistema ospedaliero di qualità, che tenga conto delle particolarità geografiche del territorio.

Inoltre bisogna valutare in maniera selettiva le concessione e le autorizzazioni di accreditamento a favore di strutture sanitarie private che non rispettano i contratti e pagano i lavoratori con ingiustificabile ritardo.

Deve essere chiaro che chi decide di fornire un servizio sanitario, dunque una prestazione urgente e delicata, deve farsi carico anche delle eventuali difficoltà che potrebbero presentarsi e deve essere pronto a far fronte a queste difficoltà senza coinvolgere i lavoratori.

La stessa cosa succede nei servizi esternalizzati con la Pubblica amministrazione (come pulizia, mense scolastiche, vigilanza, trasporti scolastici) dove riscontriamo Aziende che periodicamente ritardano nel pagamento delle spettanze in alcuni casi anche di 3 , 4, 5 mensilità, giustificando i ritardi con la mancata liquidazione delle fatture da parte dell'ente.

Noi non siamo più disponibili ad accettare il comportamento di chi vuole fare impresa sulle spalle dei lavoratori. Deve essere chiaro a tutti che nonostante i mancati stipendi i

lavoratori continuano a prestare servizio con grande senso di sacrificio e abnegazione. La stessa responsabilità dovrebbero dimostrarla quelle aziende che non si fanno scrupolo di ritardare i pagamenti delle spettanze anche per molti mesi fino a quanto le Amministrazioni non saldano le fatture.

Con la dichiarazione del dissesto finanziario, il Comune di Cosenza ha ridotto servizi essenziali e di grande impatto sociale quali il servizio di trasporto, assistenza disabili, dializzati, assistenza anziani, asili nido, assistenza disabili, pre e post scuola.

Servizi che vengono svolti da anni da lavoratori che con spirito di abnegazione e continuità hanno garantito il funzionamento di servizi essenziali per la collettività. Lavoratori che hanno specifiche e qualificate competenze tant'è che questi servizi sono stati sempre un vanto per il Comune di Cosenza e per tutta la cittadinanza.

L' Amministrazione Comunale in questi anni ha sempre utilizzato per il funzionamento del servizio di trasporto, assistenza disabili, dializzati e assistenza anziani, fondi comunali ora – causa dissesto - non più disponibili. E' stato predisposto un nuovo bando di gara (senza utilizzare fondi comunali come in passato) utilizzando fondi per la non autosufficienza FNA. Ad oggi 21 lavoratori su 34 dipendenti della Cooperativa ADISS sono stati messi in FIS e rischiano di restare fuori dal mercato del lavoro. I restanti 13 sono stati impiegati nei servizi previsti dal nuovo bando di gara FNA (Fondi per la non autosufficenza).

E' prevista anche la riduzione del servizio e dell'orario lavorativo per i 38 dipendenti degli Asili nido di circa il 50%. Le restanti ore saranno svolte in FIS fino al 31/12/2021.

Per quanto riguarda il Pre e Post scuola (sorveglianza sugli scuolabus, supporto all'insegnante di sostegno, pre-ingresso e uscita posticipata dei bambini, supporto per animazione estiva), il servizio per i 16 dipendenti è stato sospeso per mancanza di fondi dal momento che la copertura finanziaria era assicurata fino al 04 luglio 2021.

Sospeso anche il servizio da parte dell'Amministrazione comunale per l'assistenza agli anziani a domicilio della Don Bosco. Ad oggi i lavoratori percepiscono ammortizzatori sociali (FIS). Come Federazione, ci attiveremo fin da subito per chiedere un incontro alle nuove Amministrazioni Comunale e Regionale insediati da pochi giorni con l'obiettivo di trovare soluzione per questi servizi utilizzando eventualmente anche fondi provenienti da appositi progetti al fine di evitare che circa 50 lavoratori rimangano esclusi dal mercato del lavoro e che servizi di eccellenza vengono sottratti ad incolpevoli cittadini.

Un'altra vertenza che ci ha visto impegnati è quella che ha colpito le Terme Luigiane a Guardia Piemontese (ringrazio il Segretario Generale UST Giuseppe Lavia e il segretario Gerardo Calabria per il loro aiuto in questa vertenza): uno stabilimento che dava occupazione a moltissimi lavoratori e garantiva a migliaia di persone cure e prestazioni di qualità. Inoltre, le Terme sono sempre state una risorsa importante per il turismo e per lo sviluppo del territorio, con un indotto importante per tutta la fascia tirrenica cosentina.

Adesso la sentenza del TAR che mette finalmente un punto fermo su una vicenda grottesca e a tratti drammatica, certifica il fallimento politico – amministrativo dei Comuni di Guardia Piemontese ed Acquappesa. Davanti al rischio che le Terme anche nel 2022 restino chiuse, occorre fermarsi e trovare soluzioni concrete. Perciò rivolgo un appello al

Presidente della Giunta regionale, Roberto Occhiuto, affinché ponga in essere tutte le iniziative utili a salvare le Terme Luigiane, nell'interesse del territorio ma anche e soprattutto dei lavoratori che hanno già pagato abbastanza per le inadempienze di una classe dirigente evidentemente inadeguata.

LA FISASCAT NEL TERRITORIO E I RISULTATI OTTENUTI

Prima di avviarmi alle conclusioni è necessario fare un breve resoconto delle attività svolte negli ultimi quattro anni. È doveroso rendere conto di quanto fatto ai delegati, ai quadri e ai dirigenti Fisascat Cisl.

Cambiando il mercato del lavoro è cambiato anche il modo di fare sindacato. Con l'insediamento di questa segreteria si è fatto un lavoro capillare e sinergico su tutto il territorio provinciale che ha visto la nostra federazione protagonista assoluta dei settori che noi rappresentiamo. Una segreteria in crescita di iscritti tant'è che chiudiamo con un numero di iscritti pari a 1600: un vero motivo di orgoglio per tutti noi. Un risultato non facile e per nulla scontato che ci riempie di orgoglio e ci stiamola a proseguire lungo la strada intrapresa con la passione di sempre e ancora maggiore impegno.

E' un risultato frutto del lavoro di tutti voi, dei delegati, delle RSA, dei componenti del direttivo.

LA RAPPRESENTANZA

L'azione del sindacato è indispensabile per elaborare una sintesi tra gli interessi particolari e il bene comune. Ciò è il nucleo costitutivo di quella democrazia partecipativa che ha segnato, sin dalla sua nascita, la CISL. La partecipazione dei lavoratori - come ci ricorda l'art. 46 della nostra Costituzione – è parte fondamentale del processo di costruzione di una identità comune che vede nel principio della rappresentatività l'altra condizione determinante per la promozione di una reale democrazia sociale ed economica. Per uscire dall'accerchiamento di chi mirava a comprimere gli spazi di rappresentanza, il sindacato non deve rinunciare a porsi questioni di orizzonte ed a praticarle concretamente, passo dopo passo. Il fine deve essere quello di raggiungere una democrazia compiuta la cui realizzazione, o almeno il cui avvicinamento, appaiono fondamentali per uscire dalla crisi economia, politica e spirituale che ci ha accompagnato in questi anni. In qualità di attori sindacali, noi dobbiamo investire e migliorare sempre più la nostra azione rilanciando i valori e i principi che ci appartengono: confronto, dialogo e concertazione e non perdendo mai di vista il nostro ruolo principale che è quello di essere soggetto contrattuale.

La nostra forza dipende dalla capacità di intercettare i cambiamenti che avvengono nella società, comprenderli, e cercare di offrire risposte il più possibili aderenti alle esigenze di un mondo in rapido mutamento.

• CONCLUSIONI

Cari amici, care amiche,

su questi temi non mi dilungo oltre in quanto gli amici del tavolo della presidenza li approfondiranno nei loro interventi in modo più articolato e completo. La fase congressuale è l'occasione per migliorare gli standard di qualità ed efficienza della nostra organizzazione nella consapevolezza che gli sforzi politici e organizzativi che stiamo profondendo vanno nella direzione di rinnovare la nostra azione rilanciando i valori e i principi che ci appartengono.

Oggi ci troviamo difronte ad un nuovo modo di intendere e praticare il mestiere della rappresentanza sociale che oggi ci pone sfide inedite e complesse. Noi dobbiamo saperle affrontare con intelligenza e flessibilità ma mantenendo sempre ben salde le ragioni della tutela del lavoro, dell'identità sociale e professionale e dell'appartenenza collettiva. Esse rappresentano il cuore della rappresentanza sindacale.

E' nostro compito rafforzare i rapporti con i lavoratori, renderli partecipi alla vita della CISL, coinvolgendoli nelle iniziative e nelle lotte sindacali. Così come va rafforzato il rapporto di collaborazione e sinergia all'interno del sistema dei servizi CISL: un pacchetto che l'organizzazione di anno in anno ha migliorato e che ora ci consente di offrire ai nostri associati non solo tutele di tipo tradizionale, ma anche prestazioni di carattere sociale.

Voglio concludere questa relazione, con un sincero ringraziamento ai componenti della Segreteria uscente: saluto e ringrazio Angela Linardi e Gianluca Esaltato ai quali va la mia sincera gratitudine per il difficile lavoro svolto in questi anni sempre con abnegazione e spirito di servizio e un Grazie a tutti voi!

Con questo spirito e forti dei risultati raggiunti, chiediamo la fiducia e il consenso dei lavoratori, convinti come siamo che molti traguardi restano ancora da raggiungere e molte partite restano da giocare e da vincere.

Concludo questa lunga carrellata che non ha alcuna pretesa di essere esaustiva ma solo un bilancio politico delle scelte strategiche e degli indirizzi programmatici messi in atto in questi anni, con un pensiero del filosofo e teologo Sant'Agostino:

Prega come se tutto dipendesse da Dio. Lavora come se tutto dipendesse da te.

VIVA LA FISASCAT!

VIVA LA CISL!

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO