CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

F.I.S.T. CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

XX CONGRESSO TERRITORIALE FOGGIA

DALLA PANDEMIA ALLA RIPRESA

TERZIARIO, SERVIZI E TURISMO FONDAMENTALI PER COSTRUIRE IL FUTURO



RELAZIONE

Angelo SGOBBO

Segretario Generale
FISASCAT – CISL Foggia







07 DICEMBRE 2021

Ore 9.30 Regiohotel Manfredi
S.P. 58, Km 12 - MANFREDONIA



DA OLTRE 70 ANNI DALLA PARTE DEI LAVORATORI





RELAZIONE XX CONGRESSO FISASCAT FOGGIA

a cura di Angelo Sgobbo

Segretario Generale Fisascat Cisl Foggia

Buongiorno a tutti.
Rivolgo un caloroso benvenuto a tutte le delegate, i delegati, le amiche e gli amici presenti, ai gentili ospiti e colleghi. La Vostra presenza aggiunge grande valore a questo momento in cui ci accingiamo a celebrare il XX Congresso della Fisascat CISL di Foggia.
Saluto con grande affetto ed orgoglio per la loro presenza la nostra Segretaria Nazionale Aurora Blanca, il nostro Segretario Regionale Antonio Arcadio e la nostra Segretaria Generale della UST CISL di Foggia Carla Costantino.
Ma un saluto, seppur simbolico, voglio porgerlo a quanti sono stati colpiti in maniera diretta e personale dalla pandemia e da questo virus, il COVID 19, che ha portato via persone care, amici, parenti e a troppi lavoratori anche la dignità di un impiego fisso e dignitoso. Per loro Vi chiedo un minuto di silenzio.

CONTESTO E SITUAZIONE GENERALE

Nessuno avrebbe mai pensato che oggi ci saremmo trovati a combattere una guerra contro un nemico silenzioso, che non ferisce o uccide con le bombe o carri armati, che si manifesta rumorosamente ma che è comunque letale, che non colpisce nella solitudine ma si nutre della socialità e dello stare insieme perché tramite la convivialità miete le sue vittime che oggi, dopo mesi, ritornano ad affollare ospedali e pronto soccorso dell'Italia, dell'Europa, di tutto il mondo.
Il 2019 stava volgendo al termine quando notizie dalla Cina, nello scetticismo generale, nella sottovalutazione di "una semplice influenza" lontana decine di migliaia di chilometri, ci facevano conoscere la SARS-COV2, il COVID19, un coronavirus che da quel momento e fino a Marzo 2020 sembrava non destare preoccupazione, salvo poi farci vivere uno dei momenti più complicati e bui della storia moderna, non solo a livello locale, ma che ha interessato tutto il globo, secondo solo alle due Guerre Mondiali.
A Marzo 2020 è iniziata la pandemia, e con essa un lockdown inizialmente solo nel nostro Paese – che poi è diventato un modello per tutta l'Europa nella gestione dell'emergenza - che ha generato una vera e propria paralisi mondiale dal punto di vista sociale e lavorativo.
Scuole, uffici pubblici ed attività commerciali non ritenute "attività necessarie" sono state chiuse completamente, la mobilità ridotta al minimo per annullare completamente i contatti e quindi la diffusione del virus, l'obbligo di indossare presidi medici che, ancora oggi, dopo quasi due anni dall'inizio della pandemia, sono diventati parte integrante della nostra quotidianità e che ci permettono di ridurre i contagi e tornare a vivere la socialità che contraddistingue l'essere umano.
In Italia, dal paziente zero di Codogno ad oggi si sono registrati un totale di casi così suddiviso: in Italia 5,1 milioni, in Puglia 280.000 di cui 50.000 nella Provincia di Foggia.

Dati che purtroppo nelle ultime settimane stanno tornando a crescere a causa della diffusione delle numerose varianti del virus e molto spesso per via di manifestazioni di gruppi novax che pensano, dopo tutto questo tempo, che il COVID non esista e che le regole imposte siano troppo restrittive e limitanti per il lavoro e la socialità, invocando parole come "dittatura sanitaria", "avvelenamento generale attraverso i vaccini".
Un ricoverato in terapia intensiva su dodici è vaccinato. Il resto NO!
Il tema dell'obbligo vaccinale presenta profili di particolare complessità in quanto va ad interessare fondamentali valori e diritti costituzionali, tra i quali il diritto alla salute di cui all'articolo 32 della Costituzione ed il dovere di solidarietà sociale previsto dall' articolo 2:
"La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale."
"La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti..."
Alla stregua dell'articolo 32 della Costituzione, la salute non è quindi solo oggetto di un diritto individuale, inteso come diritto alla cura e diritto di non curarsi, ma anche un interesse della collettività.
Eppure, la crisi del lavoro generata dalla pandemia è sotto gli occhi di tutti; solo come Fisascat di Foggia abbiamo ricevuto e gestito dal marzo 2020 circa 7000 richieste di attivazione di ammortizzatori sociali con causale COVID19, gestito crisi aziendali derivanti dalle chiusure e soprattutto garantito la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso accordi, intese e in molti casi, attraverso segnalazioni agli organi competenti, denunciando aziende inadempienti che, pur di non aumentare i costi derivanti dagli oneri della sicurezza, non distribuivano i presidi medici imposti dal Governo e dagli accordi che già dal livello nazionale hanno dato regole certe per la salvaguardia di tutti.
Oggi ci troviamo in un momento di svolta, un vero e proprio giro di boa: la campagna vaccinale ha subito da prima dell'estate 2021 una accelerazione clamorosa.
Nel momento in cui celebriamo il nostro Congresso quasi il 90% della popolazione over 12 ha ricevuto almeno una inoculazione del siero anti COVID19, c'è l'apertura alle vaccinazioni anche per i bambini in età pediatrica, il virus è meno trasmissibile e letale ed anche l'Economia e la socialità ne stanno largamente giovando con la ripresa del settore turistico, le riaperture di palestre, cinema, teatri, sale ricevimento e mense collettive, tra i settori più duramente colpiti dalla crisi nel momento più intenso della pandemia.
Le nuove regole che oggi determinano tutti i momenti di aggregazione, compreso il mondo del lavoro, sono volte a consentire una normale gestione della vita come la conoscevamo prima dell'avvento del Covid-19.
Il Green Pass, il Certificato Verde, è lo strumento obbligatorio che bisogna possedere per entrare in un ristorante, un teatro ma soprattutto per accedere ai luoghi di lavoro garantendo la sicurezza a tutti, vaccinati e non, e che sta consentendo un graduale ritorno alla normalità ormai in tutti i settori.
Ovviamente non mancano i contestatori di queste nuove regole ma, come ha detto il Presidente Mattarella in una delle sue recenti uscite pubbliche "la scienza sta vincendo 9 a 1", i dati e le statistiche danno ragione a queste scelte che, seppur ritenute drastiche (ma lo era stato anche il lockdown, che ha però evitato centinaia di morti), stanno permettendo un

graduale ritorno alla normalità e un notevole e concreto aumento delle possibilità di uscire da questa grave crisi.
Crisi sanitaria prima che si è trasformata in crisi economica nell'immediato, che ha acuito le fragilità del nostro Paese ma, in generale, di tutto il sistema europeo e mondiale.
Abbiamo scoperto, per chi non le conoscesse, le carenze del nostro sistema sanitario, con ospedali vetusti e non organizzati né dal punto di vista strutturale né della dotazione organica e di servizi annessi. I numerosi tagli causati dalla crisi post 2008 hanno lasciato una sanità in balia del COVID e si è dovuti correre ai ripari per mancanza di posti letto, terapie intensive, medici, infermieri e tutto il personale sanitario che ne ha fatto le spese in maniera diretta, contando contagiati e morti in un numero spropositato e soprattutto non meritato.
Medici e personale sanitario che hanno combattuto per arginare il virus in prima linea, nelle trincee degli ospedali insieme a tanti operatori nei nostri settori socioassistenziali, ma anche della vigilanza, del commercio e della sanificazione, i settori di prima necessità.
In quel momento la Ministra Dadone affermò che anche tra i lavoratori dei settori del terziario c'erano tante "vittime del dovere".
Giustamente si è riconosciuto che lavoratrici e lavoratori di supermercati, farmacie, delle pulizie civili e industriali, le guardie giurate degli istituti di vigilanza, attività di portierato ospedaliero, i centri prenotazione degli ospedali sono state tra quelle categorie che hanno continuato a prestare la loro preziosissima opera in questi difficilissimi mesi di emergenza e che ogni giorno, anche oggi, mettono a rischio la propria salute e quella dei propri cari rientrando presso le proprie dimore.
Un pezzo importantissimo del mondo del lavoro che ha sorretto il sistema Italia e quindi anche nella nostra Capitanata spesso in condizioni di lavoro e di sicurezza non sempre ottimali. Le difficoltà, spesso ingiustificate, di rifornirsi di presidi previsti per il contenimento e prevenzione del virus sono state oggetto di decine di nostre segnalazioni inviate agli organi di controllo e alle aziende.
A fine 2021, continuiamo ancora a chiedere a gran voce che vengano fatti tutti i dovuti controlli da parte degli enti preposti affinché sia garantita la sicurezza di cassiere, vigilanti, pulitori che ci assicurano i beni e i servizi di prima necessità.

Ci sono stati settori che durante la pandemia, nonostante i problemi elencati, hanno avuto crescite esponenziali di fatturati, come il commercio al dettaglio del food, dell'informatica, telefonia, ma anche di settori come quelli delle pulizie e sanificazioni in ambito industriale e pubblico. L'esigenza di diffondere sicurezza ha garantito servizi e quindi nuove e importanti risorse con un lieve incremento dell'occupazione, seppur a termine.

Dopo il rimbalzo nella prima metà del 2021, il Pil italiano è destinato a continuare ad espandersi, pur incontrando alcuni venti contrari nel breve termine secondo quanto sostiene la Commissione Ue nelle previsioni economiche d'autunno, che vedono il Pil italiano a +6,2% quest'anno, prima che la crescita scenda al 4,3% nel 2022 e l'andamento dell'economia torni ai livelli precrisi entro la metà del prossimo anno.
Migliorano dunque i numeri delle nuove stime, dal momento che in estate la Commissione aveva previsto per il nostro Paese un aumento del Pil del 5% nel 2021 e del 4,2% nel 2022.

È vero! Sono dati "dopati" dal particolare momento storico e dalla immissione nel mercato di risorse europee importanti che, se spese bene, potrebbero davvero garantire un futuro più tranquillo all'Italia e all'Europa.
La ripresa farà scendere il rapporto tra debito pubblico e Pil, che dovrebbe passare, secondo Bruxelles, dal 155,6% nel 2020 al 151% nel 2023. In seguito alla crescita, sostenuta dalla "domanda interna", già quest'anno il debito scenderà al 154,4% e al 151,4% nel 2022. Migliora anche il rapporto deficit/Pil trainato dalla ripresa economica e dalla graduale eliminazione delle misure fiscali di emergenza del governo: dopo essere salito al 9,6% nel 2020, dovrebbe scendere al 9,4% nel 2021, al 5,8% nel 2022 e al 4,3% nel 2023.
Tra i rischi sulle prospettive di crescita, Bruxelles segnala l'evoluzione dei contagi, le strozzature nelle catene di approvvigionamento su scala mondiale e l'aumento dell'inflazione legato all'incremento dei prezzi dell'energia.
Resta l'incognita del virus e, nonostante l'impatto della pandemia sull'economia si sia indebolito considerevolmente, il Covid non è stato ancora sconfitto e la ripresa è fortemente legata alla sua evoluzione, dentro e fuori l'Ue. Bruxelles sottolinea, inoltre, che "nell'Unione europea il rischio è particolarmente rilevante negli Stati membri con tassi di vaccinazione relativamente bassi".

Il commissario europeo all'Economia, Paolo Gentiloni, ha precisato che, a medio termine, i modelli di simulazione condotti dalla Commissione mostrano che il Next Generation Eu potrebbe aumentare il Pil dell'Ue fino all'1,5% durante i suoi anni di attività. Inoltre, ha sottolineato, riguardo alle previsioni d'autunno, che queste simulazioni riguardano solo gli investimenti e non includono l'impatto positivo delle riforme strutturali, che possono aumentare sostanzialmente la crescita nel lungo periodo.

L'Europa, e con essa l'Italia, si trovano di fronte una grandissima sfida. Usare al meglio le risorse economiche che si stanno iniziando a distribuire per rendere effettiva la rinascita.
E pensiamo fortemente che la ripresa passi dai settori che, come Fisascat, seguiamo quotidianamente; settori di prossimità, di sostegno alle carenze del sistema pubblico, di assistenza alla persona, ricchi di competenze ma che allo stesso tempo vanno formate, aggiornate ai tempi attuali.

Le risorse derivano da diversi progetti comunitari: il Next Generation Eu, con il QFP (Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027), assicureranno flussi finanziari di complessivi 1824,30 miliardi, che costituiscono il piano europeo di ripresa. Un'occasione unica e irripetibile su cui saremo impegnati, come nazione, ad essere protagonisti del nostro futuro. Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), e la combinazione di più fattori tra riforme, spinte a cambiamenti verdi e digitali, investimenti infrastrutturali capaci di ammodernare il Paese e spingerlo verso la parte più progredita dell'Europa; bisogna accantonare vecchie prassi burocratiche e macchinose legiferazioni, poco inclini a facilitare la vita dei cittadini. Queste sono le raccomandazioni dell'Europa a cui non possiamo sottrarci, per pretendere di utilizzare e investire gli oltre 200 miliardi a disposizione.

E in questo contesto che però si stanno palesando i limiti del nostro Paese, che dal punto di vista politico sconta una povertà di risorse umane in grado di comprendere il momento

storico e guidare le scelte nella giusta direzione. Politica guidata nella maggior parte dei casi da opportunismi e populismi, da movimenti e associazionismi di dubbia ideologia che diventano la longa manus di partiti che cercano di sovvertire quei flebili equilibri che l'arrivo al Governo di Draghi e la costituzione della nuova maggioranza hanno garantito negli ultimi mesi.
Atti di violenza gratuita attraverso manifestazioni che hanno avuto solo lo scopo di instillare dubbi e incertezze in quanti hanno fiducia nelle manovre e nelle soluzioni trovate, anche concertando con le parti sociali, per garantire la ripresa e la sicurezza degli italiani.
Basti pensare all'attacco alla sede della CGIL a Roma, condotta da frange di estrema destra alla quale il 16 ottobre abbiamo detto NO al modo di fare, a quelle ideologie retrograde che hanno trovato nel sindacato un capro espiatorio, in una manifestazione alla quale abbiamo risposto agli insulti alla democrazia, alla partecipazione e aggregazione che mette insieme milioni di lavoratori e pensionati, e non qualche migliaia di persone che non hanno nulla a che vedere con il Paese reale, con i fatti, con i contenuti, con il pensiero di una moltitudine di gente che crede nel sindacato, nel suo ruolo e della sua competenza.

Il PNRR è un'occasione straordinaria che il nostro Paese ha per mettere fine a una serie di gap che hanno condizionato in quest'ultimo anno e mezzo la vita stessa, per cui è fondamentale utilizzare le risorse messe a disposizione dall'Europa.
La CISL sostiene che ci deve essere una governance partecipata con le organizzazioni sindacali per poter verificare la qualità della spesa dei progetti e il tipo di ricaduta che questi generano. Grazie al PNRR deve essere implementata l'occupazione, per risolvere le criticità che la pandemia ha messo sotto gli occhi di tutti, dalla sanità all'istruzione sino alla pubblica amministrazione. Devono essere rispettate le condizionalità, quindi vantaggi per donne e giovani. Queste risorse devono puntare ad accorciare le distanze che nel Paese ci sono, ovvero riportare il Sud a livelli che possano far parlare dell'Italia come un Paese unito e forte nei confronti dell'Europa.
La Cisl di Puglia nel suo approfondimento sul PNRR in chiave regionale ha sostenuto che è necessario che siano spese fino all'ultimo centesimo le risorse a disposizione e come indicato nella legge di conversione del Decreto Semplificazioni, è fondamentale che vengano spese tutte quelle per il Sud, che ammontano al 40% del totale. Ma soprattutto occorre una governance reale, concreta, che possa condividere un percorso con tutti gli attori interessati.
Inoltre, abbiamo ribadito la nostra disponibilità alla politica e alle istituzioni a livello regionale, ma anche ai parlamentari, a concertare per rilanciare il Mezzogiorno e la Puglia in particolare.
Rilancio del territorio, la sua valorizzazione, la formazione, l'istruzione, la mobilità e le infrastrutture devono essere al centro, le priorità dalle quali partire per consentire una reale ripartenza.
Ripartenza che passa inevitabilmente dai settori della Fisascat.

I nostri settori sono stati grandi protagonisti negli ultimi decenni: turismo, commercio, assistenza sanitaria privata e terziario avanzato sono centrali nella globalizzazione, la quale necessita di correttivi coerenti coi principi etici prevalenti nei paesi sviluppati, soprattutto quelli relativi ai diritti dei lavoratori ed al divieto di forme di sfruttamento del lavoro minorile; vanno innalzati i diritti laddove non ci sono, non le barriere, in quanto,

paradossalmente, non sarà erigendo nuove barriere che sconfiggeremo i fenomeni di dumping sociale o ambientale nei paesi meno sviluppati.
Semmai, va decisamente respinta l'idea della globalizzazione "del pensiero unico", quella che fa emergere *il relativismo come orizzonte della convivenza sociale e dell'attività politica.*
Il relativismo quale unico orizzonte della convivenza sociale intossica le società contemporanee e le condanna al tempo dell'interregno, vale a dire a vivere un eterno presente nel quale si ha ben chiaro in mente che una fase storica si è definitivamente chiusa, ma si fa fatica ad intravedere i caratteri di una nuova epoca.
Il tempo dell'interregno e la tipica condizione di sospensione - non solo esistenziale ma anche economico-sociale - che un'emergenza pandemica comporta hanno un effetto inibitore per lo sviluppo e il progresso delle comunità, nonché ritardante per investimenti e consumi; pertanto, le crisi settoriali si fanno sistemiche e, al loro generalizzarsi, le economie entrano in pesanti fasi recessive che, inevitabilmente, corrodono i fondamentali del vivere sociale, primo fra tutti il lavoro. Protezionismo e tempo dell'interregno rendono stagnante la vita delle comunità. Del resto, è noto che più è alta la propensione al risparmio e meno è l'effetto espansivo degli investimenti, mentre più è alta la propensione al consumo e più si impiega la produzione potenziale e si raggiunge quell'equilibrio generale sui mercati di beni, di capitali e di lavoro per realizzare una condizione di piena occupazione. Il modello di sviluppo incentrato sul libero mercato è nulla di fronte a questi problemi; si rivela incapace di preservare sé stesso e, anzi, contribuisce al suo dissolvimento.
Alcuni di questi pensieri sono contenuti in alcune pubblicazioni di Papa Francesco, un grande uomo, prima di essere la guida della Chiesa, che affronta spesso temi che farebbero di lui un grande sindacalista CISL ed al quale possiamo far riferimento alla luce dell'ispirazione cattolica della nostra organizzazione.

Inoltre, alla regressione della quota dei redditi da lavoro fa da corollario una diseguaglianza di reddito. Infatti, nel 2019, per la prima volta l'ILO (International Labour Organization delle Nazioni Unite) ha pubblicato le stime mondiali della distribuzione del reddito da lavoro, dando atto della disuguaglianza diffusa rispetto ai livelli salariali; dalla loro analisi si ricava che il 10% dei lavoratori nel mondo riceve il 48,9% dei salari complessivi, mentre il 50% dei lavoratori meno pagati riceve solamente il 6,4% dei salari complessivi.
Si consideri che il 20% dei lavoratori con reddito più basso — circa 650 milioni di persone — guadagna meno dell'1% del totale del reddito da lavoro globale.
Col primo ventennio del XXI secolo per il reddito da lavoro, peraltro, si assiste ad un paradosso relativo ad una linea di tendenza ancora fioca ma che dà l'idea di una prospettiva possibile: mentre diminuiscono, sia pure in maniera insoddisfacente, le disuguaglianze nel mondo, diventano più marcate le diseguaglianze all'interno dello stesso paese. Detto in altri termini: dentro i singoli paesi le disuguaglianze reddituali fra i lavoratori continuano ad aumentare molto di più che fra sistemi retributivi dei vari paesi.
La piaga del lavoro impoverito è un'emergenza planetaria, in quanto essa, acuendosi, porta ulteriori elementi di regressione sociale ed economica dagli effetti potenzialmente devastanti; il deleterio processo di impoverimento del lavoro ha la duplice natura delle due categorie coniate dalla cultura sociologica dell'in-work poor (lavoratore povero) e del low-wage worker (lavoratore a basso salario).

Secondo la dottrina è considerato lavoratore povero chi è stato occupato almeno sette mesi nell'anno di riferimento e vive in un nucleo familiare che gode di un reddito equivalente disponibile inferiore al 60% del reddito mediano nazionale; pertanto, si è lavoratore povero anche da occupati per tutto l'anno e con un reddito da lavoro apparentemente dignitoso se si ha un nucleo familiare numeroso e con uno scarso reddito da parte degli altri componenti il nucleo.
Il lavoratore a basso salario, invece, è il lavoratore che riceve una remunerazione inferiore ai due terzi del salario orario mediano, senza alcuna valutazione circa la capacità reddituale del proprio nucleo familiare.
Sorprendentemente, la risposta (indiretta) a come fronteggiare il rischio di divenire lavoratori poveri ed a basso salario ce la dà il Fondo Monetario Internazionale: è l'insostituibile ruolo del sindacato che può fronteggiare lo spettro dell'impoverimento del lavoro; il Fondo, infatti, afferma che nei paesi in cui i tassi di sindacalizzazione dei lavoratori si sono ridotti si è anche registrato un incremento della diseguaglianza di redditi.
Tutto questo sembra quantomeno familiare a tutti noi che facciamo parte della Fisascat, nel sud Italia, nella nostra provincia in cui i dati prima enunciati sono, soprattutto dopo la pandemia, rispondenti non solo alle statistiche, ma alla realtà.

CONTRATTAZIONE

Lo psicologo statunitense Lewin afferma che *"il conflitto è quella situazione che si determina tutte le volte che sull'individuo agiscono contemporaneamente due forze psichiche di uguale intensità e opposta direzione."*
Il conflitto, quindi, è necessario allo sviluppo, è considerato esso stesso un periodo di crescita nel momento in cui permettiamo a noi stessi di crescere, di cambiare, di aumentare il nostro potere, la nostra consapevolezza.
Se un conflitto viene sopito senza essere compreso, niente può garantirci che un altro conflitto possa nascere poco dopo, magari con "diversi protagonisti" e contenuti differenti, ma le potenzialità inespresse saranno le stesse.
Sostanzialmente il nostro ruolo è quello di gestire i conflitti con le nostre controparti, dirimere l'insorgenza di problematiche tra chi rappresentiamo e le aziende. Gestire il conflitto attraverso la concertazione, la contrattazione, il confronto.

Tanti sono gli strumenti a nostra disposizione.
A partire dalla crescita e l'aggiornamento delle competenze che, oltre ad essere un efficace rimedio al problema della bassa produttività, uno dei fattori produttivi più importanti per decretare il successo di imprese e settori, fronteggiano alcuni atavici guasti del nostro mercato del lavoro, quali la prevalenza di lavori a basso salario e di lavoro povero, la significativa componente rappresentata della quota del lavoro non standard, nonché i diffusi fenomeni di under-education e dello skill mismatch (Bassa istruzione e disaccoppiamento domanda / offerta).
Naturalmente, oltre al consolidamento delle hard skills, ovverosia quelle competenze tecniche e specifiche, attribuibili a una determinata professione, nel Terziario di mercato è necessario, più che per altri settori, intervenire con mirati programmi per aggiornare anche

le competenze trasversali, le cosiddette soft skills; a tal riguardo è noto che le competenze chiave sempre più richieste dalle imprese che vi operano sono le capacità comunicative, organizzative, di problem solving e di team working.
I cambiamenti tecnologici, che impattano in maniera significativa i settori del Terziario di mercato, la velocità delle trasformazioni dal versante sia della domanda che dell'offerta dei servizi e gli adeguamenti sistematicamente richiesti alle lavoratrici ed ai lavoratori in termini sia di competenze specifiche che di soft skills obbligano il sindacato dei lavoratori a negoziare percorsi di "upskillink" e di "reskilling", al duplice fine di contribuire sia alla definizione di trasparenti percorsi evolutivi in termini professionali che di consolidare le chance di occupabilità delle persone impiegate in posizioni professionali ormai obsolete.
Tutto ciò potrà avvenire solo ed esclusivamente se sarà introdotto ed implementato a livello generalizzato nei contratti collettivi di ogni livello il diritto alla formazione ed all'aggiornamento professionale come diritto individuale per ciascun lavoratore, prescindendo dal livello di inquadramento posseduto.
Ma quello alla formazione come diritto individuale per i lavoratori del Terziario di mercato deve essere interpretato solo come un diritto "prodromico", in quanto la formazione è una fase strumentale a vedersi riconoscere un altro e ben chiaro diritto: quello alla crescita professionale, all'incremento dello stock di competenze individuali, a cui dare un congruo riconoscimento anche in termini di inquadramento.
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; è necessario non solo per dare più tutele e più opportunità per l'occupabilità.
Ma per rendere effettivamente realizzabile l'auspicabile salto di qualità sopra descritto, il sindacato ed il lavoro devono essere concepiti come parte di un tutto e questo tutto deve necessariamente prevedere un ruolo fattivo e partecipe di istituzioni, agenzie pubbliche, associazioni e soggetti privati (in particolar modo del Terzo settore) per sviluppare sistemi di governance territoriali volti ad offrire una costante lettura dei fabbisogni occupazionali settoriali del Terziario di mercato, al fine di tenere costantemente aggiornato il "capitale di competenze" espresso dai contesti locali. Soprattutto nel Terzo settore la contrattazione può e deve partire dai Piani Sociali di Zona, dove l'analisi dei fabbisogni deve essere prioritario, insieme all'inserimento che vincoli gli stakeholder a preservare occupazione ed evitare il sempre più frequente dumping contrattuale.
I lavoratori ed il loro sindacato devono tessere alleanze e pensarsi oltre un ruolo di mera difesa di interessi categoriali per inserire lo spaccato da essi promosso e rappresentato in un ambito più ricco ed articolato, al fine di rendere quegli interessi non solo compatibili con quelli più generali espressi dagli scacchieri territoriali, ma parte insopprimibile di essi.
La pandemia ci ha sicuramente insegnato che per superare momenti difficili non bastano le iniziative individuali. Serve unirsi negli intenti e fare squadra per superare gli ostacoli, di qualunque natura siano.
Ci attende nel prossimo futuro la sfida rappresentata da un mondo del lavoro in cambiamento. Sfida sicuramente impegnativa, ma non un'eccezione. Da sempre, infatti, le "novità" che hanno interessato negli scorsi decenni i modi ed i tempi per fornire prodotti e servizi sono stati al centro di impegnativi negoziati sindacali e hanno costituito oggetto di sperimentazione e di istituti contrattuali innovativi.

Tuttavia, a differenza delle "novità" del passato, regolamentare contrattualmente, e per tempo, l'impatto che i processi di massiva digitalizzazione giocano sul lavoro non appare agevole, in quanto, per intensità e diffusione, stavolta non si è al cospetto di una mera "novità", ma di un'autentica rottura di sistema rispetto al passato.
Il profondo cambiamento in atto, non a caso definito "quarta rivoluzione industriale", rappresenta una forte e generalizzata accelerazione di fenomeni già presenti nei processi di ristrutturazione produttiva e nelle trasformazioni del lavoro, anche se non crea effetti di spiazzamento omogenei per tutte le professionalità.
Del resto, è noto che il cambiamento tecnologico non ha lo stesso impatto su tutte le competenze: favorisce quelle tecniche e specifiche, marginalizza quelle *soft*.
Le modalità di lavoro nell'economia digitale possono essere di due tipi. Il primo tipo è il crowd-work (il lavoro nella folla), ovverosia il lavoro prestato da remoto, senza rapporto alcuno tra lavoratore ed utente. Mentre in una prima fase tale modalità riguardava soltanto attività e servizi standardizzati, già oggi riguarda anche servizi altamente specialistici e le professioni intellettuali. Per svolgere un'attività di crowd work è sufficiente iscriversi a una delle tante piattaforme disponibili online.
Il lavoro on-demand, vale a dire quello fornito ai settori del food delivery, del trasporto passeggeri e dei servizi domestici, attraverso piattaforme che agevolano il contatto di chi lavora con la clientela/utenza, sarebbe il secondo tipo.
Molti risultano i settori coinvolti ed eterogenee sono le prestazioni di servizi offerti, estrema è la flessibilità di sistema; ma la pressoché totale mancanza di una disciplina settoriale, anche concernente il lavoro, lascia pensare che il crowd work in particolare possa essere in prospettiva molto rischiosa.
Tali piattaforme vengono definite dalla dottrina "labour-based" e "web-based", offrono servizi come, per esempio, "identificare e etichettare immagini; trascrivere o tradurre documenti scritti, audio e video; raccogliere e elaborare dati; filtrare e moderare attività in rete; gli esempi paradigmatici sono: Amazon Mechanical Turk (AMT), Clickworker, Crowdflower, Jovoto, Microtask, Topcoder, Upwork".
Se lo Statuto dei lavoratori fece entrare 51 anni fa i valori della Costituzione nei luoghi di lavoro, oggi, in un lavoro che può prestarsi da remoto e con forme contrattuali non standard, solo l'autonomia collettiva - per il tramite della contrattazione – può ricondurre il potere datoriale nell'alveo della necessaria osservanza delle garanzie fondamentali di libertà e di dignità della persona del prestatore.
Il lavoro ha bisogno di una ricomposizione, di essere riunificato, quantomeno rispetto ai fondamentali diritti sociali da garantire a chiunque presti un'attività in condizioni di dipendenza economica: la macro-tripartizione "dipendente, parasubordinato ed autonomo" (anche occasionale) è lo spettro ampio dentro il quale costruire livelli di solidarietà più avanzati, una dimensione collettiva unificante.
È fondamentale ricondurre a direttrici comuni sia le distinte soggettività professionali che le diverse fattispecie contrattuali, pena l'implosione del mondo del lavoro per via delle sue frammentazioni e incoerenze.
In pratica la contrattazione collettiva deve 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 non formale ma sostanziale e tradotto in diritti sociali del lavoro.

La contrattazione, per le sue intrinseche caratteristiche di flessibilità e la consustanziale 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; essa può più e meglio della legge arrivare, naturalmente per via pattizia, a generalizzare il riconoscimento dei diritti alla salute, alla formazione, al protagonismo sindacale e allo sciopero, al giusto trattamento economico, al riposo e la conciliazione dei tempi di vita, a non essere discriminati per ragioni di razza, genere, lingua, religione, diritto alla genitorialità e cura dei cari in difficoltà, diritto alla partecipazione alle scelte aziendali.
Del resto, è la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che riconosce il diritto di negoziazione e di azioni collettive ai lavoratori senza "aggettivazione".
Contrattare nuove tutele significa in primis innovare il lavoro, emancipandolo da distorte visioni ideologiche novecentesche e 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.
L'orizzonte di una ricomposizione del lavoro si rende necessaria anche per via del fatto che, al netto delle differenze formali, i tipi contrattuali richiamati, nella sostanza, non presentano caratteristiche strutturalmente divaricanti.
D'altro canto, il fenomeno dello smart working, affermatosi come componente strutturale nell'ambito di alcune (non di tutte) funzioni aziendali soprattutto a causa della pandemia da COVID-19, è alla base di una riorganizzazione del lavoro -incentrata sulle nuove tecnologie al fine di liberarlo dai limiti fisici e temporali – che interessa non solo quello subordinato.

Dopo la frenata dettata dalla pandemia, per sostenere la ripresa economica occorre riprendere le fila dei rinnovi contrattuali dei nostri settori e siglare accordi che aumentino il potere d'acquisto dei salari di lavoratrici e lavoratori che rappresentiamo ed anche l'avanzamento dei diritti e delle tutele attraverso il rafforzamento dei sistemi bilaterali, di welfare contrattuale, dell'adeguamento al digitale e alle nuove modalità di organizzazione del lavoro.
Nelle scorse settimane sono ripresi i negoziati per il rinnovo del Contratto Nazionale del Terziario, Distribuzione e Servizi che oggi viene applicato a circa 3,5 milioni di addetti, la più vasta platea di lavoratori privati in Italia. Confronto con le controparti che auspichiamo si concluda in maniera positiva nel breve periodo, vista la scadenza contrattuale del 2019, contrariamente a quanto successo per altri contratti nazionali.

In ballo anche il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata. Nell'ultimo incontro come Fisascat abbiamo richiamato le considerazioni contenute nella piattaforma rivendicativa unitaria, ribadendo che si rende necessario procedere ad una attualizzazione e ad una semplificazione dell'articolato relativo alla classificazione del personale, soprattutto per la spinta esercitata dall'evoluzione organizzativa che le strutture di vendita hanno conosciuto e stanno ancora conoscendo.
Inoltre, la nostra Federazione ha espresso l'auspicio che si possa dare vita, in tema di classificazione, ad una ricomposizione dell'intera filiera delle figure professionali impiegate

nell'ambito delle strutture organizzative delle imprese della Grande Distribuzione Organizzata, in coerenza con la sfera applicativa del contratto stesso.
Non è un mistero, infatti, che proprio assetti organizzativi profondamente mutati, soprattutto per via di tantissimi processi di terziarizzazione ed esternalizzazione di attività e funzioni, siano alla base di una sorta di "fuga" dal CCNL, che va seriamente contrastata.
Inoltre, stante la crescente importanza dello shopping on line, il contratto della distribuzione moderna e organizzata non può esimersi dal regolamentare le professionalità – tutte, nessuna esclusa, dalle più basse alle più alte – riferibili all'e-commerce.
Federdistribuzione, per parte sua, ha affermato di avere la necessità di impostare un sistema classificatorio che dia alla "profondità" (in termini di declaratorie) delle mansioni svolte il pieno riconoscimento contrattuale; più specificamente, la nostra controparte ha fatto riferimento allo *store manager*, o, per essere più chiari, alla differenza che ci sarebbe dall'effettuare tale ruolo a seconda dei diversi format di vendita, che attualmente non troverebbe piena rappresentazione nella classificazione del CCNL di riferimento.

Forte preoccupazione desta sicuramente il protrarsi dei tempi per il rinnovo del Contratto della Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari.
Un contratto che coinvolge circa 100.000 addetti ormai scaduto dal 2015.
Decine di manifestazioni, scioperi, attivi unitari, coinvolgimento delle istituzioni a tutti i livelli non sono ancora serviti a sbloccare l'impasse in cui le associazioni datoriali di categoria stanno fomentando l'incertezza e l'illegalità.
Nell'ultimo Attivo Unitario del 26 novembre, circa 600 delegati da tutta l'Italia si sono riuniti in modalità telematica per valutare la necessità di nuove iniziative sindacali, non escludendo ulteriori mobilitazioni volte a sbloccare una vertenza che si trascina da troppi anni e che la pandemia ha portato ad uno stallo dal quale responsabilmente bisognerà tentare di uscire.
Dumping contrattuale e sociale, solo alcune delle criticità, che insieme al cambio di appalto e la flessibilità sfrenata di alcune aziende, stanno portando allo stremo i lavoratori che rappresentiamo.
Le richieste datoriali restano il vero tallone d'Achille, tra ricorso sfrenato al part-time, ai contratti a termine e alla flessibilità senza limiti.
Bene ha fatto Diego Lorenzi, il nostro Segretario Nazionale con la delega al settore, che ha raccolto il testimone da Aurora Blanca che negli ultimi anni ha profuso un grande sforzo per tentare di arrivare ad una positiva risoluzione, che ha affermato che c'è l'esigenza di continuare a combattere ed evitare la rassegnazione che serpeggia tra i lavoratori, utilizzando tutti gli strumenti a nostra disposizione per restituire dignità agli addetti che ogni giorni sono esposti a pericoli di varia natura, che garantiscono sicurezza ed efficienza in postazioni pubbliche e private ai quali bisogna, altresì, garantire un salario adeguato e un miglioramento del welfare anche attraverso la bilateralità in cui crediamo fortemente.

Nello scenario dei rinnovi contrattuali, la scorsa estate è stata, finalmente, quella del rinnovo del CCNL del settore pulizie e multiservizi, settore tra i maggiormente rappresentativi per la nostra federazione territoriale, che era scaduto da circa 60 mesi!
Un traguardo importante, arrivato al termine di una lunga e difficile trattativa, riattivata anche per il grande impegno e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e che ha

ricevuto una grandissima accelerata grazie alla dedizione della struttura nazionale ed all'intervento del nostro Segretario Generale, Davide Guarini.
Le mediazioni individuate sono complessivamente positive, in considerazione delle forti distanze che hanno contraddistinto le posizioni delle Parti, in particolare sui temi della malattia, flessibilità e banca ore e del salario.
Il testo sottoscritto, e poi portato alla valutazione delle assemblee delle lavoratrici e lavoratori (approvato con il 97% di consensi), interviene su diversi istituti integrando e/o modificando la precedente disciplina. Sicuramente, come emerso dal confronto con quanti rappresentiamo, si poteva insistere sul fronte degli aumenti salariali, ma abbiamo evitato di ritardare ulteriormente la sottoscrizione del rinnovo e di ingenerare pretesti in tal senso, ritenendo comunque che il nuovo articolato possa risolvere numerose criticità, a partire dal fatto che il prossimo rinnovo non potrà assolutamente tardare come l'ultimo.
Infatti, in assenza di rinnovo o disdetta del CCNL, viene introdotto un meccanismo di incremento della retribuzione tabellare sulla base dell'indice inflazionistico programmato per l'anno 2025; tale eventuale incremento decorrerà dal mese di luglio 2025.
Nel mese di luglio 2026, qualora il differenziale tra indice preventivato e consuntivato per l'anno 2025 risultasse positivo, si procederà all'adeguamento della retribuzione tabellare, se negativo, l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

Anche per il comparto turistico ricettivo e della ristorazione commerciale, settori tra i più colpiti negli ultimi due anni tra lockdown e chiusure ripetute, bisognerà fare uno sforzo in più per avviare a stretto giro i negoziati per i rinnovi contrattuali.
Occorre, anche in questo contesto, garantire qualità all'occupazione, alla sicurezza ed evitando il dilagare di lavoro nero e grigio e il ricorso a contratti pirata che sono devastanti soprattutto in comparti che vivono di part-time e stagionalità.

Nel 2019 è stato rinnovato un altro contratto importante per la rappresentanza della Fisascat di Foggia: il CCNL delle Cooperative Sociali.
Un rinnovo raggiunto in fase pre-pandemica che ha dato sicuramente dignità e slancio ad un comparto che, mio modesto parere, vedrà una ulteriore impennata nel prossimo futuro.
Il continuo ricorso all'assistenza privata sanitaria, scolastica e sociale, stante le lacune del sistema pubblico, ha fatto nascere strutture, programmi, progetti e servizi alla persona nei quali si è ricorso in maniera importante al contratto delle Cooperative Sociali.
Un rinnovo che ha recuperato salario, diritti, aggiornato il sistema del welfare e che si candida ad essere uno dei più utilizzati in ambito del lavoro assistenziale.
In questo contesto si inserisce anche il lavoro che la nostra Segreteria Regionale ha iniziato per il rinnovo del contratto integrativo regionale, un indice della grande attenzione che come categoria dedichiamo ad un settore in cui la diffusione di part-time bassissimi (ci sono servizi gestiti con operatori a meno di 10 ore settimanali), la grande presenza di personale femminile che viene spesso minacciato di perdita di lavoro nel caso di ricorso a congedi e permessi legati a maternità e assistenza familiare, il lento e repentino ribasso al quale le istituzioni mirano, potrebbero causare scompensi e illegalità in questo momento di grande utilizzo.

LA FISASCAT SUL TERRITORIO

Nei 56 mesi passati dall'ultimo Congresso Territoriale, la Fisascat di Foggia è molto cresciuta in termini di rappresentanza, di presenza nelle aziende e sedi CISL periferiche e, di pari passo con la stessa struttura confederale, si è guadagnata un posto di rispettabile protagonismo, quale parte sociale accreditata presso le istituzioni e organismi di controllo del nostro territorio.
Siamo un riferimento nella gestione delle vertenze con la Prefettura, la Questura.
Abbiamo ottimi rapporti unitari con i nostri compagni di viaggio a cui porgo il mio ringraziamento per la presenza ai nostri lavori: Filcams, Funzione Pubblica, Uiltucs, Uiltrasporti con i quali siamo impegnati quotidianamente nelle vertenze che caratterizzano il nostro frammentato mondo del lavoro e con i quali nei prossimi mesi gestiremo le crisi che inevitabilmente arriveranno a causa del Commissariamento per infiltrazioni mafiose del Comune di Foggia, dello sblocco dei licenziamenti, del termine degli ammortizzatori sociali emergenziali, delle ristrutturazioni delle aziende del commercio, dei tagli alla spesa pubblica, troppo frequenti nei nostri comparti e che condizionano servizi e appalti.
Abbiamo però seminato buoni rapporti sindacali anche con le controparti come Confcommercio, Confesercenti, Confcooperative con le quali condividiamo l'attaccamento al territorio ed il rispetto dei ruoli che ci permettono di lavorare in maniera sinergica negli enti bilaterali, nelle segnalazioni di inadempienze alle pubbliche istituzioni e alle quali rinnovo la nostra piena disponibilità a mettere in campo le nostre competenze per il bene dei lavoratori che rappresentiamo e le aziende che danno occupazione in un territorio difficile e ferito come il nostro. Partendo dalla rivalorizzazione della bilateralità, soprattutto nel commercio, è stata data una buona accelerata negli ultimi due anni, con diverse attività volte a sostenere il reddito dei lavoratori occupati nelle aziende aderenti e gettando le basi per il suo pieno funzionamento nell'immediato futuro.
Territorio, quello di Capitanata, agli ultimi posti di quasi tutte le classifiche statistiche stilate negli ultimi anni.
Capitanata che sconta una vasta presenza di malavita che, condita con la diffusa omertà, rischia di portare la nostra provincia al punto di non ritorno.
Il nostro territorio è caratterizzato anche dalla presenza di numerose comunità di stranieri ed extra comunitari, giunti dalle nostre parti per le poche opportunità presenti nei propri Paesi di origine o perché richiedenti asilo politico fuggendo da guerre in Africa.
Abbiamo l'obbligo di accrescere la consapevolezza in quanti rappresentiamo che insieme si può far progredire una comunità, essere solidali ma comprendere anche l'immigrazione come un'opportunità di creazione di posti di lavoro.
Da qualche settimana ha riaperto le porte il Centro Accoglienza Rifugiati di Borgo Mezzanone. Sono arrivati 80 nuovi ospiti e ciò ha permesso il rientro a lavoro di operatori dell'accoglienza, delle pulizie e della ristorazione che erano in cassa integrazione da più di un anno.
La CISL è stata tra le parti promotrici della riqualificazione del campo che nel 2022, dopo gli atti burocratici istituzionali, dovrebbe diventare una foresteria per i lavoratori agricoli, dando dignità abitativa a centinaia di nostri associati alla FAI e consentendo di

implementare occupazione e reddito di coloro che gestiranno questo servizio per conto della Prefettura di Foggia.
Una grandissima occasione di accoglienza e creazione di posti di lavoro per rendere operativa una struttura vicino alla quale negli ultimi anni si è assistito a fenomeni diffusi di illegalità e morte.
Continueremo a promuovere, insieme alla Confederazione, un percorso che porti i servizi integrativi alla persona nelle scuole e domiciliari ad una continuità durante l'anno, portando sul tavolo istituzionale delle proposte che permettano di dare assistenza anche nei mesi estivi, storicamente periodo carente di attività per gli utenti e di sospensione dal lavoro per le lavoratrici e lavoratori. Se le istituzioni saranno sensibili e pronte al cambiamento, potremo davvero fare un passo in avanti sia nel garantire dignità a scolari e malati, sia trasformare una posizione lavorativa con le caratteristiche della stagionalità (scolastica) ad una che abbia strutturalità, spingendo le amministrazioni a inserire clausole di salvaguardia occupazionale e rispetto dei CCNL firmati dalle sigle sindacali maggiormente rappresentative.
Di certo la programmazione dei Piani Sociali di Zona del prossimo periodo potrebbe già essere un primo banco di prova. L'invito che rivolgiamo alla CISL e alla FNP è quello di concertare e farci partecipi poiché, facendo squadra, unendo le competenze, possiamo raggiungere gli obiettivi che ci siamo prefissi.

Molte le vertenze aperte in ambito della vigilanza privata, storicamente un settore molto complicato nella nostra provincia, pieno di aziende anche molto piccole che per restare sul mercato offrono prezzi al ribasso e che faticano spesso anche a pagare gli stipendi.
A questo, la recente normativa di settore, aggiunge l'affacciarsi sempre più costante di grandi colossi di altri territori che sicuramente hanno calmierato il mercato, ma che contestualmente hanno manifestato i limiti di gestione e presenza fattiva sul territorio.
A quanto appena riportato, si aggiungono le problematiche degli appalti pubblici, sempre più complicati da gestire e che ci vedranno intensamente occupati nelle prossime settimane.
A partire dall'Istituto Poligrafico Zecca dello Stato. Su questo importante impianto di produzione di carte filigranate e la stampa valori, passaporti, targhe per autoveicoli ecc., insistono due grandi servizi: il servizio di prevenzione antincendio e quello di vigilanza e logistica gestito da aziende del settore della vigilanza privata.
La nostra azione, nel primo contesto, è stata svolta in primis alla stabilizzazione del personale che per quasi un anno è rimasta a tempo determinato e part-time; una volta raggiunto questo obiettivo, stiamo lavorando nella direzione di garantire un contratto più specifico di quello ora applicato, i servizi fiduciari, e soprattutto più remunerativo.
Per questo abbiamo coinvolto la nostra organizzazione a più livelli per trovare già nell'immediato soluzioni concrete.
Per quanto riguarda invece il settore specifico della vigilanza privata e servizi fiduciari, siamo stati interessati, sin dal febbraio 2021, a ricercare soluzioni che tutelino l'occupazione di quasi 100 tra lavoratrici e lavoratori e arginare l'imminente sostituzione della platea che rappresentiamo, voluta dal Governo con la scorsa Legge di Bilancio, con personale della Guardia di Finanza.
Abbiamo individuato una strada possibile sia con le aziende che, sino ad aprile prossimo, gestiranno la commessa, sia è iniziato un percorso con la committenza e la Prefettura di

Foggia per trovare le giuste soluzioni al problema occupazionale che, inevitabilmente, sopraggiungerà di qui a breve.
Purtroppo, sempre più spesso, scelte avventate e non lungimiranti creano distorsioni nell'ambito degli appalti pubblici nei quali, nel nome del risparmio economico e dei tagli irrazionali, ne fanno le spese i lavoratori e lavoratrici che rappresentiamo.
Ma anche in ambito privato non c'è molta differenza.
Ex Sofim, Leonardo Spa, sono esempi di grandi aziende in crisi, in ristrutturazione, nelle quali sono presenti servizi come la ristorazione collettiva, le pulizie civili ed industriali.
In questi siti industriali stiamo affrontando sia con strumenti contrattuali, sia con ammortizzatori sociali gli esuberi creati dalle chiusure settimanali e dalla riduzione di servizi, fino a ieri gestiti dalle aziende dei nostri settori e che oggi stanno scomparendo o, in controtendenza, internalizzati.
Non smetteremo di lottare e concertare soluzioni per le lavoratrici e lavoratori dei servizi all'infanzia e servizi sociali del Comune di Foggia. Chi è rimasto fuori nel recente passato ha il diritto ad una seconda possibilità e sarà nostro obiettivo che i Commissari del Comune di Foggia trovino gli strumenti per fare in modo che quanto chiediamo da mesi, compresa la non dispersione di professionalità e competenze decennali, trovi sfogo nel più breve tempo possibile.
Il terziario, i servizi, il turismo sono e saranno fondamentali per costruire il futuro della Capitanata e dell'intero Paese.

La Capitanata è anche simbolo di turismo, tra il Gargano e i Monti Dauni, pluripremiati da bandiere blu e arancioni nell'ultimo decennio. Un settore che, insieme a quello agroalimentare al quale è profondamente legato, traina l'economia così come in tutta la Puglia.

Bisognerà trovare nell'immediato gli strumenti per far diventare strutturali le presenze di turisti e dell'offerta creata dal momento della riapertura post lockdown, in modo che sia reso congiunturale un modello di turismo che sia contemporaneamente una opportunità per confermare e creare l'occupazione e l'imprenditorialità.

Innanzitutto, attraverso regole comuni condite con lavoro regolare, rafforzamento della struttura degli ammortizzatori sociali, cercare strumenti di salvaguardia delle professionalità anche decennali e la possibilità di riqualificazione e formazione professionale per migliaia di persone. E qui ritorna a gran voce il nostro ruolo e la possibilità di aiutare il sistema con l'ausilio gli enti bilaterali.

Sicuramente bisognerà inventare nuovi modelli di aggregazione che coniughino salute e sicurezza colmando le carenze attraverso investimenti a fondo perduto, rilanciando le vacanze Made in Italy, rafforzando la viabilità e le infrastrutture e regolamentando, in maniera equa per tutti gli attori del settore dell'ospitalità, le numerose zone grigie in cui agiscono soggetti commerciali poco conformi agli standard di concorrenza del turismo del nostro territorio.

Ed è anche per questo che abbiamo deciso di continuare a presidiare in modo capillare il territorio con i nostri collaboratori, con i delegati disponibili a dare il loro tempo e

competenze nelle sedi periferiche della CISL di Foggia, anch'essa sempre vicina alla nostra quotidiana attività e alla gestione delle Vertenze di grande rilevanza.

LA FISASCAT NELLA CISL

Insieme ad altre categorie, la Fisascat è una di quelle maggiormente contraddistinte dalla prossimità, siamo vicini agli ultimi, a coloro che danno servizi ed assistenza ma che nello stesso tempo hanno bisogno degli stessi strumenti per sopravvivere.
Ed è per questo che, anche per dare impulso al proselitismo, continuiamo a sostenere i progetti della CISL e della Fisascat, ci coordiniamo con il nostro patronato INAS e il CAF integrando la nostra assistenza contrattuale e quella fiscale e previdenziale, sempre più al centro delle esigenze di lavoratori e cittadini che rappresentiamo.
Progetti condivisi ci permettono di garantire operatori durante tutto l'anno in sedi che rischierebbero di essere scoperte.
Ma anche la collaborazione con l'ANOLF, alla quale porgo un mio personale ringraziamento per l'interazione col mondo delle Colf e Badanti straniere. Collaborazione che permette di dare assistenza nei momenti di fine rapporto di lavoro e, con il supporto dell'ente bilaterale nazionale, di fornire formazione e certificazione delle competenze per meglio spendersi in un comparto caratterizzato da lavoro nero, insicurezza e condizioni lavorative al limite.
ADICONSUM e SICET con le quali ogni anno stringiamo protocolli e convenzioni per fornire ai nostri associati assistenza in quanto consumatori, inquilini conduttori o proprietari di immobili.
Non dobbiamo mai dimenticare che coloro che rappresentiamo non sono solo lavoratori ma soprattutto cittadini che hanno bisogno di supporto, ed il nostro sistema servizi è un grande strumento complessivo con cui completiamo la nostra attività di prossimità a quanti ci danno fiducia e che noi siamo orgogliosi di rappresentare. L'obiettivo dei prossimi mesi sarà quello di fornire ai nostri delegati gli strumenti per sponsorizzare maggiormente il sistema servizi. Ed uno degli appuntamenti sarà sicuramente attraverso gli ultimi due moduli del Primo Corso Lungo della Fisascat di Foggia per i propri delegati, iniziato prima della pandemia e che abbiamo dovuto rallentare per ovvi motivi. Contiamo, entro i primi mesi del prossimo anno, di concluderlo magari alla presenza della Segreteria Nazionale che ci sostiene in questa attività formativa che per la nostra organizzazione è fondamentale.
Negli ultimi due anni abbiamo portato avanti il progetto di proselitismo promosso dalla USR e dalla Fisascat Puglia che ci ha permesso di stabilizzare un operatore dei servizi che è parte integrante della nostra struttura.
Abbiamo promosso sul nostro territorio il progetto FIST, la nostra categoria di prima affiliazione, attraverso le intese con Fisascat e Felsa Regionali per dare assistenza e presenza ai lavoratori del comparto del lavoro Somministrato, sempre più presente e utilizzato attraverso le agenzie per il lavoro sia in comparti industriali che del pubblico impiego.
Proselitismo, formazione e interazione con EBI. TEMP. e FORMA. TEMP. al centro del progetto che sta ottenendo ottimi risultati e che col tempo non potranno che essere implementati.
Nell'ambito della crescita della nostra federazione non possiamo dimenticare la grande collaborazione che insiste con tante federazioni della Cisl di Foggia.

In quasi tutti gli ambiti, pubblici e privati, esiste un appalto di servizi nei quali sono occupati lavoratori della Fisascat.
Allora ricordiamo il passaggio dei lavoratori ex lsu delle scuole alla CISL Scuola, circa un decennio fa quelli del pulimento e mense degli ospedali o dal 2021 quelli del CUP della ASL a Sanitaservice gestiti ora dalla FP, o ai tanti interscambi con i Metalmeccanici, trasporti, edili, cartai, agricoli.
Se insieme a questo inseriamo anche il recente progetto della continuità associativa in collaborazione con FNP e Patronato, capiamo le grandi opportunità di crescita e sensibile miglioramento della nostra assistenza in tutta la vita lavorativa di quanti rappresentiamo sino all'età della pensione.
Siamo convinti che queste sinergie, oltre a far parte del presente e futuro della nostra organizzazione, ci consentiranno di essere preparati agli obiettivi organizzativi e politici che, come Fisascat, affronteremo nei prossimi anni.
Futuro che sarà sempre più complicato, con le trasformazioni in atto che procedono ad una velocità alla quale ci dovremo adeguare con la competenza e la determinazione che contraddistinguono la nostra Federazione.
Investiremo in formazione, sui giovani e le donne che sono molto presenti in gran numero anche oggi al nostro XX Congresso Territoriale e che, sono certo, daranno la loro disponibilità per fare in modo che la FISASCAT di FOGGIA continui a crescere ed essere un punto di riferimento dentro e fuori la CISL.

RINGRAZIAMENTI

In conclusione, lasciatemi ringraziare in primis tutti i delegati e delegate che ogni giorno rendono possibile raggiungere i risultati per quanti rappresentiamo e che sono la prima linea della nostra organizzazione.
Ringrazio infinitamente la mia famiglia, mia moglie e i miei figli, per il sostegno e la pazienza quotidiana e la tranquillità che mi trasmettono nell'affrontare le brutte giornate che sono parte integrante di questa attività.
Un grazie alle mie compagne, fino ad oggi, di Segreteria, Bianca e Alessandra. Nessuno può nulla da solo.
Ed allora un altro grande grazie a Giusy e Antonio, a Lorenzo e Fabio, al responsabile della comunicazione CISL, Ciro, ai nostri legali che coadiuvano l'ufficio vertenze, Rodolfo e Silvio.
Grazie Carla e Leonardo della UST, colleghi, amici, che sostengono sempre la Fisascat di Foggia e ai quali rinnovo la nostra volontà di proseguire il lavoro in ottica confederale, pronti a condividere percorsi e attività già da domani.
Grazie ad Antonio e alla Segreteria Regionale per il supporto e la vicinanza che hanno sempre garantito.
Ed un ultimo ringraziamento alla Segreteria Nazionale, che da sempre crede e sostiene il progetto della nostra struttura, alla quale speriamo di contraccambiare attraverso la dedizione, la competenza e i risultati che cercheremo di continuare ad implementare per il bene di tutta l'organizzazione.

Sarà un futuro pieno di insidie e sfide. Ma abbiamo le spalle larghe, le persone e le giuste competenze per affrontare il cambiamento, certo che lo faremo tutti insieme, perché solo insieme si può.

GRAZIE!!!