CISL LATINA FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

XXI CONGRESSO FISASCAT CISL LATINA

3 DICEMBRE 2021

Ripartiamo dal territorio per il lavoro "buono"

Relazione del segretario generale Claudia Baroncini

FISASCAT CISL LATINA

RELAZIONE CONGRESSUALE

Buongiorno a tutti,

Cari amici e colleghi, oggi celebriamo il XXI congresso della Fisascat Cisl di Latina.

Sono doverosi i ringraziamenti per la partecipazione a tutti i presenti, delegate/i, ospiti e colleghi, in particolare al Segretario Nazionale, Segretario Regionale e Segretario UST.

Il Congresso è un momento importante, è l'occasione nella quale i nostri iscritti, la nostra base, partecipa al lavoro di costruzione politico-sindacale per il prossimo mandato congressuale.

PREMESSA

Dall'ultimo congresso di oltre quattro anni fa, analizzando il mondo del lavoro, è evidente che lo stesso è profondamente e totalmente mutato. In realtà, proprio tutto il mondo è cambiato!

Dal 2017, la crisi economica, la mancanza di riforme strutturali, il continuo mutare del quadro governativo e politico, fino al Covid 19 del 2020, si è presentato uno scenario completamente sconosciuto da affrontare.

Il Mondo, l'Europa, l'Italia, solo nell'ultimo periodo stanno riprendendo le fila per gestire la pandemia, la crisi sanitaria in primis, la situazione socioeconomica-finanziaria, le perdite di posti di lavoro, ecce cc.

La crisi sanitaria procurata dalla pandemia, ha messo in risalto tutte le criticità dei sistemi sanitari dei vari paesi, ma ha fatto anche emergere tutte le relative eccellenze e la capacità di attivarsi con immediatezza per trovare le adeguate soluzioni come i vari vaccini messi a disposizione per l'intero pianeta.

Superato il lock down, che evito di ripercorrere, affrontato il primo periodo di delirio sul confronto tra sindacati e aziende per le procedure di Cassa Integrazione, restando in trepida attesa dei vari DPCM che si sono succeduti, oggi rispetto al pandemia possiamo dire di aver gestito circa 10 mila pratiche di procedure CIG, nella provincia di Latina, solo come Federazioni di categoria, per poter attivare i sostegni previsti come ammortizzatori sociali, per i settori da noi seguiti, commercio, pubblici esercizi, turismo, barbieri parrucchieri ed estetisti, palestre, ecce cc.

Ad ogni serranda chiusa corrispondeva una procedura. È stata una esperienza devastante, sotto ogni punto di vista. Siamo riusciti comunque a gestirla grazie e soprattutto ad una forte collaborazione tra le sigle sindacali confederali, a tutti i livelli.

Dopo ciò, tra riaperture e coprifuoco, siamo arrivati ad oggi, dove tra alti e bassi la situazione è tenuta abbastanza sotto controllo, senza abbassare la guardia, grazie anche ai vaccini, permettendo di monitorare il miglioramento del sistema sociosanitario, la ripresa economica e la ripartenza del lavoro.

SITUAZIONE ATTUALE

Ci sono ancora, però delle sacche di mercato del lavoro in profonda crisi derivante dalla pandemia, che necessitano ancora della cassa integrazione, unica forma di sostentamento e sussidio, per dei lavoratori che difficilmente potranno riprendere il proprio lavoro a totale regime.

In tutto questo, però, non dobbiamo dimenticare tutti i lavoratori, dei nostri settori che non hanno mai smesso di lavorare, in particolare gli addetti dei supermercati, della vigilanza, delle pulizie, che hanno così garantito a tutti i cittadini la possibilità di continuare una vita il più possibile dignitosa, almeno sotto il profilo degli approvvigionamenti dei beni di prima necessità, della sicurezza dei luoghi di lavoro e dei territori, e della pulizia e sanificazione degli ambienti tutti, in particolare di quelli sanitari.

Facendo un quadro generale e complessivo, ad oggi, dobbiamo constatare l'evoluzione del virus che produce nuove varianti; l'irregolarità della vaccinazione, dovuta anche ad una campagna informativa contraria alla vaccinazione, purtroppo aiuta i nuovi contagi.

Il Covid ha messo in luce tutte le necessità di verifica dei protocolli di salute e sicurezza. Il Sindacato ha fortemente voluto l'istituzione di Comitati Covid aziendali, che tutt'ora attivi, si occupano di verificare l'applicazione delle norme per la sanificazione ambientale dei luoghi di lavoro e la tutela dei lavoratori per l'utilizzo dei dispositivi di sicurezza, oltre ad informazione e formazione continua di RLS in particolare.

Da questo metodo di lavoro di condivisione dipende la ripresa economica, che necessita di una "ingegneria sociale", attraverso il coordinamento tra corpi intermedi e istituzioni, per poter garantire una uscita dalla crisi meno penalizzante per tutti, in particolare per i più deboli.

IL CONTESTO INTERNAZIONALE E NAZIONALE

Nella sfida del contesto internazionale il ruolo dell'Europa dovrebbe essere quello dell'ago della bilancia tra i conflitti politici tra le potenze mondiali (USA, CINA, RUSSIA).

L'Unione Europea ha saputo mettere a disposizione tempestivamente risorse di supporto ai Paesi membri, per la tutela del lavoro, per lo sviluppo, per la formazione, per le politiche economiche e sociali, per l'ambiente e per la cultura.

Il PNRR permetterà un rilancio dei Paesi membri, che dovranno essere più moderni, più ecologici, più tecnologici, meno inefficienti e meno burocratizzati. Anche e soprattutto per l'Italia.

Entro il 2026 gli obiettivi sono: più posti di lavoro, aumento e miglioramento delle infrastrutture in particolare per il Sud, digitalizzazione, ed ecosostenibilità, riforma della pubblica amministrazione, riforma degli appalti, ridefinizione delle modalità di lavoro (smart working), consolidamento delle reti di protezione e promozione sociale.

L'Italia è il primo Paese beneficiario del programma europeo con 191,5 mld di euro; l'avvio di una fase di crescita stabile, capace di portare avanti i processi di rinnovamento dell'operato produttivo, e infrastrutturale, con l'obiettivo di rafforzare l'occupazione, costituisce un obiettivo non rinviabile.

L'AZIONE SINDACALE E LA CONCERTAZIONE

Si tratta di un cambiamento enorme che non si potrà realizzare senza una ripresa della concertazione sociale.

Il Paese ha bisogno di rapporti negoziali, con struttura partecipativa per un nuovo accordo sociale.

Rispetto all'azione sindacale si individuano due aree di partecipazione:

1. area macro, che riguarda la capacità del movimento sindacale di incidere sulle grandi scelte economiche e sociali;
2. area micro, o della partecipazione attiva diretta, che riguarda l'attività di impresa, soprattutto in ambito organizzativo.

La parte macro riguarda il lavoro che dovrà fare la Confederazione su temi generali ed importantissimi (gestione risorse finanziarie ed economiche, sostegno dell'occupazione, sostegni alle fasce deboli e fragili, ecosostenibilità, ecc. ecc.); la parte micro, ovvero la partecipazione diretta, sarà lavoro di competenza delle Federazioni di categoria, nelle specificità contrattuali, per la gestione di nuovi modelli organizzativi (smart working), per valorizzare i modelli di responsabilità

sociale dell'impresa, per sviluppare il ruolo degli Enti Bilaterali, fino ad ipotizzare la partecipazione agli utili per i lavoratori.

La sfida è quella di responsabilizzare livelli sempre più ampi di società nei processi economici, di controllo e decisioni, legando occupazione e produzione al territorio, incrementando i salari, produttività ed innovazione.

L'intero movimento sindacale ha oggi l'opportunità e la responsabilità di contribuire a definire un Progetto Paese, per avere un'intesa che abbia davanti i sei anni previsti nel PNRR, con il coinvolgimento dei lavoratori, per il riscatto del lavoro, in particolare quello giovanile, femminile e degli immigrati, per progetti per il rilancio del sud, per la condivisione della responsabilità su ecosostenibilità, ecc. ecc.

Occorre partire dai fabbisogni dei territori, delle famiglie e delle aziende, per poi discutere anche di fiscalità, di redistribuzione di economia, di servizi, per migliorare le condizioni economiche in modo omogeneo per tutto il Paese.

Va potenziato e migliorato il sistema degli ammortizzatori sociali, anche e soprattutto per le piccole imprese, oltre al sostegno per chi il posto di lavoro lo perde definitivamente.

È necessario investire nei Centri per l'Impiego, con precise missioni per gli operatori, con adeguata formazione.

Va anche valorizzata l'esperienza privata delle Agenzie per il Lavoro, al fine di creare un net-work misto (pubblico-privato), che dovrà supportare il nuovo sistema operativo.

Anche il sostegno del reddito dovrà essere necessariamente collegato a percorsi di politiche attive, con programmi di riqualificazione e reinserimento occupazionale per chi è uscito dal mondo del lavoro, o è in situazioni di crisi aziendali. Così si potrà affermare la "tutela del mercato del lavoro".

Tutto dipenderà anche dal coordinamento tra Stato e Regioni per assicurare operatività ed efficacia al progetto di modifica dei Centri per l'impiego.

Uno degli elementi fondamentali utili per il cambiamento è la Formazione.

La Formazione deve esprimersi come sistematica, continua, che accompagni il lavoratore nell'arco di tutta la vita lavorativa.

In particolar modo, è già stato detto, per la riqualificazione professionale.

Servono programmi che sappiano elevare i fattori di innovazione tecnologica ed organizzata, in stretto rapporto con l'orientamento scolastico che sappiano ulteriormente rafforzare anche il sistema sociale, tema caro alla Cisl.

Questi nuovi programmi devono riguardare da subito i lavoratori di quei settori che sia nell'immediato, sia in prospettiva, fanno fatica ad uscire dal danno provocato dalla pandemia.

In particolare, per quanto ci riguarda, in primis, i settori del turismo e del commercio.

Oggi più che mai hanno bisogno di un forte sostegno di protezione per i lavoratori, attraverso gli interventi dei vari Ministeri, degli Enti Locali e le Federazioni di Categoria, per ripensare ad una governance dei settori.

Vanno previsti interventi ed investimenti per il turismo di qualità, lavoro professionale ben retribuito, contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale, per una migliore valorizzazione del turismo stesso.

Il commercio ha bisogno di rivedere gli standard produttivi, partendo da una garanzia di filiera. Il confronto con le parti sociali dovrà essere un valore aggiunto utile al raggiungimento di obiettivi condivisi e non considerato solo come un sistema ostile e/o conflittuale.

È dalla contrattazione che si deve ripartire, condividendo i rinnovi contrattuali, combattendo invece si, la contrattazione pirata a ribasso, capace solo di creare dumping sociale.

La contrattazione collettiva è ora chiamata a rispondere alla grande trasformazione che il lavoro sta vivendo. Va sostenuto lo sviluppo di una negoziazione rappresentativa e innovativa, che dia le basi per la contrattazione di secondo livello, pur restando il baluardo delle garanzie per le tutele generali.

Tutta la contrattazione, nazionale e decentrata, deve porsi l'obiettivo di meglio remunerare il lavoro, legando gli aumenti non solo alla produttività, ma anche alla premialità di competenze e prestazioni.

La contrattazione deve essere propedeutica al miglioramento della qualità della vita, e allo stesso tempo alla formazione per elevare la qualità del lavoro, promuovendo un sostegno indispensabile all'occupazione giovanile e femminile.

Va inserita in maniera inderogabile nei contratti nazionali, una normativa che garantisca le tutele per i lavoratori che sviluppino la propria attività esclusivamente sul piano digitale: tutele su salute e sicurezza, privacy, tempi di

disconnessione, gestione della flessibilità. Accettare questa sfida significa difendere le giovani generazioni di lavoratori e lavoratrici, per trovare una sintesi che possa coniugare sviluppo sostenibile, protezione del lavoro, ma anche libertà di impresa.

Il lavoro da casa (in italiano) ha permesso in questo periodo difficile il mantenimento di migliaia di posti di lavoro, ma ha anche costretto ad una nuova sperimentazione organizzativa, che prevede per il futuro, grosse potenzialità.

Già ad oggi i risultati consuntivati danno prospettive importanti su miglioramento della produttività, contrazione dei costi, per parte aziendale e abbattimento dei motivi di stress, e conciliazione vita-lavoro riguardo ai lavoratori.

Ma non bisogna trascurare le criticità, in primo luogo la mancanza di socializzazione, l'utilizzo di postazioni "casalinghe" non sempre idonee, ed il fenomeno dell'over working.

È necessario con immediatezza raggiungere un'intesa su regole condivise.

LA BILATERALITA', I GIOVANI, LE DONNE, LA SICUREZZA

Ai nuovi assetti contrattuali, va collegato lo sviluppo della bilateralità, che nei nostri settori ha dato sempre risultati importanti per la tutela ed il sostegno alle persone, soprattutto durante la pandemia.

La bilateralità, oltre alla gestione della previdenza complementare, alla sanità integrativa, ormai diffuse in tutti i comparti, è importante per il sostegno alla formazione continua ed anche per il sostegno al reddito.

Sempre più aderenti alle esigenze dei lavoratori, gli Enti bilaterali garantiscono servizi importanti (previdenza e sanità integrative) con costi di gestione minimali per garantire il massimo rendimento per i lavoratori.

Attraverso gli Enti Bilaterali è anche possibile aprire una porta di contatto con i giovani che si affacciano al mondo del lavoro, sempre più precari e flessibili.

La mancanza di contatto con i giovani nel mondo del lavoro potrebbe produrre uno scollamento sociale nel Paese, ma anche e soprattutto nel Sindacato.

Come sottolineato dalla Cisl, bisogna da un lato sviluppare un'azione per ottenere misure che rafforzino l'offerta di istruzione e formazione, il diritto allo studio, l'orientamento, le politiche attive, il contrasto a forme di sfruttamento lavorativo, e dall'altro di portare avanti un impegno diretto di dialogo con mondi associativi, favorendo l'associazionismo sindacale e di aprire nuovi spazi di protagonismo nei ruoli di rappresentanza del lavoro.

Insieme alle politiche giovanili, vanno coltivate quelle di parità di genere e pari opportunità, intese come occasioni di crescita per l'occupazione femminile.

L'aumento della occupazione femminile genera ricchezza in termini di consumi e per richiesta di servizi per il lavoro di cura. Favorisce altresì la maternità, mai come oggi necessaria ad un Paese come l'Italia che ha un tasso di natalità tra i più bassi al mondo.

Insieme alla parità di genere ed alle pari opportunità, va portata all'attenzione anche la parità di salario a parità di mansione, già votata al Senato all'unanimità il 26 ottobre scorso a cui bisognerà far seguire anche un mutamento culturale.

Purtroppo, in Italia ancora oggi molte donne lasciano il lavoro per dedicarsi alle cure della famiglia, in quanto la mancanza di servizi idonei a sostegno delle politiche familiari, non permettono la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Il lavoro sommerso è un'altra piaga del lavoro dedicato alla cura, che va combattuta con l'introduzione di agevolazioni fiscali per le famiglie che aderiscono a percorsi di lavoro regolare.

Il tema del nostro congresso è legato al lavoro regolare, "il lavoro buono", che è l'unico modo per garantire tutele e diritti e lavoro di qualità.

Il lavoro buono, che obbliga all'applicazione delle norme sulla sicurezza, utili alla tutela della salute. Purtroppo, spesso ciò viene disatteso e le conseguenze sono catastrofiche. Abbiamo perso il conto dei morti sul lavoro dall'inizio dell'anno. Una tristezza infinita. Un senso di sconfitta. Quello che si fa, non è mai abbastanza. Nessuna vita umana può essere sprecata per risparmiare sulla sicurezza. Anche qui il problema è culturale.

La prevenzione nei posti di lavoro deve essere il frutto di un processo costante e partecipato. La separazione tra organizzazione del lavoro e prevenzione diviene necessario per garantire nei posti di lavoro la centralità della persona nel lavoro.

LA CONTRATTAZIONE

La contrattazione collettiva deve assumersi il compito di individuare un nucleo di tutele ben preciso, utile ad affermare un principio di uguaglianza sostanziale per tutte le tipologie di lavoratori, subordinati, parasubordinati ed autonomi.

La contrattazione è ancora l'unico mezzo in grado di garantire i diritti sociali del lavoro: diritto alla salute, diritto alla formazione, diritto all'associazionismo sindacale ed allo sciopero, il diritto al giusto trattamento economico, diritto alla

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, diritto alla non discriminazione (razza, religione, credo politico, sesso, diritto alla malattia ed infortunio, diritto alla maternità e paternità, diritto all'assistenza e cure di familiari fragili, diritto al confronto sulle scelte strategiche aziendali.

Contrattare nuove tutele significa innovare ed emancipare l'idea del lavoro, attraverso una evoluzione culturale, anche sindacale.

Sarà sempre più necessario organizzarsi in sindacato, per vedersi garantiti quei diritti di base da cui non si può prescindere, per tutte le tipologie di lavoratori, subordinati, parasubordinati ed autonomi. Lavorare su una omogeneità fiscale e contributiva per allineare i costi del lavoro di questi lavoratori ed evitare fughe su altri tipi di forme come le "collaborazioni" non meglio definite, le finte partecipazioni agli utili o stage camuffati.

Una sfida che la Fisascat sta già percorrendo, con idee moderne ed innovative, culturalmente avanzate, sempre non perdendo di vista la solidarietà ed il valore umano. Costruire una casa comune per il lavoro sarà il compito della Fist Cisl.

I NOSTRI SETTORI

MULTISERVIZI: cosiddetti invisibili, ma protagonisti nel contrasto alla pandemia.

La sanificazione degli ospedali, uffici pubblici, aeroporti, scuole, caserme, aziende, ecc., è stata la prima barriera di contrasto al virus.

Il sindacato si è mosso su scala nazionale, per far dare il giusto riconoscimento a tutti questi lavoratori e lavoratrici impegnati nel pulimento.

Lavoratori che non hanno mai smesso di combattere per il rinnovo del loro CCNL, scaduto da 8 anni, e che con la loro costanza e perseveranza, hanno permesso il raggiungimento dell'obiettivo del rinnovo del contratto nazionale, con importanti risultati sul piano economico, sulle garanzie occupazionali nei cambi appalto, sulla sicurezza e sulla tutela delle donne vittime di violenza.

La nuova sfida sarà la creazione di Enti Bilaterali del settore di carattere territoriale, per poter garantire un servizio più prossimo alle esigenze di lavoratori e lavoratrici del settore.

TERZO SETTORE: un ambito lavorativo molto particolare, e sempre più necessario, ma che va aiutato ad emergere, non solo negli appalti pubblici, ma soprattutto nel privato, comparto quest'ultimo che non gode di nessun aiuto normativo ed economico, rispetto a chi presta servizio nel pubblico.

Anche questi lavoratori sono stati invisibili durante la pandemia, molti costretti a rimanere sul posto di lavoro h24, soprattutto nelle RSA, senza poter tornare a casa, in quanto i luoghi di lavoro erano diventati focolai costringendo tutti ad una quarantena non domiciliare. Malgrado ciò è stata garantita assistenza ad anziani che altrimenti non ne avrebbero potuta avere.

La Fisascat nei rinnovi contrattuali del terzo settore ha avuto l'illuminante idea di introdurre una discussione sulla figura dell'assistente domiciliare, che non va in contrasto con il lavoro di badanti, riconoscendo a tali figure una qualifica professionale adatta ad una assistenza particolare che garantisca qualità del servizio, soprattutto nella gestione di malattie degenerative.

TURISMO: questo settore, soprattutto nel secondo decennio degli anni duemila, ha visto una crescita importante sotto ogni punto di vista. L'Italia, dai piccoli borghi, alle città d'arte, dal mare alla montagna, ha prodotto un importante supporto al PIL, garantendo anche una buona mole di lavoro per tutto un indotto, che oggi fa fatica a ripartire.

Malgrado la naturale predisposizione turistica tutta italiana, non c'è mai stata una vera e propria politica nazionale a sostegno del settore, tanto che quest'assenza di interventi anche di carattere strutturale, non ha mai dato un sostegno al settore, producendo di fatto anche tutto un sommerso di scarsa qualità e di professionalità improvvisata.

La crisi pandemica ha praticamente devastato il mercato turistico, in particolare sulle strutture ricettive, termali e agenzie di viaggio, in particolare per la mancanza della domanda straniera, che tradotto in numeri ha prodotto un calo di fatturato pari quasi al 70%. Il blocco dei flussi internazionali e le limitazioni intervenute a causa delle zone rosse nazionali e la possibilità di lavorare da remoto ha ridotto notevolmente la mobilità per gli spostamenti lavorativi, la convegnistica, e il turismo congressuale, producendo di fatto un notevole calo di occupazione sia di carattere stabile e soprattutto stagionale. Il blocco dei licenziamenti non ha potuto arginare in modo totale le perdite occupazionali. Solo gli ammortizzatori sociali, alcuni bonus regionali ed altri dati dagli enti bilaterali, stanno permettendo un sostegno economico ai lavoratori del settore.

Altro comparto facente parte del contratto del turismo, anche se con caratteristiche completamente diverse, è quello della ristorazione collettiva.

Lo smart working e la DAD, hanno prodotto di fatto la chiusura totale o parziale di questo servizio, sia diretto (mense aziendali e scolastiche), che indiretto (tavole calde private). L'utilizzo del FIS è stato l'unico sostentamento economico, con tutti

i ritardi nei pagamenti a carico dell'INPS, che si protrae ancora oggi soprattutto nelle mense aziendali con committenza privata, persistendo l'utilizzo del lavoro da casa.

VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI: la sicurezza privata è ad oggi, un importante supporter delle forze dell'ordine per il controllo e la sicurezza del territorio, pur non avendone le stesse specificità e responsabilità verso i cittadini, ma fondamentale per garantire determinati servizi necessari, dal trasporto valori, al presidio di uffici pubblici ed al supporto alle aziende private.

La gestione degli appalti è il vero tallone di Achille del settore. Gare al massimo ribasso, al di sotto delle tabelle ministeriali, anche negli appalti pubblici, permette il proliferare di aziende che operano nel settore della sicurezza senza i giusti requisiti e che non garantiscono di conseguenza tutti i diritti ai lavoratori.

La mancanza del rinnovo del contratto nazionale non permette un adeguamento economico e normativo ormai non più rinviabile e la rigidità delle parti datoriali non aiuta la prosecuzione della trattativa, che comunque resta aperta.

LAVORO DOMESTICO: questo settore costituisce una realtà radicata nel tessuto socioeconomico nazionale. Sempre più necessario per assistenza alle persone, badanti e baby-sitter, oltre alla gestione dei servizi nelle abitazioni private, colf.

Lavoro prevalentemente femminile, ma in espansione anche fra gli uomini, soprattutto svolto da persone straniere (est Europa ed asiatici).

Un settore devastato dal lavoro nero, dove prevale la trattativa personale per la corresponsione economica, senza alcuna tutela di sicurezza per i lavoratori e per le famiglie. Spesso la regolarizzazione del rapporto di lavoro avviene attraverso vertenze sindacali, utili sempre al riconoscimento dei diritti contrattuali di base (13^, ferie, riposi e malattia), oltre al risarcimento economico.

Per far emergere il lavoro irregolare nel campo domestico occorrono misure di sostegno alle famiglie, che rendano più appetibile il contratto regolare. Proprio per questo nel PNRR sono contenuti 3 mld di Euro da investire nel rafforzamento dell'assistenza domiciliare.

STUDI PROFESSIONALI: un settore stabile. In crescita sotto il profilo dell'occupazione dipendente, fino a prima della pandemia. Un settore che ha dovuto necessariamente riorganizzarsi attraverso lo smart working, e che comunque ha visto necessario l'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i dipendenti e dei sostegni ai professionisti introdotti dai vari decreti governativi.

Di particolare interesse la recente istituzione del Fondo di solidarietà bilaterale che si pone l'obiettivo di erogare prestazioni di sostegno al reddito anche a quei dipendenti che prestano servizio all'interno di Studi che occupino fino a re dipendenti subordinati.

Sarà importante nel rinnovo del CCNL prevedere normative utili alla gestione dello Smart working.

TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI, DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA, DISTRIBUZIONE COOPERATIVA: in sintesi Commercio.

Un settore complesso e complicato, che va dall'esercente al dettaglio, alla grande distribuzione organizzata, che ha visto fino all'ultimo rinnovo contrattuale, anche molte complessità legate a dinamiche interne delle associazioni datoriali, con separazioni e mancate adesioni al CCNL. Superate queste difficoltà negli anni, le segreterie nazionali, Fisascat in testa, sono riuscite a concordare con le controparti una unica scadenza contrattuale, per evitare stalli ed inutili forzature di impostazione a dimostrazione del "potere" delle varie associazioni (Confcommercio, Confesercenti, Federdistribuzione e Distribuzione Cooperativa).

Queste serie di contratti vanno necessariamente modernizzati, resi più aderenti ad una realtà del mercato del lavoro che altrimenti sfugge alla rappresentanza, va definita una nuova declaratoria aggiornata ai nuovi lavori, e vanno definite necessariamente delle regole sulla gestione di affiliati e franchising, altrimenti rischiamo di lasciar fuori dalla contrattazione un gran numero di lavoratori che non avranno la possibilità di essere sindacalizzati, quindi giustamente tutelati, anche per evitare di avere lavoratori di serie A e B, sotto lo stesso marchio.

Una garanzia deve essere anche l'applicazione del CCNL sottoscritto dalle sigle confederali, altrimenti sindacati di comodo, con contratti pirata avranno una prateria da conquistare, favoriti dalle aziende.

Comunque, in questo contesto difficile, sicuramente sarà necessario prevedere dei punti fermi ed univoci da porre all'attenzione del rinnovo contrattuale:

prevenzione, salute e sicurezza, ambiente e dignità della persona;

formazione, nuove competenze, invecchiamento attivo;

salario;

potenziamento e sviluppo della previdenza complementare.

SITUAZIONE TERRITORIALE

Dal 2017 ad oggi siamo stati chiamati troppo spesso a rincorrere gravi crisi aziendali. La chiusura di importanti catene commerciali e le relative perdite di posti di lavoro, purtroppo ci hanno resi protagonisti nella gestione di accordi utili ad accompagnare i lavoratori ad una precoce uscita dal mondo del lavoro.

In Provincia di Latina il marchio Coop di Unicoop Tirreno ha chiuso definitivamente due punti vendita (Aprilia e Terracina), ha trasformato altri due punti vendita in gestione franchising (Cisterna e Formia), altro Store è stato ceduto ad altro competitor a marchio Coop (Distribuzione Centro Sud). Complessivamente Unicoop Tirreno ha definitivamente abbandonato il territorio con 5 chiusure e/o cessioni. È stata una gestione difficile e dolorosa, e gli accordi intercorsi, tra incentivi all'esodo volontario e trasferimenti in altri supermercati, sono stati raggiunti dopo estenuanti scioperi e manifestazioni e lunghe trattative.

Altro marchio importante che ha cessato l'attività è quello di Panorama a Latina.

Una situazione paradossale, di tutta responsabilità aziendale, che non ha dato altra possibilità che la chiusura del punto vendita sito nel centro commerciale Latina Fiori. Anche qui un accordo di incentivo all'esodo volontario, l'applicazione della cassa integrazione straordinaria per cessazione, hanno dato un po' di respiro a dei lavoratori la cui possibilità di rioccupazione sembra sempre più difficile.

Un'azienda con la quale abbiamo avuto scontri feroci, fino alle aule di tribunale, che ci ha visto vincenti sull'attività antisindacale attivata dall'azienda in occasione di uno sciopero, per sostituzione dei lavoratori che vi aderivano.

Un'azienda Panorama, che sta cercando di risolvere il proprio problema di crisi cercando di recuperare i costi a discapito lavoratori, in molti punti vendita già in cassa integrazione o contratti di solidarietà, che altro non hanno da dare, per cui è stato chiesto loro di fare anche le pulizie. Le Segreterie Nazionali stanno seguendo la vertenza, con iniziative di lotta già in parte espletate.

Altra problematica è stata la gestione dei cambi appalto che diventa sempre più difficile in tutti i settori, mense, pulizie, vigilanza e servizi fiduciari. In particolare, nella pubblica amministrazione. Tagli ai servizi, soprattutto nell'ambito ospedaliero, ci ha visto spesso protagonisti di scioperi e manifestazioni, fin sotto la Regione Lazio.

Per i ritardi della burocrazia, problema tutto italiano, spesso vengono affidati appalti, su gare programmate anni prima, su capitolati non più aderenti alla realtà attuale. Se consideriamo poi la pandemia, non contemplata in nessuna gara di

appalto, per gestire la sanificazione, regolamentazione flussi ecc., ci ritroviamo ogni volta a dover prendere iniziative di protesta per far sentire le nostre verità.

Comunque, per fortuna arrivano anche nuovi lavoratori da nuovi posti di lavoro.

Multiservizi e Commercio, i settori di maggior crescita: Dussmann, Sodexo, Europa 2010, Esselunga, Conforama, Emmezeta Moda, Brico Io, Carrefour di Cisterna, Eurospin, alcuni dei gruppi dove siamo riusciti a lavorare ex novo.

Siamo cresciuti anche durante la pandemia, grazie al lavoro di consulenza on line per informazioni sugli ammortizzatori sociali, bonus, ecc. ecc.

Ad oggi registriamo trecento lavoratori attivi in più, rispetto al 2020, a discapito di meno disoccupazioni, con un saldo negativo di circa 300 iscritti, tutti attribuibili alle mancate pratiche Naspi.

Il blocco dei licenziamenti, e i periodi lavorativi stagionali più brevi, hanno modificato di fatto anche questo tipo di adesioni sindacali e le relative entrate.

Ma la nostra missione è iscrivere gli attivi, e supportare e tutelare i meno fortunati con i servizi a disposizione.

E su questa missione proseguiamo il nostro lavoro sul territorio che stiamo presidiando con recapiti settimanali o su appuntamento, nelle sedi zonali nelle maggiori città della Provincia. Incontriamo i lavoratori nelle sedi Cisl, per dar modo di far conoscere il nostro mondo sindacale a 360 gradi, oltre alla Federazione anche i servizi di CAF e Patronato, oltre agli altri Enti come Sicet ed Anolf.

Per questo ringrazio i relativi Direttori e tutti gli operatori di Inas e CAF, per l'aiuto continuo che ci permette un miglior presidio del territorio.

Raccomando a loro, e a noi tutti che lavoriamo con le persone, di avere sempre un atteggiamento inclusivo e propedeutico all'aiuto, nella gestione delle pratiche; se le persone non avessero bisogno di aiuto, noi non ci saremmo. È il nostro lavoro dentro una grande casa che è la Cisl, che è il Sindacato. È necessario migliorare il senso di appartenenza tra di noi, perché la consapevolezza di ciò che rappresentiamo, è il valore aggiunto. Chi ci paga la tessera, chi si rivolge ai nostri uffici ci dimostra fiducia. Ce la dobbiamo meritare e mantenere. Non c'è un'altra via, un altro modo di lavorare, ognuno di noi, per le proprie competenze e ruoli deve dare il servizio richiesto come se in fila ad attendere ci fossimo noi o un nostro familiare. Educazione, rispetto e professionalità non ci mancano. Sfruttiamoli al meglio.

I RAPPORTI CON LA CISL

I rapporti con la Cisl di Latina si sono consolidati nel tempo, lavorando insieme sulle crisi aziendali, nel rispetto dei ruoli.

Il Segretario Generale e tutta la segreteria non hanno mai lasciato sola la Fisascat di Latina, in tutte le iniziative, garantendo supporto e collaborazione.

La dinamicità mediatica di Roberto Cecere ci ha dato la possibilità di renderci più visibili e di rendere noti all'opinione pubblica i problemi dei nostri lavoratori in difficoltà.

Così come ci ha sempre dato una mano con le istituzioni, in particolare con il Prefetto, con il quale abbiamo spesso interloquito per renderlo edotto delle situazioni di crisi.

Ci auguriamo un continuo lavoro di collaborazione, e di coinvolgimento, soprattutto nel lavoro che si dovrà fare con gli Enti Locali per la gestione delle risorse del PNRR.

RAPPORTI UNITARI

Nel territorio della provincia di Latina, è praticamente impossibile non procedere unitariamente nelle vertenze locali. Laddove è successo che abbiamo intrapreso strade diverse, è stato difficile e faticoso per tutti riprendere le fila e proseguire il percorso.

Nella logica che è anche giusto essere portatori di idee e metodi di lavoro diversi, il rispetto reciproco, però è fondamentale e non deve venire mai meno.

Il nostro metodo collaborativo e di suddivisione del lavoro da fare ci ha sempre contraddistinto e ci ha sempre guidato ai migliori risultati possibili e mi auguro di proseguire così per il futuro.

LA FISASCAT DI LATINA

La Fisascat di Latina è formata da tutti i lavoratori associati, e rappresentati qui in parte dai delegati rappresentativi di tanti posti di lavoro.

Non finirò mai di ringraziarvi, per la costanza, la presenza, la fiducia e la collaborazione che ognuno di voi ci dimostra costantemente.

Siete l'essenza del sindacato, parte tutto da voi, insieme rappresentiamo la base, le fondamenta di ogni organizzazione sindacale che si rispetti.

Vi chiedo di proseguire nel nostro metodo di lavoro, comunicativo e veloce e il più possibile professionale, sperando di crescere ancora e di migliorare nel futuro.

Grazie.

Ora qualche considerazione su di noi, gruppo dirigente.

Alessandro e Gabriele siete preziosi. Mi fate stare serena (anche se ricontrollo tutto), perché so che ci siete. Grazie.

So anche che mi sopportate. Sopravviverete.

Ci accingiamo a formare una nuova segreteria, che dovrà affrontare i prossimi quattro anni, già sappiamo non semplici. Lo faremo con entusiasmo e professionalità, una qualità a cui non si può derogare.

L'obiettivo è essere portatori di cultura sindacale nei posti di lavoro, promuovere attività formative per i delegati, lavorare sul territorio ascoltando anche le necessità delle aziende.

Sviluppare le attività degli sportelli degli Enti Bilaterali, del commercio e del turismo, che purtroppo il Covid ha bloccato per ovvie ragioni.

Collaborare con la Fisascat Regionale su progetti territoriali, propedeutici al proselitismo.

CONCLUSIONI

Nelle conclusioni mi accingo a ringraziamenti particolari:

alla Fisascat Nazionale, che è sempre stata presente e di supporto nelle vertenze, con importanti consigli, il cui tramite è sempre stato prezioso. Un ringraziamento anche per il supporto al nostro progetto di proselitismo, che quest'anno si chiude e che vorremmo riproporre, condividendone il percorso.

Alla Fisascat Regionale, con la quale abbiamo condiviso un percorso importante, e con la quale siamo pronti alle nuove sfide di cambiamento per il futuro.

Alla Segreteria UST di Latina, per la vicinanza ed il sostegno fattivo nel lavoro di tutti i giorni.

Ringrazio Alessandro e Gabriele, colleghi ideali. Con Alessandro il progetto di lavoro continuerà, con Gabriele finirà oggi, ma solo per la collaborazione in segreteria, proseguirà comunque con altri ruoli non meno importanti.

Ringrazio la mia collega Giovanna, perché c'è!

Ringrazio infine la mia numerosa famiglia, aumentata con la nascita del mio primo nipote.

Grazie a voi tutti. Buon Congresso per il lavoro buono!