UN SINDACATO PIU'INCLUSIVO PER UN NUOVO E PIU' EFFICACE MODELLO DI CONTRATTAZIONE CHE GARANTISCA MAGGIORI TUTELE E DIRITTI.

Buongiorno a tutte e a tutti e grazie di essere INTERVENUTI ai lavori del XI Congresso della Fisascat Cisl Livorno.

Con la caduta del muro di Berlino del 09/11/1989 si è verificato un profondo cambiamento in tutto il Mondo. Per molti è apparso evidente che la globalizzazione favorita da questo evento evidenziasse come il sistema capitalistico avesse dato prova di essere l'unico sistema funzionale di economia sociale di mercato

Tutto questo ha provocato maggiori e più profonde diseguaglianze infatti non coniugare l'economia di mercato con principi umanistici che contemplino capacità inclusive degli individui non può che portare ulteriori diseguaglianze ; abbiamo realizzato anche con l'effetto Corona Virus come un modello economico debba essere in grado di offrire non solo lavoro ma anche salute istruzione e assistenza.

L'attuale fase di globalizzazione che si basa sul processo di liberalizzazione, presenta forti criticità in quanto il libero scambio di merci e servizi avviene tra Paesi con diverse livelli di sviluppo e quindi alla fine si traduce soltanto in una posizione di ulteriore vantaggio per quei paesi maggiormente sviluppati.

Per il Sindacato la sfida è riuscire ad innalzare il livello dei diritti nei Paesi in cui questi sono meno presenti, non possiamo pensare di combattere il libero mercato e quindi superare fenomeni di dumping economico sociale e culturale innalzando barriere ma semplicemente aumentando i diritti di coloro i quali in questo momento ne hanno di meno.

Un dato salta immediatamente agli occhi al livello globale la quota del reddito nazionale che va ai lavoratori è passata dal 53,7% del 2004 al 51,4% del 2017.

Inoltre la pubblicazione del ILO ci dice che la distribuzione del reddito da lavoro ci produce una diseguaglianza con questi dati: 10% dei lavoratori nel mondo riceve il 48,9% dei salari complessivi mentre il 50% meno pagati riceve il 6.4% dei salari complessivi e che il 20% dei lavoratori con il reddito più basso (650 miloni di persone) guadagna meno dell'1% del totale del reddito da lavoro globale .

Si intravede con il primo Ventennio del XXI secolo una tendenza per la quale aumentano le diseguaglianze reddituali tra i lavoratori all'interno degli stessi Paesi piuttosto che fra sistemi retributivi di Paesi diversi.

Di fronte all'aumento di lavoratori poveri (lavoratori che godono di un reddito relativo al nucleo familiare inferiore al 60% del reddito medio nazionale) e di lavoratori a basso salario (lavoratori che godono di un reddito inferiore a 2/3 del salario orario medio) l'azione del Sindacato diviene fondamentale, la sfida che ci attende è quella di fronteggiare l'impoverimento del lavoro, studi ci dicono che laddove la sindacalizzazione si è ridotta sono aumentate le diseguaglianze reddituali e che in Italia dove la sindacalizzazione è a livelli importanti attraverso la copertura della contrattazione collettiva si sono mantenuti bassi i livelli di dispersione salariale.

Attraverso la contrattazione dobbiamo garantire le sempre maggiori tutele, non possiamo pensare ad altri canali che ci permettano di incidere decisamente e velocemente in quest'ottica di cambiamento

D'altro canto nella contrattazione collettiva anche a livello aziendale la sfida è inserire sempre più misure che prevedano riconversioni ambientali e limitare al massimo emissioni ad impatti sull'ambiente circostante, inserendo parti relative al welfare e favorire l'inclusione degli individui, insomma il tema sempre caro a questa organizzazione: **per il lavoro per la persona**.

Come abbiamo detto il ruolo del Sindacato è fondamentale nella gestione dei cambiamenti e delle innovazioni che saranno sempre più necessarie, la Pandemia ci ha mostrato come chi grazie a buoni livelli di digitalizzazione Welfare e solidità finanziaria abbia saputo meglio affrontare il lockdown e posizionarsi in prima fila per iniziare la ripresa, il nostro impegno è inserirci in questi processi e gestirli senza subirli. Ricorre sempre la tematica cara alla nostra organizzazione, la partecipazione del sindacato all'interno dei sistemi deputati alle decisioni che riguardano il mondo del lavoro, essere a tutti gli effetti un sindacato riformista e partecipativo che gestisce i cambiamenti e che non si limita ad accettarli ed al limite negoziarli.

Siamo di fronte ad un percorso che necessariamente deve espletarsi su 4 categorie:

contesto favorevole, capitale umano, mercati e innovazioni

L'ambiente favorevole dovrà prevedere un sistema di Governance delle Istituzioni che finalmente accresca la fiducia dei cittadini verso le istituzioni, ripensando anche una tassazione progressiva e a come tassare ricchezza e lavoro.

Il capitale umano: si dovranno effettuare studi che favoriscono le competenze soprattutto pensate nell'ottica dei mercati di domani intraprendere percorsi che garantiscano la formazione necessaria a creare presupposti per occupazioni che soddisfino le esigenze del futuro, implementare assistenza agli anziani non autosufficienti, giovani e creare una valida infrastruttura sanitaria.

Per i mercati sarà necessario favorire incentivi alla gestione finanziaria, investimenti a lungo termine e creare mercati del futuro soprattutto nelle aree che richiedono una collaborazione pubblico privato.

Per l'innovazione: si dovranno incentivare gli investimenti in ricerca al fine di avere aziende capaci di coniugare diversità equità ed inclusione.

Uno strumento fondamentale per l'attivazione di questo percorso risiede nella bilateralità, uno strumento pensato dalla Cisl ,un po' di anni fa e che ormai è da tutti considerato indispensabile al fine di gestire i cambiamenti e favorire le competenze, occorre ricordare come la nostra Federazione all'interno della Cisl da questo punto di vista abbia sempre fatto da apripista e a tutt'oggi gli Enti Bilaterali dei nostri settori funzionino con buoni risultati, un esempio concreto di azione Welfare è stata nel nostro territorio di Livorno la ridistribuzione di reddito tramite l'erogazione di un Bonus di circa 300,00 ad integrazione di quella parte di salario persa a causa dell'ammortizzatore sociale causale Covid.

Dovremo inserire nei contratti a qualsiasi livello il diritto alla formazione come opportunità per ciascun individuo a prescindere dal proprio inquadramento, formazione che dovrà comportare un conseguente miglioramento professionale con contestuale crescita dal punto di vista dell'inquadramento e della redditualità.

Condizione necessaria per realizzare tutto questo diventa la collaborazione stretta tra Sindacato e Soggetti Pubblici e Privati al fine di sviluppare sistemi di governance territoriali che permettano indagini di mercato in grado di individuare i bisogni e i necessari percorsi formativi in grado di soddisfarli, dovremo governare il cambiamento, essere protagonisti di quei processi destinati a far sì che la formazione sia strumento funzionale alle reali e future esigenze di mercato garantendo così una occupazione che comporti miglioramenti per tutti il lavoratori dovremmo insomma pianificare un modello di formazione che derivando da un'attenta analisi dei fabbisogni di mercato, sforni soggetti in grado di soddisfarli.

Di fronte ad un mondo del lavoro che cambia repentinamente tanto da essere definito come quarta rivoluzione industriale, accelerato per altro dalla pandemia necessita cambiare ed innovare la contrattazione delle tutele, occorre un cambiamento che così come nel 1970 attraverso lo Statuto dei Lavoratori permise di portare i diritti Costituzionali all'interno delle aziende, oggi una nuova contrattazione

riesca a portare tutele e diritti nel mondo del lavoro. Le varie tipologie di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo dovranno essere regolamentate e normate all'interno di accordi che saranno frutto di negoziazioni, la trattativa diviene il sistema più rapido ed efficace per portare nel mondo del lavoro di domani le tutele previste dalla Costituzione. Siamo di fronte ad un cambiamento del mondo del lavoro (smart worker, crowd-work e on demand) che se non gestito e regolamentato rischia di produrre grandissime criticità e l'unico modo per intervenire e quello della negoziazione e quindi ecco il ruolo fondamentale del Sindacato, ruolo all'interno del quale Fisascat ha sempre agito e dovrà agire da protagonista.

Tutte le tipologie di lavoro (subordinato, parasubordinato e autonomo) dovranno avere e potranno averle attraverso la flessibilità garantita dalla contrattazione collettiva il riconoscimento di:

diritto alla salute, diritto individuale alla formazione professionale, diritto al protagonismo sindacale e ad all'associazionismo, diritto ad un giusto trattamento economico, diritto al riposo ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, diritto di sciopero, diritto a non essere discriminato, diritto alla copertura per la malattia ed infortunio, diritto al sostegno alla genitorialità e assistenza per gravi patologie, diritto alla partecipazione dell'azienda.

Il contesto nel quale ci troviamo ad agire ci impone una visione nuova dell'impegno sindacale, dovremo intercettare i bisogni dei nostri iscritti e coniugare contrattazione collettive a qualsiasi livello con soddisfacimento dei bisogni della nostra gente, dovremo pensare ad un campo di azione più ampio che comprenda figure di lavoratori e lavori al momento fuori dal mondo della Fisascat , da questo punto di vista il progetto Fist può essere un'opportunità anche di proselitismo, molte figure al di fuori del mondo Fisascat potrebbero rientrare in questo progetto. La nostra sfida è riuscire a creare una società che congiuntamente governi gli eventi del mondo del lavoro e in particolare potremmo agire su questi campi: percorsi di formazione professionale, accesso ai mercati dei beni dei servizi, al credito, inserimento o reinserimento di lavoratori e di persone svantaggiate, attività di supporto a progetti di autoimpiego, autoimprenditorialità e coordinamento di lavoratori o soci di cooperative. Diventa necessario ampliare il perimetro della nostra Federazione creando nuove opportunità' e facendo si che i nostri iscritti si sentano parte integrante del processo che come sindacato siamo chiamati a gestire a tal proposito la Polizza Fisascat Unipol Sai (spiegare operatori Socio Sanitari) e un esempio di cosa si può ottenere, mentre per dare un'idea del significato di essere parte attiva e fattuale di un processo cade a proposito la storia della cattedrale:

(D'Antoni 1995)

L’inserimento delle donne nel mercato del lavoro è una questione che da sempre esiste e da sempre come Fisascat ci preoccupa e ci vede protagonisti, i nostri associati sono per lo più donne; la pandemia ha messo ancor più a nudo le problematiche, le ha accentuate, ha creato un contesto che presumibilmente sarà destinato ad aggravarsi nel futuro, è necessario tenerlo ben presente nella elaborazione delle politiche che andranno a gestire la ripresa, non affrontarle da subito sarebbe deleterio ed avrebbe conseguenze negative inimmaginabili.

Il punto focale consiste nel capire e di conseguenza cominciare a mettere in pratica, che le donne, costituiscono un valore un valore aggiunto anche dal punto di vista etico, la loro presenza sempre più qualificata nel mondo del lavoro produrrebbe sicuramente grossi miglioramenti dal punto di vista professionale, sociale e soprattutto contribuirebbe a superare quelle barriere e quelle discriminazioni ancora troppo presenti.

Si rende necessario pensare a modelli di lavoro diversi, modelli che consentano di poter effettivamente conciliare le esigenze di vita con quelle del lavoro, non dimentichiamoci di cosa è accaduto nel tempo con il part-time divenuto nel tempo solo una forma di contrattualizzazione flessibile; per far ciò occorre studiare nuovi modelli contrattuali che mettano al centro queste questioni.

Per altro è indispensabile pensare ad una formazione per le donne che vada verso la digitalizzazione, ormai anche a causa della pandemia, il percorso in questo senso è innescato e accelerato, non si tornerà più indietro, non capirlo e non muoverci in questa direzione comporterebbe contraccolpi significativi per tutto il mondo del lavoro.

Una visione diversa ed un comportamento socialmente più evoluto nei rapporti tra, colleghi uomini e donne, tra lavoratrici e parti datoriali, tra lavoratrici e clienti si rende necessario, è un trampolino di lancio essenziale per superare quelle discriminazioni e molte volte purtroppo le tristemente note molestie sessuali sui posti di lavoro.

Un passaggio sui giovani: avevamo già affrontato il tema nel precedente congresso e realizzammo che già mettere in atto quei progetti esistenti e mai realizzati, sarebbe stato un segnale importante per avvicinarli al mondo del sindacato e farli sentire partecipi del progetto, i giovani under trentacinque Fisascat, in questi anni anche attraverso la Fist hanno individuato tre campi su cui aprire delle riflessioni: appartenenza e rappresentanza, comunicazione e politiche sociali e contrattuali, a nostro parere i temi sono stati completamente centrati, su questi dovremo riflettere e coinvolgerli. Fondamentale sarà consolidare la partnership con il mondo della

scuola, relazionarsi con i giovani riguardo ai loro interessi, superando la sola condizione del lavoro, favorire una messa a punto del Fondo Nuove Competenze nell'ottica di favorire una rinnovata competitività del nostro settore produttivo e in ultimo, ma non per ultimo, richiamare l'attenzione dei giovani sui fondi di previdenza complementare, strumenti divenuti oggi, fondamentali per un futuro pensionistico dignitoso. Crediamo peraltro che il sistema della bilateralità nel quale Fisascat si è sempre posta come apri pista sia lo strumento più indicato, anche attraverso le borse mercato per avvicinare i giovani al sindacato ed al mondo del lavoro.

Occorre a questo punto una analisi profonda e seria delle situazioni e delle criticità che la pandemia ha messo ancor più a nudo, ma che erano già latenti prima e che sicuramente si ingigantiranno durante la tanto agognata ripresa. Di sicuro abbiamo capito che esistono lavoratori di varie categorie e quelli di cui noi ci occupiamo e che organizziamo costituiscono le categorie più basse, sono composte da lavoratori più fragili, quelli che necessitano di essere seguiti e tutelati attraverso contrattazioni a tutti i livelli e che costituiscono le fasce più deboli; la Fisascat diviene l'ultimo baluardo per questi lavoratori, il nostro compito, superando le leggi deve essere costruire attraverso la negoziazione condizioni certe di diritti e tutele.

Ci viene in mente durante il lockdown situazioni in cui alcune tipologie di lavoratori sono rimasti tranquillamente al loro domicilio senza perdere un centesimo di retribuzione, mentre i nostri iscritti hanno affrontato la crisi con dei ammortizzatori sociali che nella maggior parte dei casi garantivano il 50/60% della retribuzione, pur impiegati negli stessi settori degli altri lavoratori, sostegni peraltro goduti molte volte con tempistiche non accettabili, non possiamo permettere che ciò possa continuare. Da qui nasce la necessità di una riforma seria e strutturale degli ammortizzatori sociali, non è più possibile pensare che per alcuni settori del lavoro si possa applicare un tipo di ammortizzatore ed un altro per altri settori, quando la causa dell'attivazione è sempre la stessa COVID 19. Si dovrà peraltro pensare ad un ammortizzatore sociale che copra tutti i settori del mondo del lavoro, che garantisca sostegno al reddito per tutti i lavoratori a prescindere dal numero di addetti di ogni singola azienda; la pandemia ha messo in luce queste criticità che già erano presenti e che lo saranno ancora di più nel futuro del mercato del lavoro. Non è accettabile e dovremo trovare il modo di negoziarlo che in caso di allerta meteo con ad esempio scuole chiuse il personale scolastico possa rimanere a casa senza nessuna decurtazione di stipendio e i nostri iscritti delle mense scolastiche debbano fruire di giorni di ferie per non perdere salario.

Nei contratti a tutti i livelli sarà necessario inserire degli spazi dedicati al Welfare sempre più importanti, abbiamo acquisito la consapevolezza che i sistemi Nazionali o

Regionali non sono in grado di garantire servizi efficienti ed efficaci per quanto riguarda ad esempio la non autosufficienza, la genitorialità, la copertura sia da un punto di vista retributivo che normativo per le gravi patologie e per le malattie professionali, favorire anche attraverso una migliore e più capillare informazione l' adesione ai Fondi pensionistici complementari, cercando di coinvolgere soprattutto i giovani garantendo così loro la fruizione di una pensione dignitosa, impegno che deve andare di pari passo con una riforma pensionistica adeguata ai tempi e con lo scopo di favorire il turn over; non dimentichiamoci che la nostra gente oltre ad avere meno diritti ha anche retribuzioni più misere, molte volte con contratti part-time che ad oggi vengono intesi da molte parti datoriali non come una tipologia contrattuale in grado di coniugare esigenze di lavoro e di vita, ma come forme di flessibilità che permettano alle aziende di realizzare i loro programmi organizzativi, facendo sì che i contratti full-time divengano pura utopia . Dovremo pensare a sempre maggiori tutele per le donne dei nostri settori che rappresentano la maggioranza degli iscritti e che tutt'oggi in molte situazioni sono ancora discriminate e in alcuni casi sottoposte a forme di molestie assolutamente inaccettabili. Si renderà necessario con i rinnovi contrattuali la revisione di molte declaratorie professionali, in quanto molte figure sono ormai superate mentre altre e di nuove sono già all'orizzonte e si consolideranno sempre più. Un tema che ci sta molto a cuore come Fisascat e che ci vede costantemente impegnati è quello degli appalti, ad oggi soprattutto per quelli con Committenza Pubblica dobbiamo constatare come spesso siano volti al massimo ribasso, con la volontà di ridurre i costi comportando di conseguenza tagli ai parametri contrattuali, già di per sé bassi e molto spesso in condizioni di sicurezza non sufficienti. Le cosiddette clausole sociali inserite nei capitolati se da una parte tutelano il passaggio dei lavoratori non sono al momento garanti del mantenimento del livello retributivo, né dell'applicazione del contratto di pertinenza del settore, necessita un confronto con le Istituzioni al fine di valutare prima della pubblicazione il contenuto dei Bandi di gara e dei capitolati, in modo da condividerne i contenuti ed individuare soluzioni volte alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici. Crediamo che accordi quadro a livello Regionale possano agevolare gli accordi a livello territoriale, ma allo stesso tempo è necessario che i primi non vincolino eventuali possibilità migliorative da sottoscrivere a livello territoriale, gli accordi quadro dovranno essere il perimetro entro il quale muoversi a livello territoriale con la possibilità di miglioramenti che non dovranno essere vincolati da eventuali diciture che le aziende usano a pretesto per non inserire negli accordi territoriali condizioni di miglior favore realizzabili nei territori. Nel prevedere percorsi di formazione continua soprattutto per le nostre prime linee sarà necessario inserire a tutti i livelli contrattuali maggiori ore di permessi per consentire la partecipazione agli stessi, a prescindere dagli inquadramenti, anzianità di servizio e genere. Un fenomeno con cui purtroppo siamo a confrontarci sempre più frequentemente è quello dello

spacchettamento delle aziende attraverso art.2112 che se da un lato apparentemente non cambiano nulla per i lavoratori interessati, in realtà ben guardando sono volti a ridurre le singole unità produttive a numeri di lavoratori inferiori ai 15 dipendenti f-t E, operazioni che si traducono in negazione di agibilità sindacale.

Sul territorio di Livorno già vessato da due aree di crisi complessa Piombino e Livorno si è abbattuta la scure della pandemia causando criticità fortissime soprattutto sui nostri settori, il Turismo che dovrebbe essere in questo territorio il volano dell'economia e dell'occupazione ha subito contraccolpi notevolissimi e la pur buona stagione estiva appena trascorsa non può certo azzerare i danni precedentemente avuti, il mercato è stato prevalentemente interessato da Turismo interno e gli stranieri ancora mancano. Gli stagionali sono stati assunti in molti casi con contratti che già venivano disattesi dalle aziende prima dell'inizio dell'attività lavorativa (ti facciamo un contratto a 20 h ne lavorerai 50 h non avrai riposo e non ti pagheremo le ferie ecc..) molti altri lavoratori sono stati assunti al nero e quello che più preoccupa è che quasi nessuno si è presentato nelle nostre sedi per denunciare questi fatti. Segnale preoccupante visto che fino all'estate 2019 puntualmente avevamo un grosso numero di stagionali che si rivolgevano a noi per chiederci come comportarsi ed eventualmente per aprire pratiche vertenziali, ad oggi tutto questo non accade più si accettano le condizioni più vessatorie ed umilianti con la paura di non essere più chiamati. E' necessario un nostro intervento sia in sede di Ispettorato del Lavoro sia trovando canali di comunicazione più diretti immediati e coinvolgenti che ridiano ai lavoratori fiducia nel sindacato e nelle azioni rivendicative che ne possono scaturire. Un segnale importante ci arriva dalla bilateralità, l'Ebct, Ebitosc ed anche Ebtt, hanno già elargito o stanno per farlo, importanti sostegni al reddito per tutti quei lavoratori interessati dall'ammortizzatore sociale Covid.

Purtroppo a causa della pandemia le abituali e sempre più numerose borse mercato che si sono dimostrare strumento utile per le politiche attive del lavoro ed anche come canale per incontrare e far conoscere il Sindacato ai giovani, non si sono potute svolgere sia nel 2020 che nel 2021.

Occorre far presente che nel nostro Territorio nonostante le condizioni climatiche favorevoli che avrebbero permesso l'estensione della stagionalità , molte aziende del settore recettivo e Pubblici esercizi hanno preferito chiudere le attività anticipatamente rendendo impossibile il soggiorno ad una fascia importante di possibili clienti, si renderebbero pertanto opportuni percorsi condivisi con le

Amministrazioni Locali al fine di implementare i periodi di attività e possibilmente giungere alla destagionalizzazione, così da fornire più possibilità occupazionali .

Si potrebbe pensare che i percorsi intrapresi per la destagionalizzazione, passo fondamentale per garantire retribuzione su tutto l'anno per i lavoratori di questo settore, siano quindi una battaglia da porre in questo momento in secondo piano causa la crisi del settore, niente di più sbagliato proprio in queste circostanze e nell'ottica di far ripartire e di avviare una ripresa sostanziale ed organica, la battaglia della destagionalizzazione deve porsi al centro del nostro agire di tutti i giorni, abbiamo bisogno di dare certezze tutele e garanzie ai lavoratori di questo settore maggiormente dopo il disastro provocato dalla pandemia. Parallelamente dovremo cercare di stringere per i rinnovi dei contratti di settore scaduti (alberghiero) e velocizzare per il rinnovo di quelli prossimi alla scadenza (pubblici esercizi e ristorazione collettiva).

Una nota va rappresentata per quanto riguarda le mense, soprattutto quelle scolastiche a causa della pandemia e della didattica a distanza hanno subito contraccolpi devastanti, i lavoratori e le lavoratrici di questo settore già storicamente penalizzati da sospensioni di attività hanno dovuto sopportare decurtazioni salariali ed in molti casi limitare i danni fruendo di ferie e permessi , istituti destinati a scopi decisamente diversi, da qui occorre ripartire per riorganizzare il settore , garantendogli quel ruolo fondamentale che riveste nell'economia di mercato e dando la possibilità agli addetti da noi organizzati di avere più tutele e più diritti anche sotto l'aspetto normativo.

Sul territorio da registrare l'apertura da tempo aspettata di Esselunga che fa da contraltare alle scelte imprenditoriali delle grandi aziende della gdo che preferiscono non investire su questo territorio o addirittura abbandonarlo.

Da segnalare le riduzioni e le chiusure dei punti vendita Ovs con conseguenti accordi per l'incentivo all'esodo per scelte antecedenti alla pandemia, che peraltro ha causato la chiusura di molti negozi di vicinato dei settori no food sia sulla città di Livorno che in provincia.

I negozi del settore alimentare, pur non avendo ricevuto contraccolpi a causa della pandemia, non hanno però intrapreso significativi percorsi di assunzione di nuovo personale e addirittura in alcuni casi inviatoci richieste di accordi di attivazione di ammortizzatori sociali che naturalmente noi non abbiamo firmato.

La privatizzazione di Porto di Livorno 2000 avvenuta a maggio 2019, non ha prodotto al momento i risultati attesi dal punto di vista occupazionale, anzi il crollo degli approdi croceristici ha avuto come conseguenza l'attivazione di lunghi periodi di fis,

in particolare dopo la rottura del tavolo per la sottoscrizione del nuovo integrativo e per l'accordo sulle procedure di stabilizzazione, abbiamo negli ultimi giorni ripreso la trattativa con buone possibilità di arrivare alla firma.

Per ultimo Unicoop Tirreno, azienda leader sul territorio per la distribuzione cooperativa, non ha al momento risolto i grossi problemi finanziari che la attanagliano da anni.

Un'attenta analisi merita il mondo del terzo settore che, in questo territorio rappresenta un importante possibilità occupazionale e per FISASCAT occasione di proselitismo, ed in particolare il segmento delle RSA.Ci troviamo di fronte a criticità che necessitano di interventi immediati ;ormai da anni le quote sanitarie in Toscana non vengono implementate, né dal punto di vista numerico ,né da quello economico, si prospetta per il futuro a fronte di un possibile aumento economico , una probabile diminuzione dei parametri assistenziali(BIA), con evidenti ripercussioni sui livelli occupazionali, sui carichi di lavoro e sul livello assistenziale.

Il saccheggio post pandemia di OSS e IP effettuato dalla sanità pubblica sui lavoratori delle RSA, rischia in tempi brevi di non garantire le necessarie presenze di queste figure professionali all'interno delle strutture, con evidente rischio di chiusura delle medesime.

Urge il riconoscimento di un contratto unico per tutto il settore, che vada a superare i vari UNEBA, ANASTE, AGIDAE, AGESPI, COOP SOCIALI per non parlare di quelli sottoscritti da sindacati gialli, che avvicini le condizioni economiche e normative di questi addetti a quelli della sanità pubblica; il nostro impegno insieme ad altre categorie, mi viene in mente la FNP e sotto la cabina di regia della CISL, deve andare nella direzione di una costante interlocuzione con la pubblica amministrazione, ed in particolare con la regione Toscana, al fine di garantire giusti riconoscimenti a questi lavoratori e dare giuste risposte alle necessità del territorio.

Non possiamo continuare ad accettare che i corsi di formazione per gli OSS, siano gestiti solo dalle ASL rispondendo solo più ad interessi di "casta" che non ad effettive esigenze del territorio ed a necessità del mercato del lavoro, sia dal punto di vista occupazionale che da quello del soddisfacimento di reali necessità dell' utenza.

Nel 2004 attraverso un accordo tra parti sociali, datoriali e regione Toscana, avevamo individuato nel CCNL UNEBA, il contratto di riferimento per il mondo del socio assistenziale, ebbene non solo non abbiamo superato questa condizione, andando verso il riconoscimento di un contratto unico per il settore, che si avvicini a quello della sanità pubblica(abbiamo le stesse professionalità ,le stesse mansioni e maggiori responsabilità, nelle RSA rispetto agli ospedali a fronte di garanzie economiche e

retributive nettamente peggiori),ma gli aumenti economici dei rinnovi contrattuali ,non trovano adeguato riscontro nell' aumento delle quote sanitarie.

È intollerabile che a fronte di un riconoscimento di premialità per i lavoratori ospedalieri durante la pandemia, non sia stato riconosciuto lo stesso ai lavoratori delle RSA, come FISASCAT ci siamo battuti con tutte le nostre forze ai tavoli regionali ,senza peraltro ottenere risultati positive forse anche perché a nostro parere i nostri compagni di viaggio non hanno messo la stessa determinazione nei due diversi tavoli.

Siamo convinti che questi contratti per la loro tipologia privatistica, e questo mondo, per un vissuto storico particolare(la FISASCAT ha organizzato e tutelato questi lavoratori in tempi in cui altri non li attenzionavano di grande interesse e bene fa il nostro segretario generale a ricordarlo spesso),debbano necessariamente essere seguiti e rappresentati all'interno della CISL dalla nostra categoria.

Stiamo assistendo sul nostro territorio, ma anche nel resto della regione al nascere di strutture i cui gestori applicano contratti non sottoscritti da CGIL CISL UIL e di proprietà di finanziarie che vedono solo l'opportunità di fare cassa con poco interesse alle condizioni economico normative dei lavoratori, e alla qualità dell' assistenza; anche qui urge un confronto serio con le istituzioni per scongiurare queste criticità, la pandemia ci ha chiaramente fatto vedere, che in queste tipologie di strutture, ci siano stati molti più contagi e decessi rispetto a quelle convenzionate.

I I lavoratori impiegati nei servizi domiciliari e diurni hanno vissuto lunghi periodi di ammortizzatori sociali. I servizi educativi, legati al mondo della scuola, allo stesso sono stati oggetto di periodi non lavorati e coperti da ammortizzatori sociali, mettendo in luce le diseguaglianze tra lavoratori impiegati negli stessi settori, spesso negli stessi centri di costo, ma dipendenti di enti e aziende diverse. .

Il settore della vigilanza, durante la pandemia non ha subito contrazioni anzi si è implementato sia in termini di imprese (+16,2%) che in termini di addetti (+22,8%) nel quinquennio trascorso, solo questa considerazione ci fa capire come il rinnovo del CCNL ormai scaduto dal 2015 sia divenuto essenziale, non possiamo pensare che questo mondo viva ancora di normative di otto anni fa, ancora rimane aperta la questione delle guardie particolari giurate comunque normate e la vigilanza-custodia non armata, indicata con il termine portierato che necessita di norme e regolamentazioni chiare e certe, occorre far notare come in questo settore forse ancora più degli altri regolamentazioni certe sui cambi appalto risulta essere questione fondamentale e non più rinviabile.

Volgendoci all'indietro, ci ricordiamo del messaggio lanciato nel precedente congresso alla Ust: crediamo che la Fisascat debba per numero di iscritti, per percorso contrattualistico e per opportunità di proselitismo, svolgere un ruolo primario all'interno della Ust ;nel 2017 ci avevano offerto una stanza ,noi chiedevamo ben altro Sono cambiati i protagonisti ma i risultato no, non ci sentiamo coinvolti all'interno di un progetto politico e di interesse politico-sindacali del territorio, non sentiamo e non percepiamo l'interesse dell'attuale Segretario verso i nostri settori ed i lavoratori che rappresentiamo, stavolta a voce alta ci sentiamo di dire che ci piacerebbe tanto essere tenuti in forte considerazione per le decisioni importanti e non coinvolti solo quando c'è da riempire il pullman per la manifestazione in quanto la prima categoria degli attivi. Più volte abbiamo proposto e suggerito indicazioni riguardo le sedi ed un aspetto per noi fondamentale: l'accoglienza, mai dichiarandoci disponibili solo a indicare senza contribuire, la nostra volontà non è di sottrarci alla confederalità tutt'altro, ci sentiamo fortemente dentro la Cisl, ci pare però che la ust di Livorno non tenga altrettanto alla Fisascat al proprio interno. Aspettiamo fiduciosi anche se dubbiosi che qualcuno ci contatti per capire le intenzioni politiche che saranno manifestate al prossimo congresso dove ci presenteremo con un cospicuo numero di delegati, ci piacerebbe tanto sapere quali sono le intenzioni dell'attuale Segretario Generale.