XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2022

GRAND HOTEL DINO
BAVENO (VB)

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

POTENZIARE TUTELE, INCREMENTARE IL LAVORO, GARANTIRE PIÙ SICUREZZA, GOVERNARE L'INNOVAZIONE E FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE

Relazione Introduttiva del Segretario Generale Davide Guarini

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

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

#organizziamoilfuturo

una direzione comune

XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2022 | GRAND HOTEL DINO BAVENO (VB)

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

POTENZIARE TUTELE, INCREMENTARE IL LAVORO, GARANTIRE PIÙ SICUREZZA, GOVERNARE L'INNOVAZIONE E FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE

Relazione Introduttiva del Segretario Generale Davide Guarini

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

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

#organizziamoilfuturo

una direzione comune

INDICE

INTRODUZIONE . . . . . pag. 5

LO SCENARIO INTERNAZIONALE . . . . . » 9

LO SCENARIO COMUNITARIO . . . . . » 14

LO SCENARIO ITALIANO . . . . . » 17

La crisi sanitaria . . . . . » 17

La crisi economica del 2020 . . . . . » 18

La ripresa del 2021 . . . . . » 19

La ripresa occupazionale: distinguere tra flessibilità e precarietà . » 19

Il terziario tra ripresa e resilienza . . . . . » 21

IL RUOLO DEL SINDACATO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE » 24

La "Rivoluzione Terziaria" . . . . . » 24

Le priorità contrattuali della Fisascat . . . . . » 26

Il punto sui contratti . . . . . » 28

Dumping contrattuale, rappresentatività e salario minimo . . » 30

La politica salariale tra ritorno dell'inflazione e rincari energetici . » 32

LA NOSTRA FEDERAZIONE . . . . . » 35

La crescita della Fisascat . . . . . » 35

Un dialogo costante con i territori . . . . . » 35

La formazione . . . . . » 36

La comunicazione . . . . . » 36

Il rapporto con Filcams, Uiltucs e i Sindacati comunitari e internazionali » 38

Il progetto Fist: verso una direzione comune . . . . . » 38

CONCLUSIONI . . . . . » 41

INTRODUZIONE

Care colleghe e cari colleghi, delegate e delegati, amiche ed amici. Gentili autorità ed ospiti. Benvenuti!

E' con grande piacere e con sentita emozione che mi accingo ad iniziare i lavori di questo Congresso, il mio primo in veste di Segretario Generale di questa grande Federazione.

Nel Bilancio di Missione che vi abbiamo consegnato, nel mio messaggio di presentazione ho riportato una data: 1948. Esattamente era il 12 ottobre quando veniva costituita l'allora Filsac, Federazione Italiana Liberi Sindacati Addetti al Commercio. Una data che oggi, al nostro XX Congresso, voglio insieme a voi ricordare: ne abbiamo fatta di strada da quel 1948! Una storia tanto bella quanto faticosa, a volte difficile, ma che non è mai deragliata dai binari dei nostri valori: autonomia, solidarietà, partecipazione, contrattazione, pluralismo… libertà!

Valori che da sempre orientano il nostro agire sindacale e che si sono trasformati in veri e propri "pilastri" nell'uragano della pandemia che ci ha travolto ormai due anni fa. È grazie a questi pilastri che siamo rimasti in piedi e siamo andati avanti, adempiendo, spesso con fatica, ai nostri compiti e doveri, sempre con l'obiettivo di rimanere al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiamo l'onore di rappresentare.

Permettetemi, prima di entrare nel merito di questa relazione, di esprimere un sentito ringraziamento a Pierangelo Raineri, il quale ormai 3 anni fa mi ha proposto alla vostra attenzione nel segno della continuità e che in tutto questo tempo non ha mai fatto mancare il suo sostegno, la sua collaborazione e i suoi indispensabili consigli. Grazie Pierangelo, a nome mio e di tutta la Segreteria Nazionale.

Oggi siamo qui, in questa "*festa della democrazia associativa*", per usare le parole incisive del Segretario Sbarra, per portare a compimento il percorso congressuale della Fisascat: un percorso iniziato nel settembre 2021, che ha coinvolto direttamente migliaia di lavoratrici e lavoratori del terziario, delegate e delegati impegnati direttamente sui luoghi di lavoro, sindacalisti, operatrici ed operatori delle nostre strutture territoriali. Un'esperienza, quella congressuale, che ha dato modo a me e a tutta la Segreteria

Nazionale di recepire e apprezzare contributi, analisi, suggerimenti e critiche provenienti dai territori, nella consapevolezza che, in casa Cisl – e per me in modo particolare – l'ascolto ed il confronto costituiscono il sale dell'azione sindacale: il modo più efficace per rinnovare e migliorare il nostro modo di fare sindacato.

Oggi è il momento di fare un bilancio del quadriennio che ci lasciamo alle spalle, e di costruire insieme gli obiettivi politici e organizzativi che definiranno le strategie sindacali della prossima stagione. Si prospettano anni di durissimo lavoro, le sfide sul nostro cammino sono tante e complesse: digitalizzazione del lavoro, transizioni occupazionali, *green economy* ed inverno demografico (avremo modo di approfondire alcune di queste tematiche non direttamente in questa sede ma in occasione del Congresso FIST).

Processi questi che, a ben vedere, attraversavano i contesti sociali e di lavoro ben prima dell'avvento del Covid-19, ma che la pandemia ha accelerato improvvisamente generando "fratture di lavoro" che abbiamo il dovere di saper leggere e soprattutto interpretare, se non vogliamo rimanere indietro rispetto ad un mondo del lavoro in continua evoluzione. E poi c'è il PNRR, sulla cui attuazione dovremo tenere costantemente i riflettori accesi.

Un quadro che si è recentemente inserito in un contesto internazionale delicatissimo, stravolto da una guerra che una volta in più dimostra tutta la follia dell'essere umano: nel momento in cui il mondo intero chiedeva a gran voce maggior cooperazione e solidarietà tra Stati, con l'obiettivo di ricostruire insieme un modello socioeconomico più giusto, l'uomo è caduto ancora una volta nelle tentazioni belliche scegliendo la via dei rapporti di forza muscolari, causando una tragedia umanitaria di dimensioni catastrofiche che impone anche un ridimensionamento del percorso di ricostruzione che ci preparavamo ad imboccare. Ma su questo ci soffermeremo meglio in seguito.

È fondamentale che il Sindacato, di fronte a questo scenario, rafforzi il suo ruolo di risorsa per il Paese. Questo perché, così com'è accaduto ricorrentemente nel corso della storia, le gravi emergenze socioeconomiche spingono a far riscoprire l'importanza dei corpi intermedi, che sono agenti necessari per affrontare i rischi collettivi ed assicurare la tenuta del Paese.

Se ci pensate, questo è ciò che si è verificato nel corso della gestione della crisi sanitaria: dopo quasi un decennio di ostruzionismo nei confronti del dialogo sociale, oggi le istituzioni hanno finalmente cambiato indirizzo e riscoprono nella rappresentanza sociale una risorsa per perseguire gli obiettivi comuni.

Grazie soprattutto all'insistenza della nostra Confederazione, la parola "Patto" è tornata a circolare con forza nel dibattito pubblico ed i tavoli istituzionali hanno ripreso ad intensificarsi nella ricerca di strategie e soluzioni condivise.

Come in Italia, anche in Europa si chiede di riflettere sul ruolo che le Parti possono giocare nel mitigare l'impatto sociale della crisi sanitaria e ricostruire le economie.

La stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro ha rilevato come il dialogo sociale abbia svolto un ruolo chiave nella risposta alla pandemia, sottolineando in particolare la funzione cruciale che dovrà continuare ad assolvere anche nel periodo di ripresa.

Per il sindacato sembra dunque prospettarsi una nuova stagione che, avrebbe detto Giulio Pastore, riapre l'orizzonte di una "*chiamata in causa delle forze sociali come responsabili e protagoniste dello sviluppo del Paese*". "Responsabili e protagoniste", due termini, quelli scelti da Pastore, non casuali e profondamente interconnessi: per essere protagonisti, infatti, dobbiamo necessariamente essere responsabili. Oggi siamo noi tutti chiamati, ciascuno ai suoi livelli, ad elaborare soluzioni idonee a rispondere alle pressioni generate dai profondi cambiamenti in corso, che attraversano in particolare l'arcipelago del terziario. Una realtà, come sappiamo, difficile da rappresentare per le sue molteplici sfaccettature.

Dobbiamo, tuttavia, accettare questa sfida con responsabilità: questo significa, nel concreto, evitare di intraprendere scorciatoie demagogiche nel perseguimento dei nostri obiettivi. Le situazioni che dovremo affrontare sono complesse, non pensiamo di poterle risolvere offrendo soluzioni semplicistiche!

È questo un *modus operandi* che ha sempre contraddistinto la Cisl nel corso delle storiche conquiste sociali e sindacali. Mi permetto di dire che questa strategia, che nel lungo periodo si è sempre dimostrata vincente, vale oggi più che mai.

In un mondo del lavoro che cambia sempre più velocemente, il sindacato non deve arroccarsi nella comoda difesa di posizioni acquisite, ma deve mettersi in discussione, deve aprirsi al futuro cogliendo i nuovi bisogni di chi vuole rappresentare. Non commettiamo l'errore di giocare soltanto sulla difensiva, ma facciamo nostra l'ambizione di essere soggetti proattivi del cambiamento!

Badate: è un compito arduo che talvolta potrà risultare impopolare, una sfida complessa in cui anche noi non saremo esenti da errori. Ma sono convinto, e faccio mie le parole di un altro grande Segretario Confederale, Pierre Carniti, che questo sia il tempo per iniziare a commettere degli "*errori nuovi*". E sono altrettanto convinto che questa sia l'unica strada per intraprendere la direzione verso una virtuosa ricostruzione sociale del Paese, che tenga la persona al centro dei contesti produttivi in evoluzione e che risponda alle esigenze dei molti e non dei pochi.

Per farlo, abbiamo a disposizione uno strumento formidabile che è quello della contrattazione: il luogo della sintesi delle esigenze contrapposte. Non è un caso che la contrattazione faccia parte, assieme all'autonomia e all'associazionismo, del nucleo fondamentale dei valori della Cisl.

In quanto cislini, noi tutti siamo profondamente convinti di quanto il metodo contrattuale sia il metodo nettamente superiore per migliorare le condizioni economiche, professionali e sociali delle lavoratrici e dei lavoratori.

Oggi, in questo momento congressuale, noi vogliamo sottolineare quanto la contrattazione collettiva, a tutti i suoi livelli, possa fare davvero la differenza per la ricostruzione del Paese.

La massima sede, quella contrattuale, dell'esercizio della partecipazione: l'unico luogo in cui è possibile governare i processi di trasformazione del lavoro, trovando soluzioni condivise e vantaggiose tanto per le imprese quanto per i lavoratori.

È questo il motivo per cui abbiamo voluto dare a questo Congresso un titolo emblematico ma allo stesso tempo concreto: "*Nel solco della contrattazione*". Perché è in questo solco che noi abbiamo l'opportunità di costruire gli strumenti necessari a fronteggiare il mondo che cambia, ed offrire per questa via il nostro contributo tangibile alla ricostruzione del Paese. È questa la stella polare che deve guidare la Fisascat nelle sfide del prossimo quadriennio.

Tuttavia, per orientarci efficacemente in questo difficile cammino, è opportuno fermarsi un attimo e guardarsi attorno, per meglio comprendere il contesto entro il quale siamo chiamati ad agire. A partire dalla ricostruzione di quanto avvenuto nell'ultimo terribile biennio, tanto a livello internazionale e comunitario, quanto a livello nazionale. Perché il virus non ha incontrato confini, e le sue ricadute economiche e sociali nemmeno.

LO SCENARIO INTERNAZIONALE

Era l'11 marzo 2020 quando l'OMS, nel corso di un soffocante *briefing* con la stampa, qualificava – tardivamente – il Covid-19 come una "situazione pandemica". Di lì ad un mese, l'umanità si sarebbe ritrovata confinata tra le mura domestiche, ed espressioni un tempo appartenute soltanto a libri di storia e film di fantascienza, sarebbero entrate prepotentemente nel linguaggio comune di tutti i giorni: pandemia, *lockdown*, coprifuoco, restrizioni, distanziamento, mascherine, tamponi, campagna vaccinale di massa.

La straordinarietà di quell'evento si è progressivamente trasformata in una triste ordinarietà, che illustri sociologi hanno meglio definito col termine calzante di "nuova normalità". All'epoca eravamo convinti che si sarebbe trattato di un evento eccezionale risolvibile nel breve periodo. Oggi, a due anni di distanza, sappiamo che non è così.

Il mondo conta oggi un bollettino da guerra mondiale, con oltre 6 milioni di morti imputabili a questo maledetto virus e ricadute economiche, occupazionali, sociali ma anche psicologiche che sono difficilmente quantificabili. Secondo le istituzioni internazionali, la "depressione pandemica" ha generato una recessione globale senza precedenti: nel solo 2020, il Pil mondiale è crollato del 3,4%, i posti di lavoro andati perduti sono stati 114milioni, oltre 200 milioni i disoccupati.

La disuguaglianza ha allargato la sua forbice, con ricchi sempre più ricchi e poveri sempre più poveri: mentre oltre 160milioni di persone in più hanno varcato la soglia della povertà, i 10 uomini più ricchi del mondo hanno raddoppiato i loro patrimoni, a ritmo di 1,3 miliardi al giorno.

Di fronte alla catastrofe sociale, le economie avanzate hanno predisposto una politica economica ultra-espansiva, facendo saltare i vincoli monetari e di bilancio. Misure assolutamente necessarie per tamponare le perdite e permettere il rafforzamento delle reti di protezione sociale e di integrazione ai redditi.

Nella prima metà del 2021, alle fondamentali politiche di sostegno si è poi affiancata la progressiva diffusione della salvifica campagna vaccinale, la quale ha permesso la rapida uscita dalla recessione contribuendo ad una robusta ripresa del panorama macroeconomico mondiale.

Nel 2021 il mondo è cresciuto del 5,6% tornando ai livelli pre-Covid, mentre per il 2022 le stime parlano di un +4,5%, conflitto armato permettendo.

Tuttavia, non dobbiamo farci illusioni. Questi numeri, per quanto indicativi, vanno calati nella realtà dei singoli contesti geopolitici. La ripresa è infatti fortemente diseguale, flebile in quei Paesi dove, per motivi economici o culturali, la vaccinazione non si è diffusa. Questo è un punto cruciale su cui la comunità internazionale non può tapparsi gli occhi: se i Paesi più ricchi continueranno a detenere la maggior parte delle dosi, rischia di innescarsi un circolo vizioso per cui i Paesi più poveri faranno incolpevolmente da terreno fertile per lo sviluppo di nuove varianti, com'è avvenuto con Delta in India e Omicron in Sud-Africa. Il "nazionalismo vaccinale", come ogni nazionalismo, è un approccio miope che rinvia il problema sanitario e non permette di spezzare il contagio sul lungo periodo, con evidenti ricadute anche in termini di aumento delle disuguaglianze tra Paesi sviluppati e Paesi disagiati.

Occorre allora una forte presa di coscienza della comunità internazionale che impegni gli Stati avanzati a mettere al sicuro anche le aree più disagiate del mondo, solo allora si potrà parlare di una diffusa crescita globale e soprattutto reale. Solo con la solidarietà ed il multilateralismo potremo sradicare la minaccia pandemica e tornare ad una effettiva sicurezza che garantisca il pieno recupero di tutte le libertà personali e collettive.

A gravare su quanto detto sinora si è aggiunto, a partire dal maggio scorso, un pressoché costante aumento dei costi delle materie prime, generato dalla rapida ripresa economica della seconda metà del 2021. Infatti, il repentino ritorno dei consumi a livelli "normali" ha generato delle "strozzature" nella catena dell'offerta, che non è riuscita a tenere il passo con la domanda provocando il rigonfiamento dei prezzi.

L'inflazione è progressivamente traslata dal mercato delle materie prime a quello dei beni finali, comprimendo il reddito disponibile già falcidiato dal crollo del lavoro e minacciando fortemente i consumi e quindi la ripresa economica. Si auspicava che almeno il virus dell'inflazione fosse transitorio, tuttavia gli istituti di statistica ci avvertono che dovremo abituarci a tassi d'inflazione anche oltre il 5-6% per il prossimo periodo. Una variabile con cui dovremo necessariamente fare i conti nella nostra azione contrattuale, come avremo modo di approfondire in seguito.

Di fronte a questo clima di incertezza sanitaria, economica e sociale, gli attori pubblici debbono perseguire, se non rafforzare, la loro opera di sostegno all'economia. Almeno sino a quando non saranno risolte quelle incognite sanitarie che possono lasciar spazio a recrudescenze pandemiche.

Si è già detto come, per perseguire questo obiettivo, sia fondamentale un approccio solidaristico di respiro internazionale, attraverso il ritorno del confronto multilaterale, messo a dura prova dalle tendenze politiche dell'ultimo quadriennio.

Un periodo caratterizzato dal rafforzamento dei nazionalismi, diffusisi anche all'interno dell'alleanza atlantica a partire dal 2016, con il referendum sulla *Brexit* e le elezioni americane che hanno portato il Presidente Trump alla Casa Bianca. Passaggi che hanno dato il là al rafforzamento dei partiti sovranisti anche nel Sud America e in Europa, favorendo l'introduzione di logiche competitive e protezionistiche che hanno man mano eroso il metodo del multilateralismo e della cooperazione internazionale.

Ne sono testimoni la delegittimazione del G7 da parte degli USA e l'abbandono di importanti accordi commerciali internazionali come il TPP e il TTIP, la fuoriuscita dall'Accordo di Parigi sul clima e addirittura la minaccia di ridimensionamento della presenza americana nella Nato, l'inasprimento dei rapporti con Europa e Cina e l'introduzione di dazi ideologici che hanno condotto a vere proprie "guerre commerciali".

Una strategia che ha indebolito il dialogo internazionale proprio nel momento in cui ce n'era più bisogno, di fronte a sfide di carattere globale come quelle dell'emergenza climatica, della transizione *green* e delle crisi dei migranti. Sfide epocali a cui si è aggiunta improvvisamente la pandemia da Covid-19, con tutto ciò che ne è conseguito. Nel momento in cui si doveva collaborare per definire nuove politiche industriali, costruire corridoi umanitari, promuovere e diffondere la cultura della scienza, il mondo ha deciso di mancare al suo appuntamento con la Storia. Si è preferito costruire muri piuttosto che ponti.

Ora abbiamo il dovere di chiudere la parentesi protezionistica ed aprire un nuovo corso per fronteggiare quelle sfide che, senza un approccio internazionale, siamo destinati a perdere. Dopo gli strappi del passato, la prima cosa da fare è ricomporre per lo meno lo scacchiere atlantico.

Un'opera faticosa, seppure i primi mattoni siano stati posti con il G20 di Roma dello scorso ottobre e la successiva COP 26 di Glasgow, con cui i leader delle democrazie occidentali hanno avviato lo smantellamento del protezionismo economico, abolendo i dazi su acciaio e alluminio e aprendo alla tassa minima globale sui profitti delle multinazionali. Non da ultimo, la questione climatica è tornata finalmente all'interno dell'agenda di politica internazionale.

Il mondo, però, non è composto solo dall'occidente. Se da un lato del globo l'alleanza atlantica ha avviato il suo processo di ricostruzione, dall'altro i venti di guerra sono tornati a soffiare prepotentemente, pregiudicando ogni sforzo per la tanto declamata distensione internazionale.

Come tutti sappiamo, purtroppo, nel mese di febbraio una rapida *escalation* ha riportato il conflitto armato nel cuore del Vecchio Continente, riproponendo una contrapposizione tra "blocchi" di superpotenze che speravamo fosse caduta assieme al muro di Berlino.

La vile aggressione che la Russia di Putin ha perpetrato ai danni dell'Ucraina e della sua inviolabile sovranità nazionale è totalmente inaccettabile, incompatibile con i valori della diplomazia internazionale e totalmente ingiustificabile anche sul piano politico.

Un atto di guerra le cui immagini – che in questi casi valgono davvero più di mille parole – ci riportano indietro ad un '900 guerrafondaio che auspicavamo esserci lasciati alle spalle: carri armati che si aggirano minacciosi nei centri cittadini, bombardamenti aerei e missili sganciati anche su obiettivi non militari, raffiche di mitragliatrici tra le vie urbane, edifici sventrati. Treni carichi di profughi, precettazione e civili armati ci restituiscono la gravità di un male – quello della guerra – che almeno nel nostro continente speravamo di aver sradicato per sempre. Il tutto aggravato dalla costante minaccia dell'arma nucleare, l'espressione più agghiacciante della follia umana.

Fatti totalmente estemporanei che si collocano al di fuori della Storia. Ed è la stessa storia bellica ad insegnarci che a pagare il prezzo più alto saranno, ancora una volta, i più deboli. Secondo l'ultima nota dell'Ufficio dell'Alto Commissario Onu per i diritti umani, ci sarebbero in totale oltre 1.000 civili uccisi, tra cui 90 bambini. Anche se la stessa Onu specifica che, con ogni probabilità, i numeri reali sono di molto maggiori.

Si contano, inoltre, più di 3,6 milioni di profughi europei che si riversano entro i confini di nazioni anch'esse europee. Vite spezzate, famiglie distrutte e attività rase al suolo.

Ma non dobbiamo dimenticarci che, in giro per il mondo, sono oltre 70 gli Stati attualmente impegnati in guerre che, sebbene distanti dai nostri confini geografici e "culturali", sono altrettanto catastrofiche. Ricordiamo la recente capitolazione dell'Afghanistan di fronte al ritorno del regime talebano (come dimenticare le terribili immagini dell'aeroporto di Kabul); la guerra civile siriana, che continua a mietere vittime da oltre 10 anni; lo storico conflitto israelo-palestinese. Per non parlare delle guerre sanguinarie che attanagliano il continente africano, attraversato da regimi militari, milizie armate e gruppi terroristici che troppo spesso fingiamo di non vedere. Non esistono guerre di serie A e guerre di serie B: sono tutte tragedie umanitarie che vedono sempre nei bambini, nelle donne e negli anziani le vittime predilette.

In questo passaggio di cui avremmo fatto volentieri a meno, ritengo sia non solo utile, ma anche bello riscoprire la lungimiranza della nostra Costituzione, che all'articolo 11 dispone che "*L'Italia ripudia la guerra come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali*".

Noi – non solo come Fisascat e come Cisl, ma come Sindacato genuinamente democratico – condanniamo irrevocabilmente ogni atto di guerra e rivendichiamo con orgoglio questo nostro principio costituzionale di pace, auspicando che possa orientare non solo l'Italia ma anche la comunità internazionale nella ricerca di ogni soluzione

diplomatica che possa condurre all'immediato "cessate il fuoco", onde evitare un tragico "ritorno indietro della storia".

Badate bene: quelle delle tensioni internazionali non sono questioni che ci interessano unicamente dal punto di vista umanitario, ma interagiscono direttamente anche con quelle materie che sono oggetto del nostro agire sindacale. Sanzioni economiche e crisi energetiche rallentano il commercio internazionale e alimentano la dinamica inflazionistica, che a loro volta bloccano esportazioni, consumi e investimenti.

Pilastri della crescita economica e dell'occupazione che stavano assumendo una rilevanza fondamentale nella delicata ripresa economica che ci stavamo preparando ad affrontare, e che ne uscirà irrimediabilmente ridimensionata.

Non è un caso che la stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro, con spirito "premonitore", avesse indicato tra i cardini della ricostruzione il clima disteso delle relazioni internazionali. Urge allora una soluzione che riporti la pace nei tempi più brevi.

LO SCENARIO COMUNITARIO

Proviamo a chiudere, almeno per il momento, il capitolo delle guerre internazionali per scendere sul piano comunitario, dove negli ultimi due anni si sono respirate importanti ventate di novità.

Ma partiamo con ordine, perché anche qui occorre iniziare, inevitabilmente, dalla pandemia di Covid-19 che ha travolto il Vecchio Continente, facendo registrare più di un milione e 900mila morti.

L'emergenza sanitaria, seguita dalla durissima crisi economica, ha spinto l'Unione Europea ad assumersi nuove responsabilità, esercitando un protagonismo molto diverso da quello che l'aveva contraddistinta nelle crisi passate. Scavalcando i rigidi paletti del rigorismo ad ogni costo, la Commissione ha approvato in rapida successione la sospensione del Patto di Stabilità e la messa in piedi del Piano *Sure*, un pacchetto da 100 miliardi per la salvaguardia diretta dei posti di lavoro.

Proseguendo su questi binari, dopo una lunga maratona negoziale, il 21 luglio 2020 la Commissione ha rotto gli indugi ed è scesa in campo con il *Recovery Fund*: il maxi piano da 750 miliardi di euro, di cui 390 a fondo perduto, da finanziare tramite l'emissione di Eurobond per salvare i Paesi economicamente più colpiti dal Covid-19.

È stata una svolta storica: dopo il fallimento delle politiche di *austerity*, per la prima volta si è accettato di sottoscrivere debito comune europeo ad un livello quantitativamente tanto importante, offrendo finalmente una risposta comune e solidale ad una crisi economica. Un passaggio simbolico che va aldilà della razionalità economica abbracciando anche il campo culturale, che dobbiamo considerare se vogliamo comprendere a pieno la portata di quest'inversione di rotta.

Il *Recovery Fund*, infatti, non è soltanto l'antidoto tecnico di una crisi economica, ma è anche la risposta europea all'esplosione dei sovranismi nati, per l'appunto, sull'onda delle lacerazioni generate dall'*austerity*. Sotto questa prospettiva, il *Recovery Fund* costituisce il vero tentativo di rinvigorire il senso di appartenenza dei popoli europei e di rafforzare il processo di aggregazione attraverso l'arma formidabile della solidarietà tra Stati.

È questo il passaggio fondamentale che dobbiamo tenere bene a mente: dalle misure di *austerity* alle politiche espansive, dalle divisioni nazionaliste all'aggregazione comunitaria. Certo, dobbiamo anche riflettere molto sul fatto che è servita una pandemia mondiale a far svegliare Bruxelles, e soprattutto dobbiamo fare pressione, assieme al sindacato europeo, per far sì che questo cambio di paradigma perda i connotati della straordinarietà emergenziale e assuma, viceversa, quelli della strutturalità. L'Europa non deve più chiudere gli occhi di fronte alle disuguaglianze sociali, alla povertà e al lavoro: ne vale, a mio avviso, la sua stessa sopravvivenza. Specialmente nel contesto attuale, dove l'Unione dovrà farsi carico "senza se e senza ma" dei profughi ucraini in fuga dalla guerra.

Credo convintamente che sia questo il senso profondo di quell'europeismo più nobile, nato col Manifesto di Ventotene e incarnato, in tempi contemporanei, da personaggi di spicco come il compianto Presidente David Sassoli, la cui prematura scomparsa ha lasciato in seno alle istituzioni comunitarie un inedito senso di aggregazione e di coesione, che soltanto un paio d'anni fa ci sarebbe parso un miraggio, e che oggi abbiamo il dovere di coltivare. Un senso di appartenenza che ha saputo scavalcare gli impopolari paletti burocratici entro cui, troppo spesso, si perdeva il senso medesimo dell'Europa.

L'Unione Europea ha bisogno di una rinnovata generazione di europeisti come David Sassoli, e ne ha bisogno ora: in una fase di transizione politica che apre spazi a nuove *leadership* che possano farsi portatrici di una diversa idea di Europa, in un momento delicatissimo che vale non solo la ricostruzione economica e sociale del continente, ma anche un vero e proprio balzo in avanti verso il compimento dell'integrazione comunitaria. Un'integrazione non soltanto economica, ma anche politica e sociale, e che sia orientata questa volta verso il principio solidaristico.

Solidarietà nella sua accezione più elevata, quella indicata da Papa Francesco nell'enciclica *Fratelli Tutti*, ovvero non soltanto mutuo soccorso, ma reale interdipendenza tra tutti gli esseri umani, nella consapevolezza che nessuno si salva se non tende la mano a chi sta peggio.

Questo significa, nel concreto della politica comunitaria, lavorare su talune linee strategiche che possono aprire ampi margini di solidarietà: ridisegnare i vincoli del Patto di Stabilità; consolidare il principio solidaristico della mutualizzazione del debito; portare a compimento l'Unione bancaria e definire un vero Ministero del Tesoro Europeo; costruire una comune politica fiscale che eviti il *dumping* sleale tra Stati membri; velocizzare il *Green Deal* per la messa a punto di una politica energetica europea che assicuri l'autosufficienza. Il deflagrare del conflitto russo-ucraino ha evidenziato agli occhi di tutti i cittadini d'Europa l'importanza di un intervento in tal senso.

Ma soprattutto, a differenza del passato, l'Unione Europea deve conferire caratteri "sociali" a queste riforme. Ciò non si può fare se non mettendo al centro il lavoro, quello con la "L" maiuscola di cui noi siamo i promotori. I lavoratori europei vogliono oggi più che mai un'Europa sociale, solidaristica, forte e unita che li protegga.

Sul fronte esterno è arrivata l'ora di dotarsi di una politica estera e di difesa comune, in grado di conferire all'Unione una voce unica e autorevole nel confronto con Washington, Pechino e, soprattutto, con Mosca.

Sembra che i tempi siano finalmente maturi per portare a compimento ognuno di questi processi. Nel nostro piccolo, l'auspicio è che l'Unione Europea avverta il peso di queste responsabilità, soprattutto nei confronti delle future generazioni, che stanno pagando il prezzo più alto di una crisi che perdura oramai da 15 anni, manifestandosi continuamente sotto le forme più disparate: crisi finanziaria del 2007-2008, crisi del debito sovrano europeo del 2010-2011, crisi sanitaria del 2020-2021 e ora, come se non bastasse, la guerra nell'est Europa.

I nostri giovani, vessati dal susseguirsi di tanti eventi nefasti, meritano di vivere in una società migliore e più giusta di questa. È arrivata l'ora di centrare quest'obiettivo.

LO SCENARIO ITALIANO

La crisi sanitaria

Venendo agli affari nostrani, l'Italia è stato il primo Paese occidentale ad essere stato aggredito dal Covid-19. Quella del 21 febbraio 2020 è la data che passerà alla storia, almeno quella relativa all'epidemia nel nostro Paese. Se fino a quel momento avevamo creduto o sperato che il virus non arrivasse o comunque non si diffondesse in Italia, i fatti avvenuti in quei giorni ci hanno disilluso.

In quel 21 febbraio 2020 fu documentato il primo caso italiano di Sars-Cov-2, quello riconducibile al "paziente zero" di Codogno. Il resto è cronaca tristemente nota: il 9 marzo 2020 il Governo allora in carica annunciava il *lockdown* nazionale. Il nostro Paese veniva investito dalla cosiddetta "prima ondata", la più devastante. Picchi di oltre 900 morti al giorno, terapie intensive piene, ospedali al collasso. Se è vero che le immagini valgono più di mille parole, per descrivere cosa il Paese abbia provato in quella fase storica basta ricordare la straziante immagine delle bare di Bergamo trasportate dai camion dell'esercito. L'Italia, così come il mondo, sarebbe stata poi investita da ulteriori ondate di contagi, nell'ottobre 2020, marzo 2021 e dicembre 2021, imparando a fare i conti con un virus infame che tutt'oggi si lascia piegare ma non spezzare.

Il conto pagato in termini di vite è stato altissimo, nel nostro Paese quasi 160mila persone sono morte a causa di questo maledetto virus. Pensate che, per la prima volta dalla Seconda Guerra Mondiale, la speranza di vita in Italia non solo ha subito una battuta d'arresto, ma si è addirittura accorciata di oltre un anno: il Covid ci ha rubato un anno di vita.

Noi tutti, credo, abbiamo perso familiari, amici, colleghi o anche solo conoscenti, a cui va oggi il nostro pensiero d'affetto. Insieme a loro ricordiamo anche un caro amico della Cisl, un grande dirigente che ha autorevolmente rappresentato la nostra Confederazione ai massimi livelli: il compianto Franco Marini.

A tutti loro tributiamo oggi, in questa sede congressuale, il nostro commosso applauso.

La crisi economica del 2020

Per contrastare l'espandersi del contagio, il Governo ha dovuto adottare una serie di inedite – e necessarie – misure restrittive, per il tramite di *lockdown* nazionali e territoriali, chiusure di intere attività economiche e restrizioni di carattere sociale. Se da un lato ciò ha contribuito a contrastare il diffondersi della pandemia, dall'altro ha inevitabilmente trasformato la crisi sanitaria nella più devastante crisi economica dal secondo dopoguerra.

La pandemia ha colpito l'Italia più di altri Paesi europei, abbattendosi su un Paese già fragile dal punto di vista sociale ed economico. Basti pensare che, tra il 1999 e il 2019, il nostro Pil è cresciuto in totale del 7,9%. Nello stesso periodo in Germania, Francia e Spagna, l'aumento è stato rispettivamente del 30,2, del 32,4 e del 43,6 per cento. Anche sul fronte occupazionale, già ben prima della pandemia si registravano evidenti ritardi in termini di tassi di partecipazione al mercato del lavoro, specialmente con riguardo alle donne e ai giovani.

Alla base di questi ritardi ormai strutturali dell'economia italiana, risiedono varie concause che dobbiamo definitivamente risolvere con il PNRR. La principale è senza dubbio la dinamica della produttività, che potremmo immaginare come il motore di un sistema produttivo. Questo motore, in Italia, si è spento ormai 30 anni fa: tra il 1995 e il 2020, la produttività del lavoro nel nostro Paese è cresciuta del 10,4%, contro il 39% registrato nella media dell'Unione Europea. Il "divario di produttività" costituisce il primo nodo da sciogliere non solo per risollevare il sistema produttivo, ma anche per ridare slancio alla dinamica salariale, un tema che approfondiremo meglio in seguito.

Per ora, basti comprendere come la crisi del Covid-19 si sia scagliata su un Paese che era già in evidente affanno. Per questo motivo, per l'Italia, la pandemia è stata pioggia sul bagnato, e i dati del 2020 sono più che eloquenti: il Pil è crollato dell'8,9%, i posti di lavoro spazzati via sono stati quasi un milione, le ore lavorate si sono contratte del 13%.

A questi dati se ne aggiunge un ulteriore, forse il più tragico: nel solo 2020 il numero di persone sotto la soglia di povertà è cresciuto di un milione, attestandosi ad un totale di 5,6 milioni di soggetti. Un dato tristemente riconfermato anche per il 2021, nonostante la sostenuta ripresa economica. Questa discrasia tra crescita e povertà deve imporci una profonda riflessione sul modello redistributivo adottato dal nostro Paese.

Oggi, tuttavia, abbiamo l'opportunità di cambiare: non solo ricostruire le macerie sociali che la pandemia ha lasciato dietro di sé, ma anche rivedere il nostro sistema di sviluppo sciogliendo finalmente quei nodi strutturali che imbrigliano la nostra economia da più di 30 anni.

Questa opportunità si chiama PNRR – o meglio, *Next Generation Eu* – un piano che può contare su dotazioni finanziarie per oltre 200 miliardi di euro. Un'opportunità unica e irripetibile per il nostro Paese, che dovrà richiedere il massimo impegno di tutti gli attori coinvolti, al fine di accompagnare l'Italia nella difficile sfida della ripresa economica. Una ripresa già iniziata nel 2021, ma che tuttavia non riesce ancora a dimostrarsi realmente inclusiva ed incisiva.

La ripresa del 2021

Il 2021 è stato un anno di cambiamento per l'Italia, sotto tutti i punti di vista. Poco dopo l'avvio della campagna vaccinale, nel febbraio 2021 la tradizionale instabilità politica che contraddistingue le nostre istituzioni è sfociata in una delicatissima crisi di Governo. Una crisi – l'ennesima – sapientemente gestita dal Presidente Mattarella, il quale, non senza difficoltà, ha conferito l'incarico di Governo a Mario Draghi, forse l'unica personalità in grado di costruire attorno a sé un'ampia maggioranza ed evitare le nuove elezioni, scongiurando il rischio di un'*impasse* che sarebbe stata fatale per la gestione della crisi economica e sanitaria.

Sotto la nuova struttura commissariale presieduta dal Generale Figliuolo, la campagna vaccinale è entrata nel vivo arrivando ad offrire la copertura con doppia dose a circa il 90% della popolazione over-12. L'ampia responsabilità dimostrata dagli italiani ha permesso all'economia di liberarsi dalle restrizioni più dure, consentendole di tornare a correre, trainata dal terziario, e di acquisire una crescita per il 2021 pari al +6,6%, ben oltre la media europea.

La ripresa occupazionale: distinguere tra flessibilità e precarietà

Sul fronte occupazionale, i dati sono stati meno confortanti, confermando quelle teorie economiche per cui dopo una grave crisi la ripresa occupazionale è sempre più lenta di quella del Pil.

La crescita, infatti, ha avuto difficoltà a penetrare nell'economia reale, sganciandosi dalla dinamica occupazionale che è rimasta flebile: il tasso di occupazione del 2021 si è attestato al 58,2%, -0,8 punti rispetto al 2019. Non solo, dunque, non abbiamo ancora recuperato il livello pre-pandemico, ma la ripresa che c'è stata rispetto al 2020 è stata trainata prevalentemente dai contratti a termine: dei 571mila posti di lavoro creati tra il IV trimestre 2020 e il IV trimestre 2021, 384mila sono stati rapporti a termine (il 68%).

Contratti a tempo determinato che si attestano ormai stabilmente sopra la soglia record dei 3 milioni, in continuità con un *trend* che trova le sue origini nella crisi prima finanziaria, poi economica, del 2007-2008: è tra questo periodo e il 2019 – prima del Covid – che i contratti a termine hanno registrato una crescita del 36,3% (+800mila unità), molti dei quali inquadrati proprio nei comparti del terziario privato, come confermano le statistiche Inps sui flussi delle Comunicazioni Obbligatorie, dai quali si evince che delle posizioni lavorative attivate nel settore "alberghi e ristorazione", il 25% prevede durata inferiore a 30 giorni; nel commercio il 15%; nelle attività professionali il 23%; nelle attività artistiche, ricreative e sportive oltre il 30%, così come nei servizi alle famiglie.

Sono dati che dovrebbero imporre profonde riflessioni sul nostro modello occupazionale, e in quanto sindacato del terziario ne avvertiamo particolarmente il peso. Per questo, sia ben chiaro, in considerazione delle ingenti risorse messe a disposizione dal *Recovery* Fund, non accetteremo la riproposizione di un modello occupazionale basato sulla precarietà del lavoro e sui bassi salari, che vede nel lavoro un fattore di costo che frena la competitività, piuttosto che una risorsa capace di stimolarla. Con questo credo vigileremo affinché ogni euro erogato venga investito per difendere e creare occupazione di qualità: ben formata, retribuita e soprattutto contrattualizzata.

Parallelamente, però, non dobbiamo cadere nella facile demagogia. Non dobbiamo commettere l'errore di confondere la precarietà con la buona flessibilità, che è una componente fisiologica, funzionale e necessaria all'organizzazione del lavoro post-fordista e dell'economia terziarizzata.

Proprio lo scorso 19 marzo ricorreva il ventennale dal barbaro omicidio del Professor Marco Biagi, un grande innovatore che ha pagato con la vita il prezzo delle proprie idee modernizzatrici.

Un riformatore che ha sempre trovato nella Cisl un luogo di ascolto attento e mai ideologico. Ma lasciatemi dire che oggi, anche chi in Biagi vedeva ingiustamente il "creatore della precarietà" è costretto a ricredersi di fronte alla modernità del suo pensiero, colpevole soltanto di aver voluto adeguare il mercato del lavoro alle oggettive evoluzioni delle realtà produttive. Ed è proprio perché oggi ci troviamo in una fase di fortissime "trasformazioni di lavoro" che ritengo utile riscoprire il pensiero del Professor Biagi, facendo circolare con maggior forza le sue idee all'interno della nostra Federazione.

Partiamo col dire che siamo tutti d'accordo nel voler combattere la precarietà. Ma proseguiamo con lo specificare che combattere la precarietà non significa certo cancellare la flessibilità che, anzi, può e deve trovare nella contrattazione il terreno fertile per il suo genuino sviluppo.

È il contratto collettivo – nazionale e di II livello – il luogo in cui poter promuovere e rafforzare le tutele per i lavori flessibili, il che non significa disincentivare il ricorso

al lavoro subordinato "classico", ma semplicemente riconoscerne l'esistenza ed impegnarsi per estendere loro le giuste tutele. Con questo spirito dobbiamo lavorare per costruire sistemi integrati di tutele attive e passive che non si limitino solo e unicamente al rapporto di lavoro, ma accompagnino le persone anche nelle transizioni occupazionali, assicurando continuità contributiva e retributiva e al tempo stesso formazione e riqualificazione.

Questo significa, per noi, "contrattare la flessibilità", che nulla ha a che vedere con l'accettazione remissiva della precarietà, che è viceversa un concetto patologico: è bene porre l'accento su questa netta differenziazione e chiarire che con questo spirito riformista e responsabile la Fisascat continuerà a sedersi ai tavoli contrattuali e istituzionali, in cui non ci limiteremo a riproporre l'immagine ostinata di un "lavoro uniforme" che oramai mal si concilia con un contesto economico e sociale in costante trasformazione, sebbene per alcuni tale approccio continui a suonare come una "blasfemia sindacale". Ma il riformismo, come ha simpaticamente evidenziato il nostro Segretario Generale in una recente intervista, è un po' come il coraggio di Don Abbondio: chi non ce l'ha raramente riesce a darselo.

Il terziario tra ripresa e resilienza

Per quel che riguarda i settori di nostra competenza, si stima che le risorse del Piano di Ripresa e Resilienza che potrebbero avere ricadute sul terziario nella sua interezza ammontano a circa 93 miliardi di euro.

Una "somma" giustificata dal fatto che, come ripetiamo oramai da due anni, i nostri settori sono quelli che maggiormente hanno pagato il prezzo della crisi: turismo, commercio al dettaglio (specie quello non alimentare), ristorazione, pubblici esercizi, servizi alle imprese e alle persone, lavoro di cura.

Comparti che, nel decennio pre-pandemico, stavano vivendo un periodo di importante dinamismo economico e occupazionale, con una crescita di oltre un milione di occupati e un contributo al Pil per oltre il 40%. Ad oggi, il terziario globalmente inteso assorbe più del 70% dell'occupazione nazionale, al cui interno sono ricompresi circa 11 milioni di lavoratrici e di lavoratori inquadrati nelle realtà riconducibili al terziario di mercato.

Dopo il primo *lockdown*, ad eccezione di alcuni periodi, questo settore non è più riuscito a rimettersi saldamente sui binari di crescita che lo contraddistinguevano. Questo perché il terziario, come sapete meglio di me, vive e si nutre della socialità e della convivialità, dello scambio interpersonale e del contatto umano, in particolare il turismo.

Elementi che sono stati progressivamente consumati dai necessari provvedimenti restrittivi e di distanziamento.

Misure che hanno affossato quella componente di socialità su cui si fonda l'economia dei servizi che tutt'oggi stiamo pagando, essendo ancora lontani dai livelli prepandemici: tra tutte le componenti dei servizi, solo per il commercio all'ingrosso si registrano livelli di fatturato superiori al 2019, mentre per il commercio al dettaglio, turismo e ristorazione si riscontrano ancora oggi voragini di fatturato tra il 20 e il 30%.

Il versante occupazionale è ancor più preoccupante: i dati del 2020, ci riconsegnano il quadro di un terziario di mercato falcidiato dal Covid-19, il quale ha provocato una vera e propria emorragia occupazionale di 400mila lavoratrici e lavoratori, con picchi impressionanti registrati nel commercio (-4,7%) e nei servizi di alloggio e ristorazione (-9,6%).

E' proprio il turismo, nelle sue variegate attività, ad aver pagato il prezzo più alto, scontando prima le chiusure, poi l'incertezza, anche dettata dalle attuali tensioni geopolitiche, che affliggono una realtà che vive necessariamente di programmazione. Il turismo vale il 13% del Pil con oltre 1,5 milioni di lavoratori. E' questa l'occasione per ribadire la nostra posizione più volte espressa nei confronti del Governo per il tramite del Ministro Garavaglia, al quale recentemente abbiamo proposto la creazione di una politica ad hoc per il rilancio di un comparto che può rappresentare il volano della ripresa economica del nostro Paese.

Ad ogni modo nel complesso delle attività riconducibili al terziario privato, siamo passati dagli 11 milioni e 400mila occupati del 2019, agli 11 milioni e 10 mila del 2020.

Un crollo verticale che può essere meglio compreso se paragonato all'industria, che ha registrato un calo occupazionale dello 0,1%, efficacemente salvaguardata dal sistema di protezione sociale.

Uno scenario talmente asimmetrico da aver indotto il Legislatore ad intervenire, nella Legge di Bilancio 2022, con una riforma degli ammortizzatori sociali finalizzata ad estendere la protezione anche a quei settori che ne erano ingiustificatamente privi. Un primo passo in avanti verso la direzione che il sindacato richiamava già da diverso tempo, ossia verso il principio universalistico della protezione sociale per l'innalzamento del livello di equità e giustizia sociale dell'intero sistema.

In particolare, con l'estensione della CIGS a tutti i settori e l'abbassamento della soglia di accesso da 50 a 15 dipendenti, l'allargamento dei Fondi di solidarietà bilaterali indipendentemente dal numero di lavoratori e il rafforzamento dell'intervento residuale del FIS, si è pervenuti ad un sensibile allargamento delle tutele a oltre 12milioni di persone, in particolare lavoratrici e lavoratori inquadrati nei nostri settori.

Come Fisascat riteniamo che quest'intervento sia un punto di partenza e non di arrivo: *in primis*, non possiamo che valutare negativamente l'assenza di un provvedimento specifico rivolto ai lavoratori stagionali – in particolare del turismo – che, dopo la

cancellazione della "mini Aspi", continuano a non avere un'efficace tutela dall'attuale sistema Naspi. Serve un intervento idoneo in grado di cogliere le peculiarità di questo settore, e che dia una risposta più consistente sia sul piano della quantificazione economica dell'indennità, sia sul piano della durata temporale, e che preveda una maggior copertura contributiva seppur figurativa, sarebbe opportuno rieditare – anche con eventuali aggiustamenti – il meccanismo della "DS requisiti ridotti". C'è poi da potenziare il collegamento con le politiche attive, valorizzare l'apporto che i Fondi Interprofessionali possono offrire in tema di formazione, innalzare gli importi delle tutele passive, rafforzare le tutele degli autonomi ed eliminare le disomogeneità residuali. Su queste prerogative terremo i riflettori puntati.

Come si è detto in precedenza, la ripresa del 2021 non ha comportato la creazione di occupazione di qualità. Ciò è accaduto anche nel terziario, nonostante questo settore più di altri abbia offerto il suo contributo tanto nei momenti di crisi più dura, quanto nel forte rimbalzo dell'ultimo anno, di cui è stato elemento trainante. Ma voglio insistere sul primo aspetto, perché questo Paese, si sa, ha la memoria corta: quando, nel momento in cui i rischi di contagio e di morte erano all'apice, anche le lavoratrici e i lavoratori dei nostri settori sono stati chiamati in prima linea per permettere al Paese di garantire alla collettività quelle attività essenziali per la sua sopravvivenza.

Penso in particolare alle categorie del commercio alimentare, della grande distribuzione, delle pulizie e sanificazione, del socioassistenziale e della vigilanza privata, per non parlare poi delle farmaciste e dei farmacisti, lavoratrici e lavoratori che hanno messo la loro professionalità al servizio del Paese, senza che questa fosse né premiata, né valorizzata. Anzi, messe troppo spesso ai margini del dibattito pubblico, sovente ci si dimentica di come anche queste categorie siano scese in campo nel momento più buio, consentendo all'Italia intera di sopravvivere.

Come Fisascat, avvertiamo allora il dovere di concentrare tutti i nostri sforzi affinché ai nostri rappresentati vengano riconosciuti i diritti che si sono guadagnati sul campo, costruendo per il futuro un'azione sindacale che metta al centro la valorizzazione della professionalità e del senso del dovere che hanno saputo dimostrare. È su queste basi che intendiamo rilanciare un programma incentrato su 5 pilastri fondamentali che dovranno guidarci nei prossimi quattro anni, e che abbiamo così sintetizzato: Potenziare le tutele; Incrementare il lavoro; Garantire più sicurezza; Governare l'innovazione; Favorire la partecipazione. *Nel solco della contrattazione* abbiamo l'opportunità di perseguire questi obiettivi, per costruire insieme un Lavoro più equo, più giusto, più dignitoso all'interno di un settore strategico che senz'ombra di dubbio merita di essere maggiormente valorizzato. Avremo comunque modo di entrare nel dettaglio di tali questioni in occasione della tavola rotonda di domani pomeriggio, in cui approfondiremo lo stato di salute del terziario di mercato sospeso tra resilienza e ripartenza.

IL RUOLO DEL SINDACATO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

La "Rivoluzione Terziaria"

Siamo di fronte a cambiamenti epocali, accelerati nella tecnologia, nell'organizzazione della produzione, nel modo di erogare i servizi, nella stessa concezione del lavoro. Tutte le sfide e le trasformazioni odierne si inquadrano in quella che gli economisti hanno ribattezzato "Quarta Rivoluzione Industriale", sebbene io preferisca chiamarla "Rivoluzione Terziaria", nel momento in cui il settore che ne uscirà realmente rivoluzionato sarà quello dei servizi, in diretta connessione con i processi di digitalizzazione che, dopo il carbone, l'elettricità e l'informatica mira ad essere la forza motrice di questa nuova rivoluzione.

Va affermandosi un nuovo paradigma di lavoro che, al passo con la globalizzazione e l'aperura dei mercati – e accelerato dalla pandemia – sta conducendo alla decostruzione dei settori produttivi tradizionali, i cui confini non sono più nitidi come una volta, spalancando le porte a nuovi mercati del lavoro "transizionali", i quali richiedono al sindacato una visione innovatrice.

Nei nostri comparti, basti pensare alla cosiddetta "intelligenza terziaria", che ha posto le basi per la creazione di una vera e propria "economia delle piattaforme", i cui occupati sono addirittura raddoppiati in questo biennio pandemico, trovando la sua massima espressione proprio nell'*e-commerce*, nel *food delivery* e nel turismo 4.0. "Piattaforme" che erodono la tradizionale concezione settoriale dell'economia, ponendo non pochi problemi anche in termini di rappresentanza: si pensi al caso emblematico dei ciclofattorini, a cavallo tra commercio, ristorazione, trasporto e logistica. Amazon, Alibaba, Airbnb, Booking, Glovo, Deliveroo sono soltanto alcuni dei colossi che stanno imponendo il ripensamento del mondo dei servizi. Multinazionali che testimoniano con quanta velocità i cambiamenti tecnologici impattino sul terziario di mercato, trasformando radicalmente sia la domanda che l'offerta dei servizi e richiedendo sistematici adeguamenti delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, la cui professionalità è costantemente messa sotto pressione dal procedere incessante dell'innovazione.

Un'innovazione che conduce, con una velocità mai vista prima, all'obsolescenza delle mansioni e alla "cancellazione" di figure professionali. La difficoltà di questa sfida può essere meglio inquadrata con i numeri: le ultime stime dell'Ocse affermano che la quota di posti a rischio in Italia per via della digitalizzazione è pari al 15,2%, mentre la fetta di lavoratori che potrebbe scomparire in assenza di adeguata formazione sale addirittura al 35,5%.

Di fronte a questo scenario, il profilo problematico che andrà sempre più evidenziandosi sarà quello di come contemperare le esigenze dell'innovazione con la salvaguardia del patrimonio di competenze dei lavoratori. Il rischio, infatti, è che le nuove tecnologie si costituiscano come elemento di disturbo per il settore occupazionale. In realtà, ciò è sempre accaduto nelle grandi rivoluzioni del passato: la sostituzione tra paradigmi produttivi ha sempre generato, nelle prime fasi di utilizzazione delle nuove tecnologie, lunghi processi di adattamento delle competenze esistenti.

Dal canto suo, l'autonomia collettiva si è da sempre interessata alle "novità" che hanno modificato i tradizionali processi produttivi, che spesso si sono trovati ad essere al centro di impegnativi negoziati sindacali e, sovente, hanno trovato la loro soluzione in istituti contrattuali innovativi.

Tuttavia, oggi siamo di fronte ad un processo diverso. La Rivoluzione Digitale, a differenza delle altre, genera *costantemente* innovazioni tecnologiche che non lasciano all'organizzazione produttiva il tempo necessario per adattarsi, producendo incessantemente pressioni sul lavoro e sui lavoratori. Da un lato, la transizione digitale porterà alla progressiva cancellazione di alcune professioni e alla creazione di nuovi lavori, dall'altro genererà l'esigenza di un continuo aggiornamento di competenze.

Ci poniamo, dunque, una domanda: quale ruolo per il sindacato di fronte a tale scenario?

Come per ogni questione complessa, la risposta non può e non deve essere semplice. Noi siamo convinti che il sindacato che voglia tutelare i lavoratori ostacolando il progresso tecnologico rischia, viceversa, di favorire la loro espulsione dal mercato del lavoro.

Dobbiamo piuttosto lavorare alla costruzione di una nuova strategia sindacale che sia in grado di inglobare le tematiche poste dall'era digitale. Una strategia capace di legare assieme lo sviluppo digitale con quello della persona, immaginando nuovi modelli organizzativi che sappiano cogliere le trasformazioni del lavoro: nuove mansioni, nuove professionalità, nuove classificazioni, nuovi regimi d'orario… ma anche un nuovo regime di tutele contrattuali. Noi dobbiamo intraprendere con convinzione la via capace di dare una risposta alle esigenze dell'innovazione senza pregiudicare la dignità del lavoro e lo sviluppo delle professionalità, che è certamente la via più difficile ma

anche l'unica in grado di costruire un nuovo modello economico e sociale inclusivo. Per vincere la sfida abbiamo a disposizione l'arma della contrattazione collettiva, strumento d'indispensabile importanza per cogliere i reali bisogni del mondo del lavoro e fornire soluzioni condivise e partecipate.

Certo, regolare contrattualmente i risvolti sociali di una rivoluzione tecnologica non è una partita semplice, ma la strada della contrattazione è quella migliore per governare il cambiamento, anche più del legislatore. Questo perché la contrattazione gode di un grande vantaggio: è più flessibile di qualsiasi legge, maggiormente idonea a modificare e modificarsi di fronte al cambiamento, più capace di entrare nei contesti specifici e aderire alle particolari esigenze delle singole realtà lavorative. Non è un'attribuzione autoreferenziale, ma un riconoscimento che proviene anche dalle istituzioni internazionali come l'OCSE e l'ILO, che vedono nel dialogo sociale e nell'autonomia collettiva lo strumento più idoneo a far conciliare il progresso tecnologico con la tutela e lo sviluppo occupazionale, *cruciale per plasmare la digitalizzazione, la transizione giusta e il nuovo mondo del lavoro*, come pure sancito dal Comitato Esecutivo di UNI Europa, al quale noi aderiamo con convinzione.

Le priorità contrattuali della Fisascat

Tradurre nel concreto questi indirizzi, significa assumersi il compito prioritario di individuare un nucleo ben preciso di tutele innovative e inderogabili, nella consapevolezza che contrattare nuove tutele significa *in primis* innovare il lavoro nelle sue reali manifestazioni.

L'obiettivo è calare progressivamente in tutti i CCNL che portano la nostra firma i seguenti diritti:

- Diritto individuale alla formazione professionale, fondamentale per accrescere il patrimonio di competenze del lavoratore, in particolare quelle "trasversali", che sono fondamentali per prevenire il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro e favorire la rioccupabilità della persona. Su questo, oltre al riconoscimento della formazione come diritto soggettivo, dobbiamo potenziare anche il sistema della bilateralità e soprattutto dei Fondi Interprofessionali – ancora troppo poco utilizzati dalle imprese – che sono elementi che possono offrire un contributo fondamentale anche all'intero sistema di politica attiva, nell'ottica di una maggior sinergia tra pubblico e privato. Considerate che accrescere la formazione non va solo a beneficio dei lavoratori, ma è un elemento determinante per stimolare anche la dinamica della produttività, favorendo in tal modo tanto la competitività

delle imprese, quanto la crescita dei salari tramite una più incisiva redistribuzione del valore aggiunto.

- Diritto all'inquadramento contrattuale delle nuove professionalità, che debbono essere oggetto di monitoraggio costante da apposite Commissioni paritetiche, al fine di assecondare lo sviluppo delle professionalità, definire in maniera trasparente le nuove figure professionali, e per questa via mantenere saldo il legame tra CCNL e realtà lavorativa di riferimento, evitando che quest'ultima "sfugga" alle norme contrattuali e dalle relative tutele. La gran parte delle scale classificatorie risultano obsolete per quello che è un mercato del lavoro e delle professionalità in continuo aggiornamento: addivenire alla riforma dei sistemi di classificazione del personale sarà un obiettivo primario per noi, poiché è da qui che passa la valorizzazione non solo economica, ma anche meritocratica delle competenze di lavoratrici e lavoratori.
- Diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro, specialmente in un Paese dove muoiono in media 3 persone al giorno sul posto di lavoro, in una vera e propria scia di sangue inaccettabile che abbiamo il dovere di spezzare. Su questo, riteniamo sia fondamentale introdurre elementi di educazione alla sicurezza sul lavoro nel ciclo primario dell'istruzione, per creare una solida cultura della sicurezza già ben prima che le persone si affaccino al mercato del lavoro.
- Diritto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: la pandemia ci ha insegnato che lo *smartworking* è una via percorribile, come noi affermiamo ormai da molto tempo. Valorizziamo questo strumento, che può andare a vantaggio non solo del lavoratore, ma anche dell'impresa e della sostenibilità ambientale, generando una logica *win to win* in cui tutti abbiamo da guadagnarci.
- Diritto alla partecipazione alle scelte strategiche delle imprese al fine di convenire alla co-determinazione delle strategie aziendali, come peraltro previsto dall'art. 46 della Costituzione.
- Diritto al sostegno della genitorialità, della cura e dell'assistenza, per affermare ulteriormente il "ruolo sociale" del contratto collettivo: rafforzare i congedi, estendere i sistemi di welfare anche ai famigliari e predisporre adeguati sistemi di *long term care* sono misure necessarie da cui passano, contemporaneamente, le pari opportunità, il sostegno alla natalità e le risposte alle nuove esigenze che sempre più saranno sospinte dall'invecchiamento demografico.
- Infine, il diritto alla retribuzione proporzionata e sufficiente all'attività di lavoro effettivamente svolta, in contrasto al fenomeno del sotto inquadramento che è ancora troppo diffuso nelle realtà produttive.

Portare a compimento la costruzione di quest'impalcatura sociale è compito arduo, ma è l'obiettivo che noi oggi ci poniamo e che ispirerà l'agire sindacale della Fisascat, tanto a livello nazionale quanto a livello decentrato.

Insieme, lavoreremo per conseguire questi risultati, nella convinzione che la contrattazione collettiva sia il cantiere per costruire equità, giustizia sociale e benessere. Nella fiera consapevolezza di far parte della Confederazione che storicamente si è sempre contraddistinta nella ricerca della via pattizia come via maestra verso il progresso sociale.

La contrattazione esprime la capacità dei lavoratori di plasmare collettivamente la propria vita lavorativa, conferendole tutele, dignità, solidarietà. Un vero e proprio "bene pubblico" da tutelare da ogni forma di delegittimazione e di concorrenza sleale.

Il punto sui contratti

Non potendo entrare troppo nel merito per ragioni di tempo, voglio comunque soffermarmi per una breve e sintetica ricognizione della situazione contrattuale a livello nazionale. Sono numerosi i rinnovi condotti in porto nell'ultimo triennio, nonostante l'imprevisto Covid. Contratti importanti, alcuni dei quali erano fermi al palo da diversi anni: Multiservizi, Socioassistenziale, Lavoro domestico, Agenzie di viaggio, Agenti immobiliari, Portieri, Farmacie private, Fiori recisi, Aziende ortofrutticole, Istituti per il sostentamento del clero. Un "pacchetto" di rinnovi applicabile a oltre 2 milioni di lavoratrici e di lavoratori, i quali hanno ottenuto benefici non solo in termini economici, ma anche normativi. Abbiamo incrementato il *welfare* sanitario, la formazione, i permessi retribuiti, la riforma dei sistemi classificatori per il riconoscimento delle nuove professionalità. Abbiamo rafforzato la lotta alle molestie sul luogo di lavoro, introdotto, in alcuni, casi la "Banca ore solidali", un tema a noi molto caro.

Parallelamente, abbiamo dovuto fronteggiare il susseguirsi delle ondate pandemiche che si sono abbattute sui nostri settori. Su questo versante, abbiamo siglato con le controparti fondamentali Protocolli per la gestione sanitaria della pandemia sui luoghi di lavoro, al fine di garantire la salute e la sicurezza dei nostri lavoratori, spesso impegnati in prima linea per garantire a tutta la società la fruizione di servizi fondamentali. Siamo scesi in campo con la bilateralità, stanziando circa 18 milioni di euro per garantire l'integrazione al reddito per oltre 2,5 milioni di lavoratrici e lavoratori del terziario.

Grazie all'azione congiunta della contrattazione e della bilateralità, possiamo convintamente affermare di aver sostenuto concretamente le lavoratrici e i lavoratori, *mission* fondamentale di qualsiasi organizzazione sindacale responsabile.

Ovviamente, il lavoro non è affatto terminato, anzi: siamo in fase di confronto sui due "filoni" del commercio e del turismo, per un totale di 9 contratti fondamentali per l'intera economia italiana che si rivolgono ad una platea di oltre 3,5 milioni di lavoratrici e lavoratori. Settori che hanno pagato caro l'impatto della pandemia e che dunque richiedono un confronto che si preannuncia essere difficile, per cui noi richiamiamo al senso di responsabilità le nostre controparti, alcune delle quali, in taluni casi, hanno attuato strategie contrattuali volutamente attendiste e dilatorie.

Parallelamente, siamo in trattativa avanzata sui difficili tavoli degli Studi Professionali, Pulimento imprese artigiane e Farmacie Speciali. Rinnovi che vorremmo comportassero ulteriori benefici per oltre 400mila lavoratrici e lavoratori.

Quanto alla Vigilanza Privata, avrete appreso dell'atteggiamento manifestamente inconcludente portato avanti dalle controparti, dal quale è scaturito la conclusione negativa del processo negoziale, dopo 6 anni di trattative in cui le organizzazioni sindacali non hanno mai smesso di adoperarsi per la ricerca di soluzioni condivise.

Un contratto che riguarda oltre 100mila lavoratrici e lavoratori il cui diritto al rinnovo è stato palesemente ignorato dalle associazioni datoriali: noi, comunque, non molliamo.

Avremo modo di approfondire tale questione domattina, in occasione di un apposito confronto che abbiamo voluto predisporre con tutta la Segreteria Nazionale, il quale sarà utile per fare un punto sull'attività contrattuale nel suo complesso.

Un'attività – quella contrattuale – che rimane, comunque, "viva e vegeta", e che ci rende orgogliosi della nostra organizzazione. Ci sentiamo di dire che il nostro lavoro è stato apprezzato anche dalle lavoratrici e dai lavoratori. Questo è quanto emerge dal dato associativo dell'ultimo triennio, periodo in cui abbiamo superato per la prima volta nella nostra storia il tetto dei 400mila iscritti, passando dai 380mila del 2018 ai 407mila registrati nel 2021. La famiglia della Fisascat conta così 27mila persone in più, che abbiamo saputo "conquistare" grazie al duro lavoro che ogni giorno mettiamo a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un bilancio di cui siamo soddisfatti e che costituisce un punto di partenza e non di arrivo, perché il lavoro da fare è ancora tanto. Ma voglio cogliere l'occasione del Congresso per ringraziare singolarmente tutte le delegate e i delegati, operatrici e operatori, quadri e dirigenti della Fisascat Cisl ad ogni suo livello. Perché se il nostro sindacato continua a crescere, con buona pace di chi da anni ci proclama morti, il merito è solamente vostro.

Dumping contrattuale, rappresentatività e salario minimo

Rimanendo in tema contrattazione, una questione che abbiamo il dovere di approfondire – e sconfiggere – è quello del *dumping*: piaga della contrattazione collettiva.

Un male che, sospinto dalle crisi economiche che si sono susseguite negli ultimi 15 anni, si è diffuso sempre di più nel nostro libero sistema associativo, producendo non pochi danni in termini di concorrenza sleale, tanto tra le imprese, quanto tra i lavoratori. I dati del CNEL, infatti, ci dicono che i contratti collettivi depositato sono oggi 992, contro i 546 registrati nel 2007. Un incremento dell'80% che evidenzia come i periodi di gravi difficoltà economiche costituiscano il terreno fertile per la proliferazione di dubbie realtà associative, non certo orientate verso la tutela del lavoro.

Per quanto ci riguarda, il macrosettore del terziario è risultato il più colpito dalla proliferazione contrattuale, contando oggi oltre 200 CCNL. Tuttavia, se entriamo nel merito dei dati, emerge che il sistema di relazioni industriali che abbiamo costruito con le nostre controparti è stabile e ben consolidato, capace di produrre una contrattazione collettiva efficace e molto applicata dalle imprese. Auspichiamo di proseguire su questi binari.

La Fisascat, infatti, stipula oltre 30 CCNL che seguono le complesse articolazioni che compongono la galassia del terziario di mercato: non solo commercio e turismo, ma anche terzo settore, multiservizi, attività professionali, vigilanza privata, farmacie, acconciatura estetica, portieri, agenti immobiliari, ippodromi, lavoro domestico e mi fermo qui anche se potrei continuare.

Ebbene: stando ai dati dell'Archivio integrato CNEL-INPS, per ciascuno di questi comparti, i CCNL da noi sottoscritti vengono applicati, in media, ad oltre il 90% delle platee lavorative di riferimento. Un risultato sicuramente positivo, ma come sindacalisti abbiamo il dovere di lottare per estendere l'efficacia dei nostri contratti anche a quei lavoratori sinora esclusi, che vedono applicarsi "intese" che si fatica a definire contratti.

Lavoratrici e lavoratori del terziario che sono soggetti a retribuzioni che arrivano ad essere inferiori, rispetto a quelle definite dai CCNL da noi firmati, anche di oltre 600 euro al mese. Per non parlare poi delle condizioni normative, le quali permettono alle imprese un utilizzo pressoché illimitato della flessibilità: deroghe al contingentamento dei contratti atipici, sotto inquadramento per figure professionali analoghe, aziendalizzazione peggiorativa del contratto nazionale, abbassamento delle tutele nel cambio d'appalto… In taluni casi, si rende possibile al datore addirittura la sostituzione del lavoratore in sciopero con il ricorso al lavoro a termine, in sfregio alla Carta costituzionale.

Sono queste le ferite che lascia il *dumping* contrattuale, il cui dibattito, troppo spesso, si perde nella retorica senza comprendere la mortificazione del lavoro che ne è alla base.

Sono certo che nello spirito dei Padri Costituenti, nel momento in cui si arrivò a definire il principio nobile della libertà sindacale, non vi fosse certo la volontà di dare copertura costituzionale ad una vera e propria mercificazione del lavoro che abbiamo l'obbligo morale di contrastare.

Con il supporto delle istituzioni e l'intervento legislativo dobbiamo adoperarci per risolvere definitivamente questo fenomeno. La proposta della Fisascat è chiara, e cogliamo l'occasione congressuale per ribadirla: sulla base dei dati dell'archivio CNEL-INPS, che indicano per ciascun contratto il numero di lavoratori cui esso è applicato, s'individuino per ogni categoria i CCNL comparativamente più rappresentativi, conferendo loro efficacia *erga omnes* quanto meno per quel che concerne gli aspetti retributivi. Si utilizzi dunque il criterio della concreta applicazione del contratto collettivo.

In tal modo, oltre ad un reale sostegno alla contrattazione realmente rappresentativa, si offrirebbe una prima risposta anche alla questione sulla misurazione della rappresentanza, che in un settore polverizzato come quello del terziario appare estremamente difficoltoso. E potremmo intervenire, in questo modo, anche sulla partita del salario minimo, che sta assumendo caratteri populisti e fuorvianti.

Infatti, il salario minimo, che per i non addetti ai lavori costituisce la panacea di tutti i mali, non è altro che un modo semplicistico di affrontare una questione molto complessa.

Un provvedimento che nega la complessità del lavoro e le peculiarità settoriali in cui esso si articola, ponendo non pochi problemi anche sul fronte della pratica attuazione. Sono numerose le ricerche internazionali, richiamate anche dalla Commissione Europea, che evidenziano come nei Paesi con salario minimo legale l'inosservanza dei minimi retributivi è fenomeno molto diffuso. Ed è la Commissione stessa a privilegiare, laddove la contrattazione collettiva raggiunga tassi di copertura di oltre l'80%, l'autonomia collettiva come titolare della materia retributiva.

Oltre a questa evidenza empirica si aggiungono ulteriori criticità che nessuno sembra considerare nell'individuazione dell'adeguatezza di una retribuzione legale minima: infatti, un salario minimo legale eccessivamente elevato produrrebbe l'inevitabile inadempienza da parte delle imprese, dettata dall'incapacità di far fronte ai riconoscimenti retributivi.

Ciò si tradurrebbe in un maggior ricorso all'informalità e al lavoro nero, che nei fatti significa nessuna protezione sociale ai lavoratori e maggior evasione fiscale, che già pesa oltre 100miliardi annui sulle casse dello Stato italiano.

Viceversa, un salario minimo legale troppo basso condurrebbe alla fuga delle imprese dall'applicazione dei contratti collettivi, che verrebbero percepiti come onerosi e sconvenienti.

Ciò produrrebbe un appiattimento del ventaglio salariale verso il basso, sacrificando la valorizzazione delle professionalità più elevate. Inoltre, se si verificasse una fuga dai CCNL i lavoratori pagherebbero un prezzo enorme anche in termini di *welfare* contrattuale, previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e tutta quell'impalcatura di tutele aggiuntive che gli accordi collettivi assicurano in aggiunta alla legge.

Nei CCNL sottoscritti dalla Fisascat, ad esempio, elementi contrattuali come il *welfare* sanitario, la 14^ mensilità ed i permessi retribuiti accrescono il salario orario, in alcuni casi, anche del 30%.

Un risultato importante di cui il Legislatore dovrebbe tener conto.

Allora: se davvero il Governo vuole affrontare costruttivamente il problema del *working poor*, fornisca il giusto sostegno alla contrattazione collettiva realmente rappresentativa, costruendo il giusto quadro giuridico in grado di valorizzarne l'azione e garantirne il rispetto. Non s'intervenga a gamba tesa, pregiudicando quei delicati equilibri che l'autonomia collettiva ha faticosamente conquistato nel corso della storia del nostro Paese.

Parallelamente, è d'obbligo per le Parti Sociali non esimersi dal fare della sana autocritica: siamo ben consapevoli che, in alcuni livelli di taluni contratti, non è garantito il principio della giusta retribuzione. Si tratta di partite non semplici che si riferiscono a settori in cui contrattare aumenti salariali è questione complessa che deve tener conto di molte variabili. A ciò si aggiunga l'atteggiamento di certe controparti, che spesso adottano strategie atte unicamente a raffreddare il tavolo e frenare le trattative.

Ad ogni modo, assumiamo pubblicamente l'impegno a moltiplicare i nostri sforzi per assicurare a questi lavoratori i contratti a cui hanno diritto, soprattutto ora che l'inflazione inizia a mordere il potere d'acquisto.

La politica salariale tra ritorno dell'inflazione e rincari energetici

Passando al capitolo retribuzioni, la costante crescita della dinamica inflazionistica che sta caratterizzando la ripresa economica ci vede costretti ad aprire con forza la questione della politica salariale.

La Fisascat sosterrà la Confederazione nei suoi sforzi per aggiornare la politica dei redditi, che in parte dovrà tener conto anche dei rincari energetici che stanno bruciando il potere d'acquisto: nei primi tre mesi dell'anno il prezzo dell'energia elettrica è aumentato del 55%, quello del gas del 42%. Per non parlare del caro carburante, che ha portato il prezzo medio nazionale di benzina e gasolio stabilmente oltre i 2,30 euro al litro.

È vero, la componente energetica fa parte dei cosiddetti "oneri esterni", i quali colpiscono indistintamente tanto le imprese, quanto i lavoratori. Tuttavia, occorre qui un'opera di onestà intellettuale: non possiamo non tener conto dell'asimmetria delle politiche economiche e redistributive degli ultimi 30 anni, le quali hanno indubbiamente favorito la quota del capitale a discapito di quella del lavoro.

In considerazione di ciò, in linea con la Confederazione, reputiamo necessario un aggiornamento della politica dei redditi, agganciando almeno in parte la dinamica energetica a quella dei salari: il periodo che stiamo vivendo impone una riflessione sull'adeguatezza dell'IPCA come parametro di crescita delle retribuzioni.

A ciò si aggiunga la fiammata inflazionistica, in costante aumento dal maggio scorso, che ha raggiunto livelli mai visti nell'era della moneta unica. Tassi anche oltre il 5-6%, che per una famiglia media significano 1.500/2.000 euro bruciati in un anno.

Per quanto ci riguarda, il combinato disposto delle dinamiche energetiche ed inflazionistiche impone un ripensamento responsabile delle logiche di contrattazione del salario, che ormai si erano "adagiate" su un decennio caratterizzato da bassa inflazione o addirittura deflazione.

Dobbiamo, in questo contesto, rinvigorire la funzione macroeconomica della contrattazione collettiva, senza però scivolare in furori ideologici e "muro contro muro" che farebbero il male del Paese. Non avvitiamoci in dannose spirali prezzi-salari, che appartengono ad un'altra epoca della storia italiana e che ci porterebbero su un terreno insidioso per l'equilibrio macroeconomico del Paese.

Piuttosto, è questo il momento per fare tesoro dell'insegnamento di un altro martire del riformismo, di cui proprio lo scorso 27 marzo abbiamo ricordato il 37esimo anniversario dal brutale assassinio, Ezio Tarantelli. Le sue intuizioni sono tutt'oggi alla base del modello contrattuale "a doppio livello" per cui alla contrattazione nazionale è affidata la *salvaguardia* del potere d'acquisto, con aumenti salariali in linea con l'inflazione programmata, e alla contrattazione decentrata l'*accrescimento* del potere d'acquisto, tramite erogazioni collettive aziendali o territoriali allineati alle dinamiche di produttività d'impresa o di filiera.

Un meccanismo che rispetterebbe, in linea di principio, la cosiddetta "regola d'oro dei salari", per cui se le retribuzioni crescono con la produttività si raggiunge l'obiettivo di incrementare il potere d'acquisto senza esercitare pressioni inflazionistiche. Nel rispetto degli equilibri macroeconomici il cui mantenimento è fondamentale per la delicata ripresa del Paese. Per questo motivo, tra gli obiettivi primari della Fisascat per il prossimo mandato, c'è quello di rinvigorire l'utilizzo del contratto di secondo livello, storica intuizione della Cisl e tutt'oggi nostro cavallo di battaglia. Come sappiamo, però, le resistenze politiche e culturali non solo delle aziende, ma anche delle articolazioni

territoriali delle nostre controparti – le quali sovente operano in controtendenza con le posizioni assunte a livello nazionale – fanno sì che, ad oggi, meno del 30% dei lavoratori privati sia coperto da un contratto integrativo. Una scarsa diffusione che ha impedito il meccanismo redistributivo: infatti, tra il 1995 e il 2017, pur in presenza di bassi incrementi di produttività del lavoro (+8%), i salari hanno avuto un incremento ancora minore (+3,3%), garantendo extra-profitti che le imprese hanno evitato di reinvestire, lasciando la dinamica salariale in uno stagno guidato unicamente dai tassi d'inflazione. La miopia di una certa classe imprenditoriale ha generato minori consumi, mancata crescita e aumento delle disuguaglianze. Nostro dovere è spezzare questo circolo vizioso e pervenire ad un'accelerazione effettiva della contrattazione di II livello che, oltre a determinare benefici salariali, assicura più adeguati livelli di formazione, di *welfare* e di innovazione organizzativa, aprendo la strada ad una maggior partecipazione in azienda.

La Fisascat Nazionale, nell'ambito dei CCNL di propria competenza, ha consapevolezza di dover lavorare intensamente al fine di stimolare e incentivare la diffusione effettiva della contrattazione integrativa, rafforzando gli istituti esistenti come l'elemento economico di garanzia e intensificando il dialogo con le nostre controparti, con l'obiettivo di responsabilizzare gli imprenditori su questo tema. Perché la diffusione della contrattazione decentrata è un gioco *win to win* che favorisce l'intero sistema economico, incrementando la produttività delle imprese da un lato e i consumi delle famiglie dall'altro.

Il Governo, dal canto suo, ci aiuti in quest'opera detassando in maniera strutturale il salario di produttività: una misura da tempo necessaria di cui oggi se ne avverte ancor più l'esigenza vista la perdita di potere d'acquisto che l'impennata inflattiva sta generando. Sul tema occorre una vera e propria svolta culturale, ma voglio esser chiaro: se il contratto integrativo continuerà ad essere uno strumento trascurato, la Fisascat è pronta a battersi per inserire la produttività direttamente nei contratti nazionali, perché, in un modo o nell'altro, è arrivato il momento di sospingere il potere d'acquisto delle retribuzioni, che è fermo dal '95.

LA NOSTRA FEDERAZIONE

La crescita della Fisascat

Veniamo infine alle questioni interne alla nostra Federazione.

Vorrei partire da una breve analisi dell'importante crescita del tesseramento che abbiamo registrato a partire dal 2009. Un anno non certo casuale: l'inizio di una crisi economica che ha avuto un impatto enorme sul mondo del lavoro, dalla quale ancora non ci siamo del tutto ripresi. Ebbene, in questi 13 anni, gli iscritti alla Fisascat sono passati da 222.533 a 407.536: una crescita pari all'83% che significa 185mila iscritti in più ad un ritmo di oltre 14mila nuovi tesserati all'anno.

Lasciatemi dire che è un risultato straordinario del quale noi tutti dobbiamo essere orgogliosi, poiché testimonia come, in un periodo tanto duro, siamo stati capaci di intercettare le esigenze delle tante persone in difficoltà, le quali hanno visto nel nostro Sindacato quel porto sicuro dove trovare rifugio, sostegno, empatia… solidarietà.

All'importante crescita del tesseramento è corrisposta una progressiva riorganizzazione della Federazione Nazionale secondo uno schema dipartimentale, implementando man mano una struttura sempre più tecnica e specializzata. È in quest'ottica che, negli ultimi anni, abbiamo inteso rafforzare l'Ufficio Sindacale, potenziare l'Area Comunicazione e quella Amministrativa ed istituire l'Ufficio Studi e Ricerche, innestando giovani risorse che siamo certi offriranno il loro contributo nella crescita della nostra organizzazione, e a cui diamo il benvenuto a questa loro prima esperienza congressuale.

Un dialogo costante con i territori

Sul versante esterno, la Federazione Nazionale ha voluto intensificare le attività di supporto nei confronti delle strutture regionali e territoriali: abbiamo stanziato contributi per oltre 800mila euro finalizzati al finanziamento dei progetti territoriali, 636mila euro per sostenere i 60 sportelli territoriali "OpenDoors" già a loro tempo avviati e 370mila

euro per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale per contenere il contagio nelle nostre sedi territoriali, cercando di salvaguardare la salute e la sicurezza di operatrici e operatori, quadri e dirigenti. Nel 2021 abbiamo erogato oltre 500mila euro per i progetti di proselitismo straordinario, che si inseriscono in un piano triennale che prevede lo stanziamento di un ulteriore milione di euro per il biennio 2022-2023.

Questi sforzi si muovono nella direzione di un progressivo rafforzamento della "prima linea", sulla base del principio di sussidiarietà su cui si articola la nostra organizzazione, nella consapevolezza che è a livello territoriale che si instaura quel rapporto di fiducia con le lavoratrici e i lavoratori che è il cuore dell'intera azione sindacale. L'obiettivo per i prossimi anni è quello di rafforzare la capillarità della nostra organizzazione, rendendola sempre più un punto di riferimento concreto per gli occupati dei nostri settori.

La formazione

Altro aspetto tradizionalmente caro alla Fisascat – e che, lasciatemi dire, contraddistingue il nostro sindacato – è il tema della formazione, su cui continueremo ad investire per garantire competenze tecniche, gestionali ma anche psicologiche ed emozionali a tutti i nostri livelli.

Con questo obiettivo, nell'ultimo triennio abbiamo formato 872 operatrici ed operatori, delegate e delegati presenti alle iniziative Fisascat come il corso lungo e il campo scuola, ma anche organizzando corsi più specifici su Naspi, Fondo Nuove Competenze, Smartworking, Salute e sicurezza, Bilateralità, Welfare, Coordinamento Donne e molto altro. Colgo l'occasione per ringraziare tutto lo staff del Centro Studi Cisl di Firenze, con particolare riferimento al Prof. Marco Lai e a tutti i formatori Fisascat: grazie all'Ufficio Formazione nazionale per l'impegno profuso in queste partite che sono fondamentali per la nostra organizzazione.

La comunicazione

Il processo di evoluzione della Fisascat negli ultimi anni ha riguardato anche le opportunità di comunicazione e di informazione verso gli iscritti e l'intera società. Sotto questi aspetti, che sappiamo essere ormai fondamentali, abbiamo scelto di stare al passo coi tempi, puntando sulla multimedialità della comunicazione e sull'informazione in tempo reale.

Abbiamo investito molto sulla presenza in rete, tramite l'aggiornamento del sito internet e la creazione di una app dedicata con cui, assieme alle pagine Facebook, Instagram, Twitter e YouTube, informiamo quotidianamente le lavoratrici e i lavoratori sull'attività sindacale e sulle novità inerenti ai settori che rappresentiamo.

A supporto di queste iniziative c'è poi il nostro TGLAB, che ha da poco compiuto 13 anni di attività. Un video notiziario settimanale a cura della Fisascat Cisl, supporto di informazione accessibile e di immediato impiego. Un investimento che si è rivelato vincente: basti pensare che, dall'anno della prima edizione, nel 2009, registriamo oltre 4milioni di visualizzazioni.

Un grazie particolare va dunque all'Ufficio Stampa e a tutta l'area comunicazione, ma soprattutto ai tanti delegati e delegate, operatrici e operatori che dai territori e dalle aziende hanno contribuito a diffondere questo strumento di informazione al servizio degli iscritti e divenuto, nel tempo, un punto di riferimento anche nel panorama della comunicazione sindacale.

Sulla base dei risultati conseguiti, intendiamo investire maggiormente sulla comunicazione tramite la creazione di un apposito "Progetto Comunicazione", denominato #ComunicazioneTerziario, da portare avanti con il maggior coinvolgimento delle strutture ai vari livelli, creando una vera e propria rete di "comunicatori" che, coordinandosi con la struttura nazionale, potranno offrire il loro contributo nella divulgazione delle campagne informative e nella diffusione dei contenuti realizzati.

Il "Progetto Comunicazione" è un asset strategico: in un terziario sempre più investito dalla digitalizzazione e dalle transizioni lavorative, la capillarità, la flessibilità e la facile fruizione della comunicazione digitale non è soltanto funzionale all'attività sindacale, ma anche necessaria al conseguimento dei suoi obiettivi. Presupposto per la riuscita di questo progetto è la dotazione di siti web e profili social dedicati che assicurino ad ogni singola federazione visibilità e la presenza sui social media.

Pertanto, colgo l'occasione per rilanciare la necessità di individuare referenti regionali/territoriali da dedicare al Progetto Comunicazione. Nei mesi scorsi abbiamo avviato una prima mappatura degli strumenti di comunicazione e degli eventuali uffici stampa operativi. Molti di voi sono già strutturati sulla comunicazione ed hanno già segnalato i referenti per la realizzazione del Progetto Comunicazione.

Occorre uno slancio da parte di tutti noi per costruire una rete di comunicazione efficiente, in grado di rendere visibile l'attività sindacale svolta sul campo a tutti i livelli.

È proprio con questo scopo che, in occasione del Congresso, pubblichiamo il II Bilancio di Missione della Fisascat Cisl, per rendicontare quanto fatto nell'ultimo triennio e raccontare più efficacemente il nostro agire sindacale a 360°: non solo agli iscritti, ma a chiunque abbia interesse ad affacciarsi al panorama sindacale.

Il rapporto con Filcams, Uiltucs e i Sindacati comunitari e internazionali

E sempre sul versante sindacale, reputiamo fondamentale rafforzare i rapporti con i nostri amici di Filcams e Uiltucs, oltre che con tutte le altre Federazioni di CGIL e UIL che assieme a noi si occupano di terziario di mercato. Procedere sui binari dell'unità d'intenti e d'azione è una prerogativa strategica per affrontare gli scenari di grande trasformazione che stanno investendo i nostri settori. Di conseguenza, laddove sorgeranno delle fisiologiche differenziazioni tra i nostri sindacati, dovremmo mettere da parte gli ardori ideologici o filosofici per lavorare in maniera costruttiva e pragmatica perché l'obiettivo è comune: tutelare le lavoratrici e i lavoratori. Questo possiamo farlo se insieme riusciremo a portare avanti non solo un nuovo concetto di contrattazione, ma anche nuove strategie per la bilateralità e la sua *governance*, per costruire un nuovo sistema di *welfare* inclusivo, attento ai nuovi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e al tempo stesso capace di cogliere le nuove esigenze che il mercato del lavoro ci richiede.

Le nostre idee sono a disposizione per alimentare un confronto aperto e dialettico, con la consapevolezza che su taluni aspetti servirà fare sintesi e lavorare al meglio per costruire più tutele adeguate ai cambiamenti.

È questo lo spirito costruttivo di cui siamo promotori anche a livello comunitario e internazionale, aderendo convintamente alle organizzazioni UNI, EFFAT, UITA, ITF e, in tempi più recenti, a IndustriALL. Questo perché, in uno scenario sempre più globalizzato, in cui i servizi digitali vanno imponendosi nelle attività terziarie e le catene globali si allungano e si articolano costantemente, rafforzare il coordinamento internazionale tra le organizzazioni sindacali risulta un fattore imprescindibile per la conquista di avanzamenti sociali in tema di Lavoro.

Altrettanto strategico in tal senso risulta la nostra partecipazione nei CAE istituiti nelle multinazionali: presidi strategici non solo per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche per l'evoluzione di sistemi di relazioni industriali transnazionali in grado di accompagnare i processi di globalizzazione che investono il mondo del terziario privato.

Il progetto Fist: verso una direzione comune

Infine, una riflessione attenta e profonda è quella che dobbiamo intraprendere per cercare di armonizzare all'interno della nostra organizzazione la questione Fist. Per diversi mesi abbiamo lavorato su un progetto che fosse evolutivo dell'attuale assetto, e che avesse lo scopo di rendere più funzionale e pragmatica l'azione stessa della Federazione di prima affiliazione.

Un compito che ci ha consentito di analizzare meglio le peculiarità, le specificità e le risorse delle due categorie di seconda affiliazione Fisascat e Felsa, accomunate, da un lato, dal compito di rappresentare lavoratrici e lavoratori che sperimentano quotidianamente – e sulla propria pelle – le criticità di un mercato del lavoro molto flessibilizzato, in settori che necessitano di un forte impegno sindacale affinché tale flessibilità non sfoci nella precarizzazione del rapporto di lavoro, ma dall'altro, per come sono concepite e strutturate nell'ambito confederale, molto diverse fra di loro.

La Fisascat, vista la sua eterogeneità d'azione nel contesto del terziario di mercato, possiede una dimensione ben strutturata con perimetri di titolarità rappresentativa ben definiti. La Felsa, per quel che rappresenta, è caratterizzata da una forte trasversalità nel sistema confederale che la porta a dover interagire necessariamente – oserei dire obbligatoriamente – con tutte le categorie e tutte le diramazioni confederali ad ogni livello.

E' per queste ragioni che noi crediamo sia necessario apportare, con responsabilità, un supplemento di analisi e di eventuale condivisione di un progetto che tenda a salvaguardare politicamente e funzionalmente le fisiologiche specificità delle due categorie. Questa valutazione non può tuttavia prescindere da un coinvolgimento, oltre che della Confederazione, anche del sistema Cisl nel suo insieme.

La Fist può infatti essere una risorsa per l'intero sistema confederale, e in quanto tale non possiamo certamente permetterci di disperdere l'importante lavoro di relazioni, rapporti e collaborazioni intessute nel tempo, che hanno apportato alle due categorie un patrimonio di sinergie che abbiamo il dovere di valorizzare, pur salvaguardando le peculiarità di Fisascat e Felsa. Ora è il tempo di adoperarsi per compiere quelle scelte funzionali necessarie ad evitare una non più sostenibile replicazione organizzativa, politica e sindacale.

Questa seria riflessione, appunto, deve essere fatta insieme alla Confederazione, partendo dalla valorizzazione di quanto fin qui costruito. Ricordo a tutti voi l'importante dibattito con i giovani delegati, operatori e quadri U35 delle due categorie. Ricordo la collaborazione operativa sulla previdenza complementare per il lavoro somministrato e ora estendibile anche al lavoro autonomo, le diverse iniziative comuni di formazione.

Da queste basi si valuti la possibilità di costruire, allargando ed estendendo il perimetro di azioni comuni che permettano anche la messa a regime di ulteriori politiche dei quadri e di iniziative più incisive in tema di formazione, comunicazione, organizzazione e di genere, intraprendendo un percorso strategico che porti ad individuare soluzioni idonee al superamento della duplicazione degli organismi statutari al momento in essere, in coerenza con le deliberazioni adottate durante la conferenza organizzativa del 2019, senza con ciò ridefinire le reciproche titolarità politiche e contrattuali delle due categorie.

Superata la fase congressuale, consapevoli che costruire in maniera responsabile richiede tempo e azioni, sarà nostro obiettivo concretizzare un progetto solido e definitivo, costantemente in collaborazione con la nostra confederazione, allo scopo di adeguare l'attuale sistema col fine ultimo di rappresentare e tutelare al meglio le lavoratrici e i lavoratori dei nostri settori.

Avremo comunque modo di approfondire queste tematiche anche nell'ambito del II Congresso Nazionale della Fist Cisl, che si terrà dal 27 al 29 aprile a Rimini.

CONCLUSIONI

Mi avvio ora alle conclusioni di questa relazione rivolgendomi a chi, negli ultimi due anni, ha sofferto di più: i giovani e le donne.

Per queste categorie la pandemia è stata benzina sul fuoco, acuendo quelle disuguaglianze che tradizionalmente hanno caratterizzato il nostro mercato del lavoro.

Tra i giovani lo scoramento è troppo diffuso: il tasso di occupazione è sceso al 41%, quello dell'inattività si attesta addirittura al 50,1% e contiamo, come se non bastasse, oltre 3 milioni di NEET under-35. Significa che, nel nostro Paese, un giovane su quattro né lavora, né studia, né si forma.

Per i nostri ragazzi c'è poca occupazione e, laddove esiste, troppo frequentemente è di bassa qualità: ricorso al lavoro nero, "lavoretti" e abuso di contratti precari sono realtà avvilenti che troppo spesso mortificano i giovani, impedendo loro di costruirsi un'indipendenza economica e sociale necessaria per programmarsi un proprio futuro. Quell'indipendenza culturale che solo il Lavoro sa offrire all'essere umano.

Le stesse dinamiche attanagliano l'occupazione femminile, affossata da una pandemia che ha ampliato il divario di genere e reso ancor più evidente tutta l'arretratezza culturale del nostro Paese, che ancora fatica a valorizzare il binomio "donna-lavoro". Infatti, troppo spesso le lavoratrici sono costrette come acrobate in bilico tra lavoro e cura familiare: sono soprattutto loro a lavorare part-time, a ridimensionare percorsi lavorativi già penalizzati da retribuzioni più basse, a rinunciare alla carriera e, in alcuni casi, ad abbandonare il lavoro per farsi carico dei pesi familiari (e i vari *lockdown* l'hanno reso ancor più evidente). Non stupisce allora che il tasso di occupazione femminile sia sceso al di sotto del 50%, contro una media europea del 63%.

Questi dati colpiscono al cuore la nostra Fisascat, che è fatta in larga parte da donne (oltre 255mila) e giovani (quasi 80mila hanno meno di 35 anni).

Noi vogliamo che il sindacato diventi per queste categorie un punto di riferimento, un luogo di partecipazione attiva a cui rivolgersi non soltanto quando ci si trovi in difficoltà, ma anche per condividere idee ed aspirazioni e per questa via costruire un campo più largo.

Per farlo dobbiamo mettere a punto rinnovate politiche giovanili e di genere in grado di intercettare esigenze e formulare proposte, nella consapevolezza che chi è già scoraggiato non lo si conquista con le parole ma con i fatti. Sotto questo profilo, occorre potenziare anche le reti territoriali, nell'ottica di assicurare a donne e giovani spazi politici in cui si possano liberamente confrontare esperienze, condividere idee e costruire obiettivi da portare avanti nell'organizzazione sindacale: questo significa, a mio avviso, aprire le porte del sindacato.

Dall'interno della nostra organizzazione, negli ultimi due anni abbiamo provato a muoverci in tal senso, portando avanti un programma con i nostri giovani under-35 che è poi culminato, come ricorderete, nella Conferenza di Roma dello scorso giugno. Dai confronti intercorsi con i nostri giovani abbiamo tratto importanti spunti sotto i profili dell'appartenenza, della rappresentanza, della comunicazione e delle politiche contrattuali, che in alcuni casi abbiamo provveduto a "mettere a terra", in altri, che richiedono più tempo, ci stiamo lavorando.

Quel che più conta è che questo confronto costruttivo non si limiti unicamente a sporadici appuntamenti programmati, ma si concretizzi in un meccanismo di ascolto e confronto costante e informale in tutti le nostre sedi e a tutti i nostri livelli, perché l'innovazione del Sindacato passa *in primis* dal suo rinnovamento interno, che si realizza attraverso la valorizzazione del contributo apportato dai giovani sindacalisti, i quali saranno fondamentali nell'aiutarci a leggere i fenomeni che attraverseranno il nuovo mondo del lavoro.

E sarà un contributo fondamentale perché, per quel che riguarda i nostri settori, il lavoro da fare sarà enorme.

Le previsioni ci dicono infatti che, nel prossimo quadriennio, l'espansione economica trainata dal PNRR produrrà circa 1,5 milioni di posti di lavoro, di cui un milione saranno assorbiti nei servizi. Il nostro dovere sarà allora quello di costruire, *nel solco della contrattazione*, quegli "argini" che dovranno convogliare questo nuovo flusso di lavoro entro il canale della buona occupazione, quella di qualità. Quella per cui ci battiamo quotidianamente.

Vengo infine ai ringraziamenti, a cominciare dalla Confederazione – il cui concreto sostegno a questa Federazione non è mai mancato – e a tutto il sistema dei servizi e delle associazioni Cisl: colleghe e colleghi sindacalisti protagonisti di veri e propri presidi professionali nell'assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori a 360°.

Un ringraziamento particolare va poi a tutte quelle persone che quotidianamente, con il loro lavoro e il loro impegno, contribuiscono al funzionamento e al costante aggiornamento della nostra Federazione.

Inizio dagli ex Segretari Rosetta Raso e Fabrizio Ferrari, che tutt'oggi sono non solo per me, ma per la struttura nazionale, fonte costante di prezioso supporto e collaborazione. Grazie anche agli attuali colleghi di Segreteria, a partire dal Segretario Generale Aggiunto – nonché amico – Vincenzo Dell'Orefice, Aurora Blanca, Mirco Ceotto e Diego Lorenzi, che con me condividono decisioni e responsabilità nella guida della nostra articolata struttura.

Ringrazio altresì il responsabile amministrativo Cosimo Ampolo, affidabile collaboratore e colgo l'occasione per salutare anche Alessandra Spada, che ormai da un paio d'anni si sta godendo la meritata pensione. Fondamentali per il nostro lavoro sono anche le funzionarie e i funzionari che, con il loro impegno, supportano costantemente l'azione sindacale della Fisascat: Stefania Chicca, Salvo Carofratello, Dario Campeotto, Marco De Murtas, Daniele Meniconi ed Elena Maria Vanelli, responsabile del Coordinamento Donne e Politiche di Genere.

Ringrazio inoltre i membri del Collegio Sindacale Franca Platino, Giuseppe D'Alessandro e Giuseppe Monticelli e del Collegio dei Probiviri FIST composto da Fausto Moreno, Rosamaria Ciancaglini, Marco Segatori, Fausto Fasciani e Luigi Scrivani, nonché tutto lo staff della Segreteria Generale, che nello svolgimento delle attività mi supporta – e sopporta – con pazienza e dedizione nonostante il mio carattere non sempre affabile: Piero Casali, Fulvia Silvestroni, Gloria Proia, Jacopo Saracchini e Paola Mele, impareggiabile responsabile della comunicazione.

Grazie, infine, a tutta la squadra della Fisascat Nazionale: Maria Elisa Alessandrini, Alessandro Andriotto, Federico Chirico, Francesca Durante, Stefano Fazio, Martina Fragomeni, Fabio Mulana, Danilo Pigliucci e Chiara Ricciardi. Senza la vostra infaticabile presenza e la vostra dedizione al lavoro sarebbe stato impossibile lo svolgimento di questo XX Congresso Nazionale.

È questa l'occasione più meritevole per rendere omaggio anche alle amiche e agli amici che ci hanno purtroppo lasciato in questi ultimi anni: Luigino Pezzuolo, Rolando Sirni, Alessandra Sergi, Natalino Famà, Gigi Bonfanti, Padre Claudio Crimi e, infine, quello che ritengo il mio mentore Egidio Montaguti, oltre che tutte le delegate e i delegati che hanno perso la vita a causa del maledetto Covid-19. A loro va il nostro affettuoso ricordo, ai loro familiari il nostro pensiero di vicinanza.

Come avrete notato – e mi avvio davvero verso la conclusione di questo intervento – come simbolo del Congresso abbiamo scelto un "pianeta" composto da tanti tasselli e avvolto da un anello, perché è così che ci piace immaginare il rapporto tra la Fisascat ed il mondo che interpreta: noi rappresentiamo il "pianeta terziario", un pianeta variegato composto da tante realtà differenti, ognuna con le proprie particolarità e le proprie esigenze.

La Fisascat dev'essere quell'anello, capace di unire e aggregare ogni tassello di questa "sfera" in costante movimento, riconoscendo le specificità di ciascuna realtà produttiva ma al tempo stesso sintetizzandole in interessi collettivi per cui lottare senza mai disunirci, trasformandoli in beni individuali.

Siamo riusciti in questo intento nel periodo più difficile della nostra storia, ma ora è tempo di guardare al futuro, di ricostruire insieme le macerie che ci lasciamo alle spalle. Le sfide, come detto, sono tantissime.

Non pochi ostacoli ed imprevisti sorgeranno sul nostro cammino. Ma in questo difficile percorso, sono certo che la Fisascat saprà farsi trovare pronta: sempre al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori.

Grazie a tutti per l'attenzione, buon Congresso e buon Lavoro!

VIVA LA CISL, VIVA LA FISASCAT!

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

FISASCAT NAZIONALE

Via dei Mille 56 • 00185 Roma
Tel. 06 853597 • Fax 06 8558057
E-mail: fisascat@fisascat.it

FIST CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

TG LAB LABORATORIO TERZIARIO PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL
PROGETTO TERZIARIO PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL