Dialoghi sul lavoro nel Terziario privato. Transizioni in corso.
11/12 settembre 2026
RetiQuindici Officina Eventi - Via dei Reti, 15 - Roma
Intervento introduttivo di Vincenzo Dell'Orefice

Care amiche,

cari amici,

graditi ospiti,

gentili relatrici e relatori,

vi ringraziamo per essere qui con noi, per aver garantito la vostra presenza, per il prezioso aiuto che ci darete, coi vostri contributi, nell'affrontare i tanti temi che saranno discussi nel corso di questa nostra iniziativa.

Partiamo dai fondamentali; proviamo a dare qualche risposta, un po' di coordinate.

Perché siamo qui? Perché una due-giorni da dedicare al confronto ed al dibattito su una pluralità di temi riguardanti l'attività di FISASCAT?

Perché un dialogo sulle condizioni del lavoro nel Terziario privato e, insieme, sulle transizioni che le investono, le modificano, le migliorano o, ahinoi, le peggiorano?

Tento di rispondere a queste domande prendendo in prestito le parole della nostra Segretaria Generale, Daniela

Fumarola:[1] *"Le transizioni che attraversiamo non sono eventi separati, che possiamo affrontare uno alla volta. Sono un unico, enorme cambiamento di stato: pervasivo, rapidissimo, capace di riscrivere contemporaneamente il lavoro, l'impresa, i territori e la stessa idea di comunità. Di fronte a tutto questo, la tentazione più forte — e più pericolosa — è soltanto reagire. Rincorrere l'emergenza del giorno. Rispondere colpo su colpo. Essere bravissimi a stare dentro la cronaca e, proprio per questo, rischiare di non riuscire più ad alzare lo sguardo verso la storia. Io credo che la nostra prima responsabilità, oggi, sia esattamente l'opposto. Dobbiamo aumentare la nostra riflessività: cioè la capacità di pensare mentre agiamo, di interrogare le nostre stesse risposte, di non confondere il movimento con la direzione".*

Parole, quelle della nostra leader, che, davvero, ben si prestano a spiegare cosa ci ha spinti a convocarvi - oggi e domani - qui.

Quindi, proviamo a dare qualche risposta.

In primis, è proprio dalle parole di Daniela che abbiamo ricavato *il metodo* di questa due-giorni, metodo che può essere così riassunto: se le transizioni con cui dobbiamo misurarci rappresentano *"un unico, enorme cambiamento di stato",* coi nostri limiti ma confidando sul preziosissimo aiuto delle relatrici e dei relatori nostri ospiti, ci è parso giusto tentare di tenere assieme tutti gli argomenti che saranno affrontati nei panel, poiché, in estrema sintesi, da quelle stesse transizioni, quegli argomenti, discendono.

[1] Relazione introduttiva di Daniela Fumarola ai lavori del Comitato Esecutivo Cisl in sessione di studio del 12 giugno 2026.

Ci siamo dati, lo dico senza presunzione, un approccio multidisciplinare, poiché anche noi siamo convinti del fatto che il caleidoscopio costituito dagli effetti delle tante transizioni in essere vada indagato tenendo tutto assieme.

Eccoci, quindi, alla prima risposta: siamo qui in questa formula "plurale" perché tutti gli argomenti che vogliamo affrontare assieme a voi sono le varie facce o, se volete, le tante dimensioni delle transizioni che il lavoro nel Terziario privato sta affrontando.

La seconda risposta, invece, chiama in causa non il metodo ma una *scelta di principio,* e sta in questo: proviamo ad evitare in radice la tentazione di *"reagire soltanto"*, come suggerisce Daniela, rispetto al mutamento *"pervasivo, capace di riscrivere contemporaneamente il lavoro, l'impresa, i territori e la stessa idea di comunità",* sforzandoci di accrescere la nostra "riflessività".

È vero: il reagire soltanto, qui ed ora, non basta rispetto agli esiti di quelle forze centripete di cambiamento che convergono al cuore delle questioni che abbiamo dinanzi a noi; sovente, resta, per lo più inespresso, il bisogno di guardare oltre, alla *causa efficiente* che è alla base di ogni cambiamento.

Facile a dirsi, ma come farlo? Secondo noi, soprattutto, evitando di parlare unicamente fra di noi, provando ad integrare il dibattito interno ai nostri organismi con idee altrui, quindi ascoltando anche chi, su argomenti cruciali, potrebbe avere una posizione diametralmente opposta rispetto alla nostra.

È banale, lo so, ma il vero pluralismo nasce dall'attitudine collettiva e reciproca all'ascolto. Molto semplicemente vi abbiamo chiesto di prendere parte a questa iniziativa, care relatrici e cari relatori, perché vogliamo ascoltarvi.

Come O.S. abbiamo bisogno di intensificare il nostro sforzo di discernimento, cioè di affinare, di migliorare quella particolare capacità della mente che si compone del giudicare, del valutare e del distinguere rettamente tra cose diverse.

Partendo dal significato etimologico della parola latina *discernere*, formata da *dis*, cioè separare, e *cernere*, ovverosia scegliere, affermiamo, senza imbarazzo, che abbiamo proprio bisogno di "*scegliere separando"* meglio e di più per collocare la FISASCAT nell'ambito del vorticoso cambiamento in essere, che ridisegna settori interi, contesti produttivi, filiere, tecniche e professionalità.

Perché, se negoziare a risorse limitate è e resterà, fondamentalmente e prevalentemente, convergere su alternative ottimali, è nel nostro interesse avere un quadro preciso della situazione, delle situazioni, al fine di operare un discernimento vero, per fare al meglio ciò che un'organizzazione come la FISASCAT è chiamata a fare.

Del resto, come ci insegna il Prof. Aldo Carera, *"il discernimento, per un attore sociale, è un processo collettivo di valutazione critica della realtà che consente di distinguere e scegliere tra tutte le alternative possibili. Finalizzato all'azione e profondamente radicato nella concreta configurazione dei contesti storici, consente di tradurre i valori in decisioni storicamente adeguate. Evita sia di applicare regole in modo rigido, senza guardare la*

realtà concreta, sia la deriva relativistica che fa dipendere ogni decisione solo dalle circostanze o dalle opinioni, in assenza di un orientamento etico".[2]

In queste due giornate...

Rifletteremo assieme:

- sul valore del CCNL per il lavoro nel Terziario privato, anche alla luce della piattaforma unitaria di CGIL, CISL e UIL, varata il 17 giugno 2026, recante una proposta per un nuovo accordo quadro interconfederale da discutere con le associazioni datoriali[3] sui temi dei salari, del modello contrattuale, della rappresentanza, della salute e sicurezza, della partecipazione dei lavoratori e della formazione;

- alla luce delle opportunità fornite dalla Legge 15 maggio 2025, n. 76, in attuazione all'articolo 46 della Costituzione, sulla partecipazione dei lavoratori quale leva strategica per i nostri settori;[4]

---

[2] Aldo Carera, Presidente Fondazione Giulio Pastore, intervento dal titolo "*Uno sguardo al Paese"*, Comitato Esecutivo Cisl in sessione di studio del 12 giugno 2026.

[3] In data 10 luglio 2026, a seguito di un lungo lavoro di negoziazione, è stato sottoscritto da AGCI, ANIA, Casartigiani, CLAAI, CNA, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confindustria, Confservizi e Legacoop un accordo sui criteri per la misurazione della rappresentanza datoriale. L'accordo ha definito criteri volti a misurare la rappresentanza datoriale in virtù delle ultime disposizioni legislative (Legge n. 112/2026 e D.Lgs. n. 96/2026) che assegnano alla contrattazione comparativamente più rappresentativa a livello nazionale un ruolo centrale in materia di trasparenza salariale e trattamento economico complessivo ai fini dell'accesso agli incentivi previsti dalla stessa legge.

[4] La norma, in vigore dal 10 giugno 2025, ha introdotto per la prima volta un quadro organico sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese. Nata da un'iniziativa popolare promossa dalla CISL, questa legge prevede: la partecipazione gestionale quale livello più elevato di coinvolgimento, che prevede l'ingresso di rappresentanti dei lavoratori negli organi di amministrazione e controllo; la partecipazione economica e finanziaria, che comprende la distribuzione di quote degli utili aziendali, l'assegnazione di azioni in

- su quali fini siano ancora effettivamente realizzabili fra quelli che venticinque anni fa furono indicati dal Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia dell'ottobre 2001, come maggiore occupazione, tutela dell'occupabilità, emersione del lavoro nero, modernizzazione dei servizi per l'impiego e decentramento contrattuale;[5]
- sulla valorizzazione del genere nel lavoro nel Terziario privato, anche alla luce del Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96 - entrato formalmente in vigore il 7 giugno 2026 – di recepimento della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale volta a garantire la parità retributiva tra uomini e donne;

- sullo studio comparato dei CCNL come strumento per far uscire intere categorie di lavoratrici e lavoratori dei nostri settori dal cono d'ombra in cui sono relegati da sempre, soprattutto attingendo dal prezioso archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro presso il CNEL;[6]

---

sostituzione di premi di risultato e i piani di azionariato dei dipendenti; la partecipazione organizzativa, che si realizza attraverso commissioni paritetiche tra rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori; la partecipazione consultiva, che consta di forme di consultazione preventiva delle rappresentanze sindacali su scelte aziendali strategiche attraverso procedure ad hoc per il coinvolgimento attivo nell'espressione di pareri e proposte.

[5] Nonostante le forti tensioni sociali dell'epoca, culminate drammaticamente nel tragico assassinio di Marco Biagi da parte delle Nuove Brigate Rosse nel marzo del 2002, le linee guida del Libro Bianco hanno tracciato la rotta delle riforme successive. Gran parte di quelle proposte ha trovato immediata traduzione normativa nella Legge Biagi (Legge delega 30/2003 e nel successivo D. Lgs. 276/2003). A distanza di anni, il Libro Bianco del 2001 rimane il testo programmatico che ha traghettato il diritto del lavoro italiano verso la flessibilità, inaugurando una stagione di riforme che ha fortemente modificato la struttura occupazionale e il tessuto sociale del Paese.

[6] L'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro è previsto dall'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936 e costituisce la fonte ufficiale sulla contrattazione collettiva nazionale.

- su rappresentatività sindacale, contrattazione in dumping e lavoro dignitoso nel Terziario privato, che formano un triangolo fondamentale per la tutela dei diritti dei lavoratori e la giustizia sociale nei vari contesti settoriali organizzati da FISASCAT;

- su società del care, bisogni e professionalità per il welfare, al fine di tradurre concretamente quel che rischia di rimanere esclusivamente un concetto sociologico ed economico che mette al centro il benessere delle persone, il lavoro di cura (retribuito e non) e la coesione sociale come pilastri dello sviluppo;[7]

L'Archivio conserva e rende accessibili i testi autentici dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati in Italia, depositati dalle organizzazioni firmatarie. In base a quanto disposto dall'articolo 16, lett. d) della legge 30 dicembre 1986, n. 936, l'organizzazione dell'Archivio risponde alle Direttive della Commissione dell'informazione approvate l'11 settembre 2025 e al relativo Documento di attuazione e specificazione approvato all'unanimità il 20 aprile 2026. La gestione dell'Archivio è curata dall'Ufficio IV - Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, le politiche e il mercato del lavoro - Direzione generale per la programmazione e il coordinamento delle politiche settoriali. L'Archivio dei CCNL è integrato con il flusso UNIEMENS dell'INPS per mezzo del codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro. L'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, nella legge 11 settembre 2020, n. 120, prevede che, nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e nelle denunce retributive mensili dei datori di lavoro all'INPS, il dato relativo al contratto collettivo nazionale applicato dal datore di lavoro venga indicato mediante un codice alfanumerico unico, che viene attribuito dal CNEL in sede di acquisizione del contratto all'Archivio. Grazie al codice alfanumerico l'Archivio e il flusso delle denunce retributive mensili effettuate dai datori di lavoro all'INPS (uniemens) sono integrati: il CNEL comunica all'INPS le variazioni che intervengono nei codici alfanumerici e l'INPS comunica al CNEL il numero di aziende che dichiarano di applicare ciascun CCNL e il relativo numero di lavoratori dipendenti, disaggregati per genere e provincia di applicazione. I dati relativi ad ogni anno sono calcolati come media di dodici rilevazioni mensili.

[7] Il modello sociale ed economico che è sotteso alla Società del Care risiede in una visione politica e civile in cui le politiche pubbliche e il welfare riconoscono la fragilità umana, valorizzando l'assistenza agli anziani, all'infanzia e ai malati non come un costo, ma come un

- sugli appalti pubblici come filiera che dà (o che dovrebbe dare) valore al Paese e come uno dei suoi principali motori economici, configurandosi sempre più quale strumento attraverso cui la Pubblica Amministrazione acquisisce beni, lavori e servizi necessari al proprio funzionamento e all'erogazione di prestazioni ai cittadini, anche alla luce del "nuovo" Codice dei Contratti Pubblici, l'ennesimo, che non ci pare eviti, nell'ambito delle forniture *labour-intesive,* che la competizione sul prezzo si traduca nel sistematico taglio dei diritti e dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori.[8]

Infine, a conclusione di questa serrata maratona, la nostra Segretaria Generale ci darà la sua lettura di un'attualità quanto mai densa di appuntamenti significativi e centrali finanche per la stessa ridefinizione del ruolo e del protagonismo del sindacato confederale nella temperie storica attuale, che, non a caso, viene definita dagli analisti

investimento essenziale. La società del care per FISASCAT rappresenta un cambio di paradigma fondamentale: tradizionalmente, i modelli capitalisti hanno misurato il progresso tecnologico e produttivo mettendo al centro l'individuo autonomo e il profitto; al contrario, l'approccio della cura riconosce l'essere umano come costitutivamente fragile, interdipendente e bisognoso di relazioni. In una società del care, le attività che rigenerano la vita quotidiana e mantengono il tessuto sociale non sono più considerate costi o compiti privati e invisibili, ma diventano il vero motore dello sviluppo e della coesione.

[8] Nonostante il Codice dei Contratti Pubblici (D .Lgs. 36/2023) stabilisca regole stringenti e protettive per i servizi labour-intensive - quelli in cui il costo della manodopera è pari o superiore al 50% dell'importo totale del contratto – molte restano le zone di marcata opacità.

come l'era della permacrisi[9] o dell'interregno[10]… categorie che ben si adattano, oltre all'instabilità globale e alla transizione verso un nuovo ordine mondiale, alla condizione dei corpi intermedi nel nostro Paese.

Proprio nel bel mezzo di questo passaggio, ancora tutto da decriptare, che vede il vecchio morire e il nuovo ancora impossibilitato a nascere, FISASCAT ritesse una trama di idee e posizioni per inverare quel modello di sindacalismo pragmatico e riformista che da sempre incarna.

Questa immagine metaforica di una trama da ritessere continuamente ben sintetizza la visione del sindacato nel settore dei servizi, del terziario e del turismo, che, necessariamente, deve basarsi su alcuni pilastri fondamentali:

a) la necessità di essere inclusivi e partecipativi per unire le diverse voci dei lavoratori — dai settori tradizionali del commercio fino alle nuove forme di lavoro digitale — per creare una posizione comune e forte;

b) la centralità della contrattazione collettiva per costruire reti di relazioni capaci di foggiare intese al

[9] Il termine permacrisi è un neologismo che deriva dal termine inglese permacrisis e nasce dall'unione di due parole, "perma-" prefisso di "permanente" e "crisi". Assume quindi il significato di "crisi permanente", ossia un periodo di instabilità e incertezza caratterizzato dal susseguirsi e sovrapporsi di situazioni d'emergenza

[10] Concetto originariamente espresso dal filosofo marxista Antonio Gramsci e che oggi viene usato per descrivere il crollo dei vecchi equilibri geopolitici ed economici (come la globalizzazione a guida occidentale) senza che vi sia ancora una chiara struttura a sostituirli.

passo con le trasformazioni tecnologiche e alle insopprimibili esigenze di conciliare vita e lavoro;

c) l'opzione strategica di implementare sempre di più il welfare contrattuale, integrando le rivendicazioni salariali con tutele concrete sul fronte della sanità integrativa, della previdenza complementare, della formazione continua e dei nuovi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori;

d) ed infine la necessità insopprimibile di sfidare controparti datoriali, aziende ed associazioni, non con una logica di scontro ideologico, ma attraverso proposte e progetti concreti per governare il cambiamento dei settori del Terziario privato.

Proveremo a discutere in questa due-giorni di diversi temi, anche al fine di far emergere quegli aspetti in grado di dare, da un lato, nuovo slancio a quelle trattative in corso che faticano a individuare la strada dell'accordo, e, dall'altro, che possano far partire col piede giusto quelle che si apriranno a breve, perché, com'è ovvio, un'occasione di confronto, soprattutto se promossa da un'O.S., non è mai un appuntamento neutro ai fini di quella che è la nostra missione: rinnovare i contratti, perché è soprattutto rinnovando – bene e per tempo - i contratti che possono migliorare le condizioni materiali delle lavoratrici e dei lavoratori del Terziario privato.

Grazie a tutte ed a tutti.