XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2021 | GRAND HOTEL DINO BAVENO (VB)

Temi di discussione per il XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT CISL

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

#organizziamoilfuturo

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

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

una direzione comune

LABORATORIO TERZIARIO
PERIODICO DELLA FISASCAT CISL DI DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

N. 1/2021 - Anno XV
Direttore Responsabile
Pierangelo Raineri

Editore, Redazione, Direzione, Amministrazione, Pubblicità
Union Labor S.r.l.
Via dei Mille, 56
00185 Roma
Telefono 06.85359757
Fax 06.85359751
www.laboratorioterziario.it
unionlabor@unionlabor.it

Registrazione del Tribunale di Roma n. 485/2006 del13/12/2006

ROC 17005

Redazione:
Prof. Luigi Garattoni

Progetto grafico e impaginazione:
Paola Mele
Fulvia Silvestroni

Stampa:
Romana Editrice S.r.l.
Via dell'Enopolio 37
00030 San Cesareo (Roma)

Finito di stampare nel mese di Dicembre 2021

Sommario

CAPITOLO 1
Il contesto: un modello di sviluppo in crisi
e l'impoverimento del lavoro . . . . . pag. 7

CAPITOLO 2
Pensare il lavoro e il sindacato come parte di un tutto . . » 19

CAPITOLO 3
Contrattare tutele per innovare il lavoro . . . . . » 29

CAPITOLO 4
Più autonomia al lavoro . . . . . » 37

CAPITOLO 5
Costruiamo assieme un campo più ampio . . . . . » 41

CAPITOLO 6
Scheda di approfondimento sulle politiche di genere . . » 47

CAPITOLO 7
Scheda di approfondimento sulle politiche giovanili . . » 55

CAPITOLO 8
Schede di approfondimento sulle politiche settoriali . . » 61

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

Sconti e opportunità, sempre un passo avanti.



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.

MOBILITÀ	CASA	PROTEZIONE	RISPARMIO
- COSTI + SERVIZI	FINO AL -25%	FINO AL -20%	- COSTI

AGENZIA GENERALE **ASSI.DO. S.R.L.**
ROMA - Via Piemonte, 39 - Tel. 06 4820049
01290@unipolsai.it

Messaggio pubblicitario. Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativo pubblicato sul sito internet www.unipolsai.it

CISL
Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori

UnipolSai
ASSICURAZIONI

"…viene alla memoria, o almeno è venuto alla mia, l'episodio narrato in un libro recente della direttrice dell'Express parigino: si tratta di due operai che lungo una strada stanno ammucchiando mattoni. Passa un viandante che s'informa sulla natura del loro lavoro; uno modestamente risponde: sto ammucchiando mattoni; l'altro risponde: innalzo una cattedrale.[1]"

Pietro Nenni

---

[1] III° Legislatura, intervento alla Camera dei Deputati durante la seduta di giovedì 26 febbraio 1959. Atti parlamentari consultabili da *legislature.camera.it*. La citazione di Nenni è riferita alla storia ambientata nel Medioevo del Pellegrino e dei tre spaccapietre.

XX° CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2021

GRAND HOTEL DINO
BAVENO (VB)

1 IL CONTESTO: UN MODELLO DI SVILUPPO IN CRISI E L'IMPOVERIMENTO DEL LAVORO

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

#organizziamoilfuturo

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

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

una direzione comune

La caduta del Muro di Berlino, avvenuta il 9 novembre 1989, ha significato un passaggio di millennio, l'avvio della fine anticipata del '900[2].

La distruzione della barriera di cemento di 155 chilometri ed alta in media oltre tre metri - che ha diviso la capitale tedesca per 28 anni - ha rappresentato l'innesco di una ristrutturazione socio-economica ad ampio raggio, che ancora oggi interessa istituzioni ed individui e che non può ritenersi conclusa.

L'abbattimento di questo mostro partorito dalla Storia, lungi dal consegnarci un mondo meno problematico e definitivamente affrancato dalle odiose diseguaglianze di sempre, ha condizionato per tutto il trentennio successivo le esistenze dei singoli, così come le logiche di funzionamento e di riproduzione delle istituzioni pubblico-statuali e dei soggetti collettivi, consegnandoci un assetto geopolitico articolato e spesso interessato da contrapposizioni e da conflitti.

Il credo vincente dell'autoimpostosi turbocapitalismo ha da subito mostrato il fiato corto ed a nulla sono valsi, alla prova dei fatti, i suoi molteplici sforzi per affermarsi quale credibile metafora unidimensionale della narrazione di una globalizzazione portatrice di benessere e modernità. "La teoria economica dominante impone le sue tesi sostenendo che la globalizzazione[3] fa diventare tutti più ricchi; in realtà, come sostiene il Premio Nobel Amartya Sen, questa globalizzazione amplia a dismisura il solco che divide i paesi sviluppati da quelli in via di sviluppo"[4].

Ma, come si è detto, la sconfitta di un'economia pianificata e centralizzata, a cui ha fatto da substrato un'etica anti-individualistica, ed il prevalere di un'economia basata sul libero mercato e la libera iniziativa, scaturente a sua volta da un'etica individualistica, centrata sul succes-

---

[2] Il Secolo breve, 1914-1991: l'era dei grandi cataclismi, saggio dello storico britannico Eric Hobsbawm.

[3] L'ormai inflazionatissimo termine globalizzazione è stato coniato nel 1983 da Théodore Levitt e ripreso subito dopo da Kenichi Ohmae, promotore del concetto di "mondo senza frontiere", per definire la nuova strategia industriale finalizzata a vendere a livello mondiale gli stessi prodotti standardizzati per tutti. A sua volta, fu utilizzato da Robert Reich per definire le "regole" del gioco macroeconomico, indirizzate a eludere i controlli dei singoli Stati.

[4] Umanesimo e mercato. Imprenditori o capitalisti?, Leonello Tosi, Morlacchi Editore, 2006.

so personale, sono da considerarsi perlopiù fasi parziali ed intermedie di un percorso ancora incompiuto.

In particolare, l'idea della globalizzazione propugnata da chi dalla caduta del Muro di Berlino ha ricavato la certezza che il capitalismo abbia vinto non solo sul comunismo, ma su ogni altra possibile opzione di economia sociale di mercato, ha quale estrema conseguenza il concepire la stessa democrazia occidentale indissolubilmente connessa alla cultura capitalista ed al darwinismo sociale. Nulla di più falso.

Del resto, il lasso di tempo che ha seguito gli eventi storici richiamati ha fornito prova univoca che non sia così e che tale modo di pensare abbia rappresentato, e tuttora rappresenti, soltanto una facile scorciatoia, peraltro figlia di un'opinione fallace circa l'autosufficienza sia dell'economia di mercato che di un certo liberismo; l'economia di mercato deve contemperarsi inevitabilmente con i principi dell'Umanesimo per rendere le nostre società maggiormente efficienti e massimamente inclusive: ogni alternativa, più prima che dopo, ha rivelato e ancora sta rivelando micidiali carenze, sovente pagate a prezzo di altissimi costi sociali e, per corollario, con fallimenti di mercato a cui risorse collettive, frutto del prelievo fiscale operato alle comunità nazionali, hanno dovuto far fronte.

Un sistema economico basato sul libero mercato, se vuole darsi una prospettiva di medio-lungo periodo, deve rispondere a due fondamentali bisogni: ricercare costantemente l'efficienza dei fattori ed implementare continuamente le sue capacità inclusive.

L'inconcludenza dell'approccio del capitalismo trionfante, se è possibile, ha dato la peggior prova di sé proprio al cospetto della più grave crisi pandemica verificatasi in epoca recente, quella del COVID-19[5].

---

[5] Il 31 dicembre 2019 le autorità sanitarie cinesi hanno notificato un focolaio di casi di polmonite ad eziologia non nota nella città di Wuhan (Provincia dell'Hubei, Cina). Molti dei casi iniziali hanno riferito un'esposizione al Wuhan's South China Seafood City market (si sospettava un possibile meccanismo di trasmissione da animali vivi). Il 9 gennaio 2020, il China CDC (il Centro per il controllo e la prevenzione delle malattie della Cina) ha identificato un nuovo coronavirus (provvisoriamente chiamato 2019-nCoV) come causa eziologica di queste patologie. Le autorità sanitarie cinesi hanno inoltre confermato la trasmissione interumana del virus. L'11 febbraio, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha annunciato che la malattia respiratoria causata dal 2019-nCoV è stata chiamata COVID-19 (Corona Virus Disease).

Il Coronavirus, infatti, ha evidenziato la necessità che un modello economico debba essere in grado di offrire non solo lavoro, ma anche salute, istruzione ed assistenza. In tal senso, non si può che utilizzare e fare propria un'autorevole e lucida analisi rispetto all'urgenza - variamente avvertita – di dare seguito ad una profonda mutazione dell'attuale economia di mercato: "il coronavirus ha evidenziato la necessità di ristrutturare il capitalismo perché serva molte persone non solo mediante il lavoro, ma grazie a istituzioni che offrano un livello di salute migliore, istruzione e assistenza familiare. Il coronavirus ha evidenziato anche altre esigenze. Bisogna prestare maggiore attenzione al modo in cui la tecnologia e l'innovazione possono migliorare la nostra vita, a come la tecnologia può migliorare l'acquisto di generi alimentari, il settore bancario, le riunioni e le conferenze online, al modo in cui l'innovazione può portare a vaccini e farmaci migliori, test per gli anticorpi e metodi di sanificazione e aumento del livello di igiene e pulizia in molte parti del pianeta. Sono questi i problemi che il mondo deve affrontare"[6].

Non sono mancati, tuttavia, episodi precedenti alla tragica fase vissuta con la pandemia che hanno messo a nudo limiti e contraddizioni propri dell'equivoco originato dalla pretesa autosufficienza del capitalismo trionfante e del modello di sviluppo che ne costituisce il sottoprodotto. Il fallimento della conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici del 2019, nota anche come COP25, tenuta a Madrid dal 2 al 13 dicembre 2019 sotto la presidenza del governo cileno, ha fatto ulteriormente emergere la natura intrinsecamente autolesionista dell'ingordigia delle economie più avanzate a livello globale ed il cinismo di un modello di sviluppo che ipoteca il futuro delle prossime generazioni.

[6] "Il capitalismo va ristrutturato, è questa la lezione del Covid-19" di Philip Kotler, 2020

Il disimpegno che gli Stati connotati dalle maggiori emissioni di gas serra hanno ostentato rispetto all'obiettivo – da conseguire entro la fine del secolo - di contenere il riscaldamento globale entro i 2° C rispetto al periodo preindustriale testimonia ancora una volta che il mercato, se lasciato da solo, non è capace di autoriformarsi e di salvaguardare il pianeta[7].

Al contrario, l'economia capitalista, ignorando l'urgente necessità di pianificare a livello globale delle "transizioni" in ambiti quali l'energia, l'edilizia, i trasporti e l'industria, snobba il vitale obiettivo di imprimere una sensibile riduzione agli impatti del cambiamento climatico sugli ecosistemi.

Più in generale, una delle dimensioni maggiormente avvertibili nel quotidiano e, comunque, visibili della globalizzazione sta nella riduzione delle barriere legislative alla libera circolazione dei beni e servizi tra Paesi; chi difende tale impostazione sostiene che dal superamento o dalla riduzione delle barriere commerciali derivi automaticamente maggiore benessere per le società coinvolte, mentre chi la critica la ritiene foriera di rischi per i diritti sociali e l'ambiente, nonché capace soltanto di aumentare la povertà nei paesi meno sviluppati e di mettere a rischio le fasce più deboli nei paesi sviluppati.

[7] L'Unione europea e gli Stati Uniti hanno annunciato nel settembre del 2021 il Global Methane Pledge, un'iniziativa per ridurre le emissioni globali di metano che sarà lanciata alla Conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (Cop26) a novembre 2021 a Glasgow. L'obiettivo del Global Methane Pledge è di ridurre del 30% delle emissioni di metano entro la fine del decennio rispetto ai livelli del 2020 coinvolgendo tutte le grandi nazioni industriali in questo obiettivo. Una meta molto importante, dato che il CH4, sigla chimica del metano, è considerato nel breve periodo 86 volte più potente della CO2 come gas a effetto serra, anche se perdura nell'atmosfera solo un ventesimo (12 anni) della durata di vita dell'anidride carbonica. Non mancano tuttavia tesi che sostengono che, per raggiungere gli obiettivi di contenimento del riscaldamento globale entro 1,5 °C, si dovrebbe puntare ad una riduzione del 45%.

Molto banalmente, ciò che sinora è mancato è la consapevolezza del limite di tutti gli approcci in campo: la globalizzazione e il suo presupposto fattuale, ovverosia il processo di liberalizzazione, non sono processi neutri; non lo sono in quanto il libero scambio di merci e servizi interviene fra paesi con un differente livello di sviluppo e, inevitabilmente, si traduce in posizione di vantaggio proprio per quei paesi maggiormente sviluppati. Pensare che la riedizione del *"laisser faire, laisser passer"* [8] possa da sola essere una risposta credibile alle domande complesse che la modernità ci pone è, allo stesso tempo, limitativo ed illusorio.

D'altro canto, stigmatizzare unicamente i limiti della globalizzazione e focalizzarsi acriticamente sui suoi guasti evocando il baratro rappresentato dai rischi - ad essa indubbiamente connessi - di impoverimento dei paesi la cui economia si basa su pochi prodotti a basso valore aggiunto, di concorrenza fatta sulle regolamentazioni nazionali in tema di ambiente e diritti umani, giungendo al postulato che un neoprotezionismo sarebbe più che giustificato, francamente, lascia il tempo che trova.

Il protezionismo generalizzato, così come la globalizzazione selvaggia, mieterebbe vittime proprio fra quei paesi meno sviluppati e quelle fasce più deboli di popolazione dei paesi sviluppati a cui prima ci si riferiva.

La globalizzazione necessita di correttivi coerenti coi principi etici prevalenti nei paesi sviluppati, soprattutto quelli relativi ai diritti dei lavoratori ed al divieto di forme di sfruttamento del lavoro minorile; vanno innalzati i diritti laddove non ci sono, non le barriere, in quanto, paradossalmente, non sarà erigendo nuove barriere che sconfiggeremo i fenomeni di dumping sociale o ambientale nei paesi meno sviluppati.

---

[8] Espressione francese, che tradotta in italiano sta per "lasciar fare, lasciar passare", attribuita all'economista Vincent de Gournay (1712-1759), che riassume il principio secondo il quale lo Stato non deve imporre alcun vincolo all'attività economica, allo scopo di affermare il postulato della libertà individuale.

Semmai, va decisamente respinta l'idea della globalizzazione "del pensiero unico", quella che fa emergere "…il relativismo come orizzonte della convivenza sociale e dell'attività politica"[9].

Il relativismo quale unico orizzonte della convivenza sociale intossica le società contemporanee e le condanna al tempo dell'interregno, vale a dire a vivere un eterno presente nel quale si ha ben chiaro in mente che una fase storica si è definitivamente chiusa, ma si fa fatica ad intravedere i caratteri di una nuova epoca.

Il tempo dell'interregno e la tipica condizione di sospensione - non solo esistenziale ma anche economico-sociale - che un'emergenza pandemica comporta hanno un effetto inibitore per lo sviluppo e il progresso delle comunità, nonché ritardante per investimenti e consumi[10]; pertanto le crisi settoriali si fanno sistemiche e, al loro generalizzarsi, le economie entrano in pesanti fasi recessive che, inevitabilmente, corrodono i fondamentali del vivere sociale, primo fra tutti il lavoro. Protezionismo e tempo dell'interregno rendono stagnante la vita delle comunità. Del resto è noto che più è alta la propensione al risparmio e meno è l'effetto espansivo degli investimenti, mentre più è alta la propensione al consumo e più si impiega la produzione potenziale e si raggiunge quell'equilibrio generale sui mercati di beni, di capitali e di lavoro per realizzare una condizione di piena occupazione. Il modello di sviluppo incentrato sul libero mercato è un nano di fronte a questi problemi; si rivela incapace di preservare sé stesso e, anzi, contribuisce al suo dissolvimento.

---

[9] "Nel cuore dell'uomo: utopia e impegno", Papa Francesco, Jorge Mario Bergoglio, Ed. Bombiani, 2005.

[10] Secondo il Monthly Outlook "Economia e Mercati Finanziari-Creditizi" del gennaio 2021 di ABI (Associazione Bancaria Italiana), nel nostro Paese a dicembre 2020, la dinamica della raccolta complessiva (depositi da clientela residente e obbligazioni) è cresciuta del +7,8% su base annua. I depositi (in conto corrente, certificati di deposito, pronti contro termine) sono aumentati, a dicembre 2020, di oltre 162 miliardi di euro rispetto ad un anno prima (variazione pari a +10,3% su base annuale), mentre la raccolta a medio e lungo termine, cioè tramite obbligazioni, è scesa, negli ultimi 12 mesi, di oltre 20 miliardi di euro in valore assoluto (pari a -8,6%).

Nelle comunità stagnanti, non fluide, il lavoro perde valore, impoverisce; prova ne sia il fatto che la quota di reddito nazionale distribuita ai lavoratori decresce da decenni, in particolare nelle economie avanzate. Autorevoli analisi mostrano una diminuzione a livello globale della quota del reddito nazionale che va ai lavoratori dal 53,7% del 2004 al 51,4% del 2017. I focus sulla distribuzione funzionale del reddito spiegano in maniera univoca che la bilancia della remunerazione dei fattori produttivi è sbilanciata sul capitale, facendo incrementare il prezzo per il suo utilizzo sotto forma di profitti ed interessi, mentre sacrifica il lavoro e, quindi, fa decrescere la componente salariale.

A tale riguardo appare assai significativo il caso degli USA, dove, dalla Seconda guerra mondiale, la ripartizione del reddito nazionale non è mai stata tanto favorevole al capitale. Secondo il Bureau of Labor Statistics americano, la quota dei redditi da lavoro nell'output delle imprese operanti nel settore non agricolo ha raggiunto nel 1960 il 66%, per poi scendere al 56% nel 2012 e ha fatto registrare un ulteriore allargamento della forbice tra queste due componenti a partire dagli anni 2000.

Tali scostamenti, seppur in un arco temporale vasto, hanno negative conseguenze economiche soprattutto a danno dei gruppi sociali fragili della popolazione.

Inoltre, alla regressione della quota dei redditi da lavoro fa da corollario una diseguaglianza di reddito. Infatti, nel 2019, per la prima volta l'ILO ha pubblicato le stime mondiali della distribuzione del reddito da lavoro, dando atto della disuguaglianza diffusa rispetto ai livelli salariali; dalla loro analisi si ricava che il 10% dei lavoratori nel mondo riceve il 48,9% dei salari complessivi, mentre il 50% dei lavoratori meno pagati riceve solamente il 6,4% dei salari complessivi[11].

Si consideri che il 20% dei lavoratori con reddito più basso — circa 650 milioni di persone — guadagna meno dell'1% del totale del reddito da lavoro globale.

[11] Statistiche sul reddito da lavoro e sulla disuguaglianza, https://ilostat.ilo.org/topics/labour-income/

Col primo ventennio del XXI° secolo per il reddito da lavoro, peraltro, si assiste ad un paradosso relativo ad una linea di tendenza ancora fioca ma che dà l'idea di una prospettiva possibile: mentre diminuiscono, sia pure in maniera insoddisfacente, le disuguaglianze nel mondo, diventano più marcate le diseguaglianze all'interno dello stesso paese. Detto in altri termini: dentro i singoli paesi le disuguaglianze reddituali fra i lavoratori continuano ad aumentare molto di più che fra sistemi retributivi dei vari paesi.

La piaga del lavoro impoverito è un'emergenza planetaria, in quanto essa, acuendosi, porta ulteriori elementi di regressione sociale ed economica dagli effetti potenzialmente devastanti; il deleterio processo di impoverimento del lavoro ha la duplice natura delle due categorie coniate dalla cultura sociologica dell'*in-work poor* (lavoratore povero) e del *low-wage worker* (lavoratore a basso salario).

Secondo la dottrina è considerato lavoratore povero chi è stato occupato almeno sette mesi nell'anno di riferimento e vive in un nucleo familiare che gode di un reddito equivalente disponibile inferiore al 60% del reddito mediano nazionale; pertanto, si è lavoratore povero anche da occupati per tutto l'anno e con un reddito da lavoro apparentemente dignitoso se si ha un nucleo familiare numeroso e con uno scarso reddito da parte degli altri componenti il nucleo.

Il lavoratore a basso salario, invece, è il lavoratore che riceve una remunerazione inferiore ai due terzi del salario orario mediano, senza alcuna valutazione circa la capacità reddituale del proprio nucleo familiare.

Sorprendentemente, la risposta (indiretta) a come fronteggiare il rischio di divenire lavoratori poveri ed a basso salario ce la dà il Fondo Monetario Internazionale: è l'insostituibile ruolo del sindacato che può fronteggiare lo spettro dell'impoverimento del lavoro; il Fondo, infatti, afferma che nei paesi in cui i tassi di sindacalizzazione dei lavoratori si sono ridotti si è anche registrato un incremento della diseguaglianza di redditi[12].

---

[12] Nel 2015 il Finances and Development, pubblicazione trimestrale del Fondo Monetario Internazionale (FMI), ha proposto un'inchiesta intitolata "JOBS on the LINE", nella quale era ricompreso un articolo di Florence Jaumotte, Senior Economist del FMI, e di Carolina Osorio Buitron, anche lei economista del FMI, che arrivava a tale conclusione.

E un'ulteriore conferma di ciò ci giunge da una fonte autorevolissima – e riguarda il nostro Paese - quando afferma che "in Italia, l'elevata densità sindacale e l'elevato tasso di copertura della contrattazione collettiva hanno dunque contribuito a mantenere contenuti i tassi di dispersione salariale che si registrano allorché si considera solamente la distribuzione dei salari individuali"[13].

Il ruolo del sindacato, pertanto, appare fondamentale, sia per fronteggiare la regressione della quota dei redditi da lavoro nella ripartizione del reddito nazionale che per contrastare le diseguaglianze di reddito fra lavoratori; ma il protagonismo del sindacato può anche contribuire alla necessaria riforma di un modello di sviluppo che sta progressivamente minando sé stesso. Anche il sindacato, infatti, deve fare la propria parte per far compiere un salto di qualità al sistema economico-produttivo generalmente inteso affinché le risorse ambientali siano considerate come finite e globali, e non più come illimitate.

Lo snodo storico che ci troviamo ad affrontare obbliga ad una nuova assunzione di responsabilità e ad una nuova consapevolezza di fronte alle condizioni climatiche del nostro mondo.

Occorre battersi, anche in sede contrattazione aziendale, affinché, le aziende nei propri piani di sviluppo e di investimento prevedano anche misure per la loro "riconversione ambientale" e per limitare al minimo emissioni ed impatti sull'ambiente circostante, anche con l'aiuto della tecnologia; un radicale cambiamento del modello di produzione e di consumo per far sì che la crescita sia il più possibile sostenibile e accessibile a tutte le comunità, cominciando dalla sostituzione delle fonti energetiche esauribili con fonti rinnovabili, deve essere l'orizzonte dentro il quale il sindacato deve muoversi.

[13] Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto" di Paolo Barbieri, in Lavoro e diritto (ISSN 1120-947X) Fascicolo 1, inverno 2019.

XX° CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2021

GRAND HOTEL DINO
BAVENO (VB)

2 PENSARE IL LAVORO E IL SINDACATO COME PARTE DI UN TUTTO

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

#organizziamoilfuturo

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

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

una direzione comune

Il lavoro, la sua qualità, la diffusione che può avere ed il reddito da esso creato, come si è visto, dipendono in buona parte da variabili macroeconomiche, sulle quali, comunque, il sindacato può giocare un ruolo fondamentale. Tenere conto di questa banale osservazione può essere quasi sempre soltanto utile, ma, nelle condizioni eccezionali e connotate da un cambiamento radicale degli assetti di sistema che il pianeta sta attraversando, diventa necessario.

L'edizione 2020 del Global Competitiveness Report del World Economic Forum[14], che ha esaminato 37 paesi per valutarne la preparazione alla trasformazione economica necessaria ad una ripresa che metta assieme "produttività, persone e pianeta", ha dato conto della performance di ciascun singolo Stato esaminato alla luce di ciò che serve per riagganciare la crescita economica dopo lo shock della pandemia.

Senza stilare la tradizionale classifica sulla competitività[15], l'edizione speciale del Report ci ha consegnato un impietoso quadro di insieme, dal quale si ricava che nessun paese è rimasto incolume davanti al Covid-19 e alla profonda recessione innescata dal virus.

Certo è, però, che alcuni di questi paesi abbiano saputo - meglio di altri - proteggere le proprie economie ed i propri cittadini durante la pandemia, soprattutto grazie a fattori quali la digitalizzazione, la robustezza del welfare e la solidità del sistema finanziario.

Questi paesi, naturalmente, sono anche quelli meglio posizionati rispetto alla ripresa, in quanto maggiormente attrezzati per rendere le proprie economie più produttive, più sostenibili e più inclusive.

Secondo il World Economic Forum, Olanda, Nuova Zelanda, Svizzera e USA, grazie alla loro elevata digitalizzazione e alle diffuse competenze digitali, hanno avuto più successo di altri paesi nel far funzionare le loro economie in tempi di lockdown e lavoro da casa;

---

[14] The Global Competitiveness Report, SPECIAL EDITION 2020, "How Countries are Performing on the Road to Recovery" a cura di Klaus Schwab e Saadia Zahidi.

[15] Quel celeberrimo Global Competitiveness Index che funesta i pensieri di tanti Capi di Stato e, soprattutto, di Governo.

Danimarca, Finlandia, Norvegia, Austria, Singapore e Svizzera si sono distinte, invece, per il sostegno fornito a chi ha perso il posto di lavoro o non ha potuto lavorare, grazie ai loro robusti sistemi di welfare; Finlandia, USA ed Arabia Saudita, di contro, hanno potuto contare sui loro forti sistemi finanziari per assicurare massicce iniezioni di credito ai loro sistemi economici durante la crisi[16].

Guardando al futuro come ad un foglio bianco ancora da riempire, sono 11 le priorità indicate dal WEF per i prossimi 3/5 anni per rimettere in moto l'economia e che ben rappresentano le coordinate per imboccare strade sicure nel fitto dedalo dei percorsi possibili.

Non appaia anomalo, ma le priorità indicate dal World Economic Forum non solo sono condivisibili, ma dovrebbero rappresentare i contenuti salienti di un'agenda riformista per rendere migliori le comunità ed i sistemi economico-produttivi per imboccare un armonico ed inclusivo percorso di sviluppo.

Tali priorità si innestano su 4 categorie rappresentate, rispettivamente, da un contesto favorevole (alla crescita, naturalmente), dal capitale umano, dai mercati e dall'innovazione. Più specificamente, in tema di "ambiente favorevole", il World Economic Forum indica come priorità per addivenire ad una trasformazione necessaria per il rilancio dell'economia: garantire l'integrazione delle istituzioni pubbliche, dotandole di chiari strumenti di governance e di una visione di lungo termine per accrescere i livelli di fiducia presso i cittadini, operare un aggiornamento dei beni infrastrutturali per accelerare la transizione energetica e ampliare l'accesso all'ITC, agevolare un deciso passaggio a una tassazione più progressiva, ripensare a come impresa, ricchezza e lavoro debbano essere tassati; in tema di capitale umano: aggiornare i programmi di studio e far crescere gli investimenti nelle competenze necessarie per sfornare posti di lavoro adeguati ai cosiddetti "mercati di domani", riformare le norme sul lavoro e sulle

[16] Peraltro, sempre secondo il WEF, Singapore e Corea, che hanno vissuto l'esperienza dell'epidemia della Sars, grazie ai propri protocolli sanitari ed ai sistemi tecnologici di cui si sono dotati con ingenti investimenti nei decenni scorsi, sono riusciti a contenere la diffusione del Covid-19 meglio di altri paesi.

protezioni sociali per la nuova economia e le nuove esigenze dei lavoratori, implementare l'assistenza agli anziani ed all'infanzia, così come pure l'infrastrutturazione sanitaria; rispetto ai mercati: incrementare gli incentivi alla gestione finanziaria rivolta ad operare investimenti a lungo termine, rafforzare la concorrenza e le normative antitrust, assicurando accesso al mercato, sia a livello locale che a livello internazionale, e creare i "mercati di domani", soprattutto nelle aree che richiedono una collaborazione pubblico-privato; in tema di innovazione: incentivare gli investimenti in ricerca ed innovazione (sempre per creare i "mercati di domani") e di quelle aziende "creative" capaci di coniugare diversità, equità e inclusione.

Il trittico "produttività, persone e pianeta" è, pertanto, l'orizzonte programmatico dentro il quale orientare energie e risorse, approntare incentivi e premialità, nonché la sintesi delle emergenze da affrontare qui e subito per scongiurare che i rischi di frattura sociale – aggravati da questo eccezionale passaggio storico - prevalgano.

Del resto la lezione amara che ricaviamo dai tempi complessi che viviamo ci dà ampia dimostrazione che le fratture della società, e ad ogni latitudine, derivino dal persistere dei rischi per la salute umana, l'aumento della disoccupazione, l'allargamento dei divari economico-sociali (e digitali) e la frammentazione geopolitica.

Il degrado ambientale connesso al surriscaldamento climatico interseca una pluralità di rischi sociali in pressoché tutte le aree del pianeta.

Una svolta green delle produzioni è necessaria, a partire dal nostro continente; vanno sostenute in ogni modo sia la riduzione della dipendenza energetica di tutti i paesi dell'UE dall'importazione estera che la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra.

Il cosiddetto fuel-switching da fonti fossili a fonti rinnovabili è senz'altro uno dei principali strumenti a disposizione per migliorare il mercato globale dell'energia e per garantire la sicurezza di approvvigionamento sul medio e lungo termine alle nostre comunità ed ai nostri sistemi produttivi.

Non inseguiamo palingenesi velleitarie: minori emissioni di CO_2 e produzioni più green sono precondizioni per la competitività del futuro, non un vezzo o il prodotto di un effimero autocompiacimento modaiolo.

Del resto, su scala planetaria le economie ecologicamente orientate sono già le più competitive.

La sfida lanciata dalle condizioni di salute del nostro pianeta obbliga a un radicale ripensamento finanche dei fattori "classici" che determinano le capacità competitive di ciascun sistema economico: divisione del lavoro, formazione del valore e del reddito, moneta (e sua accumulazione) e il ruolo dello Stato nell'economia.

In particolare, in tema di divisione del lavoro nel macro settore del Terziario di mercato, per formare competenze e professionalità per rendere efficiente l'allocazione di lavoro disponibile, in un sistema in cui ogni persona sia formata (e si formi continuamente, anche nei periodi di disoccupazione involontaria) per riuscire a fare bene ciò che serve, oltre a pretendere un innalzamento qualitativo dei cicli di istruzione pubblica sulle materie STEM[17], occorre convogliare energie e risorse (non solo provenienti dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, ma anche dalla bilateralità) per stimolare lo sviluppo della competenza digitale, delle competenze civiche e sociali e delle competenze linguistiche.

Energie e risorse di derivazione bilaterale, in particolare, vanno razionalizzate ed orientate, evitando dispersioni inutili e anacronistici discrezionalità di apparato, operando nell'ambito di chiare scelte di policy compiute dalle parti sociali per dare vita a dei percorsi formativi coerenti con i fabbisogni settoriali.

Le metodiche con le quali operare tali percorsi, anche per accrescere lo stock di conoscenze sistemiche, dovrebbero prevedere un ampio ricorso ai mediatori didattici ed al cooperative learning e sfruttare le potenzialità messe a disposizione dalle piattaforme e-learning e dal mobile learning[18].

---

[17] Science, Technology, Engineering, Mathematics.

[18] Il mobile learning o m-learning è l'attività formativa fatta con lo smartphone o il tablet e garantisce un accesso più agevole ai contenuti formativi, anche quando ci si muove.

Le competenze dei lavoratori, tuttavia, non sono soltanto la precondizione chiave per aggiornare tempestivamente la base di conoscenza interna alle imprese, al fine di sfruttare appieno il potenziale produttivo ed economico dell'innovazione, ma il loro fabbisogno di aggiornamento ed il fenomeno dello *skill mismatch*[19] - che lo riguarda - possono segnalare in maniera predittiva vitalità o debolezze strutturali di aziende e comparti da cui ricavare significativi elementi conoscitivi per operare le necessarie scelte di riposizionamento.

In tal senso è indubbio che un'attenta lettura dello stock di competenze esistenti e scelte di policy relative al loro aggiornamento devono vedere il coinvolgimento partecipe del sindacato dei lavoratori e non restare delle mere prerogative datoriali.

La crescita e l'aggiornamento delle competenze, oltre che un efficace rimedio al problema della bassa produttività di uno dei fattori produttivi più importanti per decretare il successo di imprese e settori, fronteggiano alcuni atavici guasti del nostro mercato del lavoro, quali la prevalenza di lavori a basso salario e di lavoro povero, la significativa componente rappresentata della quota del lavoro non standard, nonché i diffusi fenomeni di *under-education*[20] e – del già citato - *skill mismatch*.

Naturalmente, oltre al consolidamento delle hard skills, ovverosia quelle competenze tecniche e specifiche, attribuibili a una determinata professione, nel Terziario di mercato è necessario, più che per altri settori, intervenire con mirati programmi per aggiornare anche le competenze trasversali, le cosiddette soft skills; a tal riguardo è noto che le competenze chiave sempre più richieste dalle imprese che vi operano sono le capacità comunicative, organizzative, di problem solving e di team working.

---

[19] Lo skill mismatch consiste nel disallineamento tra le competenze richieste dalle aziende e quelle effettivamente possedute dai lavoratori; viene ritenuta una "tassa occulta" che riduce la produttività.

[20] L'undereducation definisce il caso di sottoistruzione, cioè il contrario della overeducation, la cosiddetta sovraistruzione, cioè quando si verifica un disallineamento tra il livello degli studi raggiunto da un lavoratore e quello richiesto da un'impresa, in quanto il titolo posseduto dal lavoratore è superiore rispetto a quello richiesto.

I cambiamenti tecnologici, che impattano in maniera significativa i settori del Terziario di mercato, la velocità delle trasformazioni dal versante sia della domanda che dell'offerta dei servizi e gli adeguamenti sistematicamente richiesti alle lavoratrici ed ai lavoratori in termini sia di competenze specifiche che di soft skills obbligano il sindacato dei lavoratori a negoziare percorsi di "upskillink" e di "reskilling", al duplice fine di contribuire sia alla definizione di trasparenti percorsi evolutivi in termini professionali che di consolidare le chance di occupabilità delle persone impiegate in posizioni professionali obsolete[21].

Tutto ciò potrà avvenire solo ed esclusivamente se sarà introdotto ed implementato a livello generalizzato nei contratti collettivi di ogni livello il diritto alla formazione ed all'aggiornamento professionale come diritto individuale per ciascun lavoratore, prescindendo dal livello di inquadramento posseduto.

Ma quello alla formazione come diritto individuale per i lavoratori del Terziario di mercato deve essere interpretato solo come un diritto "prodromico", in quanto la formazione è una fase strumentale a vedersi riconoscere un altro e ben chiaro diritto: quello alla crescita professionale, all'incremento dello stock di competenze individuali, a cui dare un congruo riconoscimento anche in termini di inquadramento.

Contrattare, anche nell'ambito delle ristrutturazioni aziendali (e settoriali), percorsi e piani straordinari di formazione e, soprattutto, di riqualificazione professionale per rendere più forte sul mercato chi il lavoro rischia di perderlo è necessario non solo per dare più tutele e più opportunità per l'occupabilità, ma anche per fronteggiare i critici fenomeni dell'in-work poor e del low-wage worker[22] che minano il sistema nel suo complesso.

---

[21] L'attività di upskilling consiste nella formazione dei singoli dipendenti per accrescerne le competenze in vista di posizioni di leadership future, mentre il reskilling serve a riqualificare ed aggiornare le proprie capacità per meglio affrontare il mercato del lavoro.

[22] Abbiamo già trattato nel precedente paragrafo i temi dell'in-work poor (lavoratore povero) e del low- wage worker (lavoratore a basso salario).

Ma per rendere effettivamente realizzabile l'auspicabile salto di qualità sopra descritto, il sindacato ed il lavoro devono essere concepiti come parte di un tutto e questo tutto deve necessariamente prevedere un ruolo fattivo e partecipe di istituzioni, agenzie pubbliche, associazioni e soggetti privati (in particolar modo del Terzo settore) per sviluppare sistemi di governance territoriali volti ad offrire una costante lettura dei fabbisogni occupazionali settoriali del Terziario di mercato, al fine di tenere costantemente aggiornato il "capitale di competenze" espresso dai contesti locali.

I lavoratori ed il loro sindacato devono tessere alleanze e pensarsi oltre un ruolo di mera difesa di interessi categoriali per inserire lo spaccato da essi promosso e rappresentato in un ambito più ricco ed articolato, al fine di rendere quegli interessi non solo compatibili con quelli più generali espressi dagli scacchieri territoriali, ma parte insopprimibile di essi.

XX° CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2021

GRAND HOTEL DINO
BAVENO (VB)

3 CONTRATTARE TUTELE PER INNOVARE IL LAVORO

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

#organizziamoilfuturo

fisascat.it

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

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

una direzione comune

L'autonomia collettiva ha di fronte la sfida rappresentata da un mondo del lavoro in cambiamento. Sfida sicuramente impegnativa, ma non un'eccezione. Da sempre, infatti, le "novità" che hanno interessato negli scorsi decenni i modi ed i tempi per fornire prodotti e servizi sono stati al centro di impegnativi negoziati sindacali e, sovente, hanno costituito oggetto di sperimentazione e di istituti contrattuali innovativi.

Tuttavia, a differenza delle "novità" del passato, regolamentare contrattualmente, e per tempo, l'impatto che i processi di massiva digitalizzazione giocano sul lavoro non appare agevole, in quanto, per intensità e diffusione, stavolta non si è al cospetto di una mera "novità", ma di un'autentica rottura di sistema rispetto al passato.

Il profondo cambiamento in atto, non a caso definito "quarta rivoluzione industriale", rappresenta una forte e generalizzata accelerazione di fenomeni già presenti nei processi di ristrutturazione produttiva e nelle trasformazioni del lavoro, anche se non crea effetti di spiazzamento omogenei per tutte le professionalità.

Del resto è noto che il cambiamento tecnologico non ha lo stesso impatto su tutte le competenze: favorisce quelle tecniche e specifiche, marginalizza quelle *soft* [23].

La cosiddetta economia delle piattaforme ha contaminato e sta contaminando pressoché tutti i settori di attività[24], le cui filiere appaiono sempre di più come delle realtà composite, interagenti e mutanti; la costante - insita a tale economia - resta il lavoro umano reso, però, in uno scenario mediato da tecnologie digitali, inserito in processi tipizzati da reti di comunicazione e scandito dal trasferimento di dati.

[23] La teoria dello skill-biased technological change (cambiamento tecnologico orientato alle abilità) afferma il primato del cambiamento tecnologico nel determinare la tendenza all'aggiornamento nelle qualifiche dei lavoratori.

[24] La digitalizzazione, impattando settori e comparti, dà vita a nuovi modelli economici, che vengono definiti come sharing economy, collaborative economy, peer-to-peer economy, on-demand econonomy, gig-economy e platform economy.

Le modalità di lavoro nell'economia digitale possono essere di due tipi[25]. Il primo tipo è il crowd-work (letteralmente, lavoro nella folla), ovverosia il lavoro prestato da remoto, senza rapporto alcuno tra lavoratore ed utente.

Mentre in una prima fase tale modalità riguardava soltanto attività e servizi standardizzati, già oggi riguarda anche servizi altamente specialistici e le professioni intellettuali. Per svolgere un'attività di crowd work è sufficiente iscriversi a una delle tante piattaforme disponibili online[26].

Il lavoro on-demand, vale a dire quello fornito ai settori del food delivery, del trasporto passeggeri e dei servizi domestici, attraverso

[25] Alle due modalità in realtà taluni studi affiancano una terza forma di lavoro, ossia quelle attività di noleggio o scambio di beni svolte su piattaforme basate sul capitale, come nel caso di Airbnb, o sulle cosiddette sales platforms, come eBay e Etsy, che consentono alle persone di guadagnare denaro vendendo i loro oggetti usati o le proprie produzioni.

[26] "BestCreativity è la prima piattaforma di crowd work per i lavori creativi nata in Italia. La piattaforma offre un terreno fertile per copywriter, grafici, art director, videomaker e illustratori professionisti, o studenti che vogliono fare pratica. Alcune delle richieste più frequenti sono la creazione di loghi per le aziende, di illustrazioni per le copertine dei libri, di landing page, o l'invenzione di slogan pubblicitari e naming di un'azienda. BeCrowdy è una piattaforma di raccolta fondi, il cui scopo è quello di finanziare i progetti più creativi. Il sito è adatto soprattutto per gli aspiranti registi, sceneggiatori, scrittori o organizzatori di eventi. L'unica cosa da fare, una volta ideato il progetto, è creare una buona presentazione per fare in modo che le persone ne siano attratte e decidano di finanziarlo. Topcoder è la piattaforma di crowd work più grande del mondo, e tra i suoi datori di lavoro risultano aziende della portata di NASA, eBay o IBM, difficilmente raggiungibili altrimenti. Ogni azienda pubblica la sua challenge sulla piattaforma, gli utenti inviano le proprie proposte, e il prescelto avrà il compito di realizzare il progetto. GoPillar è una piattaforma ideata per i giovani architetti. Inserendo il proprio portfolio sul sito, è più facile essere rintracciati dai clienti, oltre alla possibilità di partecipare ai contest o di presentare i propri progetti. Twago è la piattaforma di crowd work perfetta per chi è esperto in traduzioni, marketing, graphic design e programmazione. In questo caso non è la piattaforma a lanciare sfide o offrire spunti su cui lavorare, ma è necessario caricare online il proprio progetto nella speranza di essere assunti".
Tratto da https://www.tpi.it/gossip/piattaforme-crowd-work-20180430114305/

piattaforme che agevolano il contatto di chi lavora con la clientela/utenza, sarebbe il secondo tipo[27].

Molti risultano i settori coinvolti ed eterogenee sono le prestazioni di servizi offerti, estrema è la flessibilità di sistema; ma la pressoché totale mancanza di una disciplina settoriale, anche concernente il lavoro, lascia pensare che il crowd work in particolare possa essere in prospettiva una fucina di rischi.

Tali piattaforme vengono definite dalla dottrina "labour-based" e "web-based", offrono servizi come, per esempio, "identificare e etichettare immagini; trascrivere o tradurre documenti scritti, audio e video; raccogliere e elaborare dati; filtrare e moderare attività in rete; gli esempi paradigmatici sono: Amazon Mechanical Turk (AMT), Clickworker, Crowdflower, Jovoto, Microtask, Topcoder, Upwork"[28].

Se lo Statuto dei lavoratori fece entrare 51 anni fa i valori della Costituzione nei luoghi di lavoro, oggi, in un lavoro che può prestarsi da remoto e con forme contrattuali non standard, solo l'autonomia collettiva - per il tramite della contrattazione – può riconduce il potere datoriale nell'alveo della necessaria osservanza delle garanzie fondamentali di libertà e di dignità della persona del prestatore.

Il lavoro ha bisogno di una ricomposizione, di essere riunificato, quantomeno rispetto ai fondamentali diritti sociali da garantire a chiunque presti un'attività in condizioni di dipendenza economica: la macro tripartizione "dipendente, parasubordinato ed autonomo" (anche occasionale) è lo spettro ampio dentro il quale costruire livelli di solidarietà più avanzati, una dimensione collettiva unificante. È fondamentale ricondurre a direttrici comuni sia le distinte soggettività professionali che le diverse fattispecie contrattuali, pena l'implosione del mondo del lavoro per via delle sue frammentazioni e incoerenze.

---

[27] Piattaforme labour-based e location-based sono, per esempio: Deliveroo, Uber, Lyft, TaskRabbit, Handy e Wonolo.

[28] "La digitalizzazione del lavoro", a cura di Niccolò Cuppini e Maël Dif-Pradalier, Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana - Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale, 2020.

In pratica la contrattazione collettiva deve assumersi il compito di individuare un nucleo ben preciso di tutele inderogabili da applicarsi ai lavoratori subordinati, parasubordinati ed autonomi per affermare nel mondo del lavoro globalmente inteso un principio di eguaglianza non formale ma sostanziale e tradotto in diritti sociali del lavoro.

La contrattazione, per le sue intrinseche caratteristiche di flessibilità e la consustanziale capacità di interpretare e di aderire a contesti specifici, è attualmente l'unico mezzo in grado di "portare la Costituzione" anche nelle dinamiche afferenti forme contrattuali non standard di lavoro; essa può più e meglio della legge arrivare, naturalmente per via pattizia, a generalizzare il riconoscimento:

- del diritto alla salute ed a svolgere un'attività che non pregiudichi l'incolumità della persona;
- del diritto individuale alla formazione professionale e del diritto alla crescita delle competenze, in quanto l'esperienza del lavoro (qualunque natura contrattuale abbia) deve contemplare anche un'opportunità di crescita culturale e professionale per chi dà le sue energie e il suo tempo ad altri;
- del diritto al protagonismo sindacale ed all'associazionismo di chi fa la medesima attività in condizioni di dipendenza economica per difendere e per promuovere collettivamente gli interessi di chi fornisce il proprio contributo professionale a terzi;
- del diritto ad un giusto trattamento economico;
- del diritto al riposo ed alla conciliazione dei tempi di vita e di attività;
- del diritto di sciopero, a cui fa da corollario il diritto in capo a chi presta attività per conto di terzi a non subire trattamenti peggiorativi o ritorsivi per motivi di ordine sindacale;
- del diritto a non essere discriminato per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione;
- del diritto a vedersi applicati trattamenti economico-normativi in caso di malattia, infortunio;
- del diritto al sostegno della genitorialità e per la cura e l'assistenza nelle fasi della vita in cui ci si trovi ad affrontare patologie oncologiche, invalidanti, ingravescenti e malattie professionali;

- del diritto alla partecipazione alle scelte strategiche delle imprese ed all'azionariato (o alla partecipazione finanziaria).

Del resto, è la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che riconosce il diritto di negoziazione e di azioni collettive ai lavoratori senza "aggettivazione"[29].

Contrattare nuove tutele significa in primis innovare il lavoro, emancipandolo da distorte visioni ideologiche novecentesche e conferirgli un unico ed inclusivo statuto di regole fondamentali, scommettendo sul protagonismo sindacale di quanti lavorano e sanno che solo dal loro organizzarsi in sindacato dipenderà il futuro del proprio percorso professionale e la sua qualità, prescindendo dal fatto che possano essere formalmente incasellati come lavoratori subordinati, parasubordinati o autonomi.

L'orizzonte di una ricomposizione del lavoro si rende necessaria anche per via del fatto che, al netto delle differenze formali, i tipi contrattuali richiamati, nella sostanza, non presentano caratteristiche strutturalmente divaricanti.

D'altro canto, il fenomeno dello smart working, affermatosi come componente strutturale nell'ambito di alcune (non di tutte) funzioni aziendali soprattutto a causa della pandemia da COVID-19, è alla base di una riorganizzazione del lavoro - incentrata sulle nuove tecnologie al fine di liberarlo dai limiti fisici e temporali - che interessa non solo quello subordinato.

Lo smart worker, sia esso dipendente, parasubordinato o autonomo, lavora dove vuole e dove serve, non ha orari fissi, utilizza strumenti informatici per svolgere la propria attività ovunque, e interagisce con un'organizzazione aziendale "smart", ovverosia in grado di gestire le persone connesse, nonché di sistematizzare input ed output e di coordinare le famose 3B: "Behaviour, Bytes e Bricks"[30].

---

[29] L'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE prevede, infatti, che "I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero."

[30] Behavior (comportamenti), Bytes (teconologia) e Bricks (spazi).

XX° CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2021

GRAND HOTEL DINO
BAVENO (VB)

4 PIÙ AUTONOMIA AL LAVORO

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

#organizziamoilfuturo

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

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

una direzione comune

Il compito che attende il sindacato, anche e soprattutto nel Terziario di mercato, è, quindi, la costruzione di un ordito omogeneo di diritti, tutele e opportunità. Dalla segmentazione del lavoro, purtroppo, scaturisce unicamente ed irrimediabilmente la frammentazione dell'esperienza sociale individuale ad esso connesso. La frammentazione del lavoro coincide irrimediabilmente con la rimozione di lavoratrici e lavoratori dalle dinamiche economico-sociali. Tocca al sindacato operare uno straordinario sforzo di sintesi e ricondurre ad un unicum il patchwork delle diverse fattispecie contrattuali. Dare un'unica casa al lavoro - senza aggettivi – è la sfida storica che anche la Fisascat-Cisl, per ciò che le compete, deve raccogliere.

Ma per comporre un quadro coerente in grado di dare diritto di cittadinanza ad ogni lavoro e di ricondurre ogni lavoratore ad una dimensione collettiva di promozione della propria condizione, occorre liberare i lavori dalle marcate differenze, sia di regole che di costo, attualmente esistenti fra le diverse tipizzazioni.

La frammentazione tipologica, che vede i lavoratori autonomi inquadrabili in una serie ampia ed eterogenea di tipologie contrattuali, produce differenze anche sul piano delle tutele, contrattuali e di welfare: queste differenze vanno superate.

Il primo giogo dal quale occorre liberarlo, sia al fine di estendere le tutele a chi ne è sprovvisto che per combattere in radice forme di concorrenza sleale (di costi) fra diverse tipizzazioni contrattuali, è quello della marcata differenza del carico fiscale e contributivo esistente fra dipendenti, autonomi e subordinati. Negli ultimi anni, per esempio, si è registrata una riduzione assai significativa del lavoro autonomo classico (artigiani, commercianti, ecc.) e un'estensione del fenomeno del lavoro indipendente - e di collaborazione - con aziende ed enti[31].

Tale ricomposizione, naturalmente, riguarda i soggetti che svolgono abitualmente attività di lavoro autonomo, non chi intrattiene una col-

---

[31] Una comunicazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 1° luglio 2019 - e concernente i dati relativi al maggio dello stesso anno - informava che nel nostro Paese i lavoratori dipendenti ammontavano a più di 18 milioni (di cui 14 milioni e 968mila assunti a tempo indeterminato e 3 milioni e 64mila a tempo determinato) e gli occupati indipendenti, i lavoratori autonomi, a 5 milioni 355mila. In totale, tra dipendenti e autonomi, gli occupati nel paese erano 23 milioni e 387mila.

laborazione inquadrata in una più ampia attività professionale[32].

In particolare, l'ambito di intervento coordinato che a livello sindacale e di rappresentanza sociale occorrerà compiere dovrà guardare – in prima battuta - alle figure di lavoratori autonomi economicamente dipendenti che operano prevalentemente per un'impresa o altro soggetto professionale (o anche per la PA), con un rapporto di monocommittenza, trascurando la tipologia contrattuale concretamente utilizzata[33]. Ma il perimetro di riconduzione ad un unicum dei vari destini lavorativi che ci si prefigge deve farsi carico anche di quei lavoratori autonomi di prima generazione appartenenti al mondo delle professioni classiche, in quanto è da tempo emerso il fenomeno dei "professionisti coinvolti in relazioni di mercato che, al di là della formalizzazione contrattuale come collaborazione professionale, si concretano spesso in collaborazioni continuative in condizioni di dipendenza economica, ma anche in forme di collaborazione che oggi diremmo etero-organizzate (ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015), quando non in situazioni di vera e propria subordinazione"[34].

Questo è il campo largo dentro il quale riorientare il ruolo del sindacato per fare della modernità un ruolo più ospitale per il lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori. Occorre tornare ai fondamentali, conferendo la legittima dimensione sociale ad ogni contesto lavorativo in cui la persona partecipa con la propria attività alla costruzione di valore, riconciliando crescita - professionale e culturale - personale coi nuovi scenari determinati dallo sviluppo tecnologico, affinché si riscopra quella fondamentale dimensione solidale del lavoro, che da sempre è motore di sviluppo dell'Umanità. Ma per rendere non velleitario tale obiettivo programmatico il sindacato deve aggiornare il suo approccio ed il modello di militanza sociale che ne costituisce l'esito.

---

[32] Sono escluse, per esempio, le attività degli artigiani e dei commercianti iscritti alle gestioni speciali Inps ed i professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria (casse previdenziali).

[33] Ci si riferisce ai contratti di prestazione d'opera ex art. 2222 e 2229 ss. c.c., anche nella forma delle collaborazioni continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c. e delle collaborazioni di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

[34] "Il lavoro autonomo nell'emergenza tra bisogno, (poche) tutele, regole del contratto" di Franco Scarpelli, in "Covid-19 e diritti dei lavoratori a cura di Olivia Bonardi, Umberto Carabelli, Madia D'Onghia e Lorenzo Zoppoli, Edizioni Ediesse, 2020.

XX° CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2021

GRAND HOTEL DINO
BAVENO (VB)

5 COSTRUIAMO ASSIEME UN CAMPO PIÙ AMPIO

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

#organizziamoilfuturo

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

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

una direzione comune

La Fisascat-Cisl, conscia del fatto che *"le trasformazioni del welfare e le evoluzioni intervenute nel sistema produttivo e occupazionale e nelle relazioni industriali hanno prodotto importanti mutamenti e stratificazioni nel sistema d'offerta sindacale e che, col concetto di sistema d'offerta il piano d'analisi si sposta da cosa fa il sindacato al cosa offre il sindacato"* [35], è ormai da anni impegnata in un processo inesorabile di "ampliamento del campo" che vede nella Fist-Cisl uno snodo strategico.

Siamo consci del fatto che, per interpretare al meglio i bisogni di un mondo del lavoro variegato e plurale, per un'organizzazione sindacale proattiva e capace di incidere concretamente nelle dinamiche sociali occorra innanzitutto dare riferimenti valoriali ed identitari in grado di alimentare costantemente l'attività di costruzione di quei "beni collettivi indivisibili e individuali" [36] a cui dobbiamo assolvere per costruire la casa comune del lavoro.

La combinazione efficiente ed efficace di beni collettivi ed individuali[37], che spaziano dalla sottoscrizione di accordi collettivi alla consulenza ai singoli, necessita di un'organizzazione ben coordinata e funzionale.

Fare sindacato nell'ambito vasto dell'arcipelago del Terziario di mercato e di tutti i lavori (senza aggettivazione) impone una visione strategica capace di prefigurare nuove funzioni e ambiti, inedite traiettorie di emancipazione dai bisogni e salde capacità operative.

Una moderna organizzazione sindacale, oltre a presidiare i momenti della contrattazione e della elaborazione politica dei contenuti rivendicativi, al fine di implementare il proprio livello di rappresentatività e la sua capacità inclusiva, dovrà misurarsi con un sostantivo cambio di passo: farsi parte attiva nel soddisfacimento dei bisogni materiali dei suoi iscritti.

---

[35] "L'evoluzione del sistema di offerta dei sindacati italiani nel dopoguerra" di Paolo Feltrin, EUT Edizioni Università di Trieste, 2018.

[36] Ibidem, pag. 112.

[37] La Polizza Fisascat-UnipolSai per la copertura della responsabilità civile professionale per il personale sanitario è stata un eloquente esempio di ciò che il sindacato può fare anche nella fornitura di quei beni individuali agli iscritti che certamente rivestono un'importanza sempre più riconosciuta.

Per realizzare tale cambio di paradigma è necessario tessere alleanze nei territori e a livello nazionale con diversi attori; la creazione di composite alleanze di scopo - con la nostra organizzazione quale capofila - avrebbe una valenza significativa e ridisegnerebbe continuamente il perimetro di una rappresentanza sociale che abbatte confini e non ne crea di nuovi.

Il disegno di quella società che governa, da sempre caro alla Cisl, potrebbe vedere fattuale realizzazione nella promozione – senza scopo di lucro ma avente quale unico obiettivo la costruzione di valore sociale – di interventi volti:

- a dare vita a percorsi di formazione professionale, aggiornamento e riqualificazione;
- ad agevolare l'accesso ai mercati dei beni e dei servizi, nonché al credito;
- a realizzare servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e anche delle persone svantaggiate;
- a fornire attività di supporto a progetti di autoimpiego, workers buyout e autoimprenditorialità, ma anche di coordinamento dei lavoratori azionisti o di soci di cooperative.

Il nostro essere comunità ed agente contrattuale potrà trarre solo un rafforzamento dal raccogliere la sfida di misurarci con la concretezza di bisogni materiali specifici a cui dare delle risposte.

Avere l'ambizione di far compiere un avanzamento alle condizioni di chi lavora nell'ambito della Quarta Rivoluzione Industriale è l'orizzonte di senso entro il quale il nostro agire si snoda.

Lo slancio che tutta la Fisascat-Cisl sta dimostrando per costruire un campo più ampio fa pensare ad una storia che fa riflettere sul valore che ciascuno è disposto a riconoscere al contributo che è in grado di portare ad un progetto:

Durante il Medioevo, un pellegrino si trovò a passare davanti ad una cava di pietra. Degli uomini, seduti per terra, scalpellavano grossi frammenti di roccia per ricavare degli squadrati blocchi di pietra da costruzione.

Il pellegrino si avvicinò al primo degli uomini. Lo guardò con compassione. Polvere e sudore lo rendevano irriconoscibile, negli occhi

feriti dalla polvere di pietra si leggeva una fatica terribile. Il suo braccio sembrava una cosa unica con il pesante martello che continuava a sollevare ed abbattere ritmicamente.

"Che cosa fai?", chiese il pellegrino.

"Non lo vedi? Mi sto ammazzando di fatica", rispose l'uomo, sgarbato, senza neanche sollevare il capo. Il pellegrino non disse nulla e riprese il cammino.

S'imbatté in un secondo spaccapietre. Era altrettanto stanco, ferito, impolverato.

"Che cosa fai?", chiese anche a lui, il pellegrino.

"Lavoro da mattino a sera per mantenere mia moglie e i miei bambini", rispose l'uomo. In silenzio, il pellegrino riprese a camminare.

Giunse poi al cospetto di un terzo spaccapietre. Era mortalmente affaticato, come gli altri. Aveva anche lui una crosta di polvere e sudore sul volto, ma gli occhi feriti dalle schegge di pietra avevano una strana serenità.

"Che cosa fai?", chiese il pellegrino.

"Non lo vedi?", rispose l'uomo, sorridendo con fierezza. "Sto costruendo una cattedrale". E con il braccio indicò la valle dove si stava innalzando una grande costruzione, ricca di colonne, di archi e di ardite guglie di pietra grigia, puntate verso il cielo.

Un grande sindacato capace di ricomporre il Lavoro è il nostro destino, il compito storico che, assieme ad altri, vogliamo realizzare.

XX° CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2021 | GRAND HOTEL DINO BAVENO (VB)

6 SCHEDA DI APPROFONDIMENTO SULLE POLITICHE DI GENERE

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

#organizziamoilfuturo

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

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

una direzione comune

La pandemia ha acuito i divari preesistenti nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La crisi dovuta all'emergenza sanitaria ha colpito soprattutto i soggetti più vulnerabili del mercato del lavoro (giovani, donne e stranieri), le posizioni lavorative meno tutelate e l'area del Paese tradizionalmente più in difficoltà, il Mezzogiorno[38].

La crisi risulta essere molto selettiva perché i poveri sono e saranno più colpiti dei ricchi; le donne sono e saranno più colpite degli uomini.

Di fatto la capacità di agire un atteggiamento di resilienza dipende infatti dalla disponibilità di un patrimonio per ammortizzare la diminuzione (o il venir meno) del reddito, dal mantenimento dell'occupazione e dalla continuità delle entrate, dalla disponibilità di servizi e infrastrutture. Le lavoratrici soprattutto in alcuni settori tra i quali certamente i nostri non possiedono tali possibilità in quanto i contratti a loro offerti sono part-time, a termine e fortemente precari.

Tra le professioni più colpite spiccano camerieri, baristi, cuochi, addette alle pulizie e ai servizi collaboratori domestici e badanti.

La crescita della disuguaglianza prodotta riguarda quindi direttamente la possibilità concreta di lavorare: la crisi ha causato infatti l'interruzione repentina dei contratti ritenuti non necessari o non sostenibili, accentuando la distanza tra chi svolge un lavoro stabile e ben remunerato e chi come le donne invece ricopre posti di scarse competenze e abilità a tempo determinato o addirittura saltuariamente.

Della pandemia non possono essere considerati solo gli impatti diretti e contingenti. Più o meno siamo tutti consapevoli che su certe questioni non si tornerà indietro.

L'occupazione femminile è sempre stato uno dei grandi problemi dell'Italia: le donne lavorano poco, con contratti mediamente più precari e con salari più bassi rispetto a quelli degli uomini[39].

---

[38] La tempesta perfetta: giovani, lavoro e pandemia. Gianfranco Zucca, su benecomune.net, marzo 2021.

[39] L'effetto del Covid sull'occupazione femminile: Italia e USA a confronto, INTESA SAN PAOLO, Fondazione Bellisario, 2021

Questa differenza si è acuita con la pandemia. A dicembre 2020, in Italia, 101mila persone hanno perso il lavoro, 99mila di queste sono donne. Un numero impressionante, che fa riflettere sulle difficoltà dell'Italia nel riuscire a dare pari opportunità anche nel diritto al lavoro e alle pari opportunità di crescita personale e professionale[40].

Difficilmente la ripartenza potrà avvenire senza un accurato presidio – da parte di tutti - del tema della sicurezza sanitaria.

La gestione digitale dei flussi, la riprogettazione degli spazi, il distanziamento interpersonale e la sanificazione saranno centrali per far riprendere la vitalità e la ricchezza, anche in termini di business e di opportunità occupazionali, nei settori come i nostri, che lavorano con e per le persone.

La crisi pandemica ha messo in evidenza i problemi strutturali - tra i quali, a titolo di esempio, il divario, tra donne e uomini, nell'accesso alle tecnologie dell'informazione e della formazione, le disparità nell'esercizio dei diritti e delle tutele e delle opportunità (istruzione e formazione, salute, mobilità), le carenze della pubblica amministrazione – e i ritardi culturali profondi di un mercato del lavoro ancora connotato da divari di genere.

Buona parte dell'aumento dell'occupazione femminile nel turismo e nel terziario e nei servizi negli ultimi anni è imputabile ad attività a basso valore aggiunto costruite su rapporti di lavoro frammentati e sottopagati.

Tutto ciò indica chiaramente che quanto è accaduto (e che potrebbe rinnovarsi) non va derubricato a fatto congiunturale dovuto alle chiusure e al Covid , ma è piuttosto la rappresentazione plastica di debolezze congenite irrisolte, lo specchio di una Italia sempre più divisa e diseguale, un Paese dove negli ultimi 20 anni è cresciuta la distanza - in termini di opportunità di lavoro e di crescita individuale - tra aree geografiche, tra uomini e donne, tra giovani e meno giovani, tra cittadini italiani e stranieri.

---

[40] Ibid

La crisi, infatti, ha colpito soprattutto i soggetti incapaci di affrontare, per mancanza di risorse economiche e/o imprenditoriali, un prolungato periodo di sospensione dell'attività e, in prospettiva, colpirà chi non saprà adattarsi alle mutate condizioni del mercato) e dalle innovazioni tecnologiche che la stessa crisi ha accelerato (digitalizzazione e automazione).

La vera sfida che abbiamo di fronte è ormai ineluttabile: mettere in concreta azione collettiva la valorizzazione del lavoro femminile quale leva e sfida vincente per la ripresa dei nostri settori.

il ruolo delle donne nel lavoro può partire dalla consapevolezza che la funzione etica che moltissime donne svolgono nelle imprese può rappresentare l'ago della bilancia di una gestione sana e sostenibile dell'offerta professionale, sociale e ambientale.

Si tratta di decidere tutti che, rafforzando, tutelando e valorizzando la presenza qualificata delle donne, si costituisce uno scudo contro le discriminazioni ancora esistenti.

Un innovativo investimento per le Imprese del terziario e dei servizi può finalmente porre al centro la capacità della donna di produrre un valore aggiunto sui temi dell'innovazione e dell'etica per far diventare dunque l'approccio produttivo italiano più attuale ai temi della sostenibilità che sottendono ogni azione di valorizzazione dei territori destinata a nascere intorno agli attrattori territoriali e turistici.

Il terziario, il turismo e i servizi alle imprese ed alle persone si confermeranno così dei settori di grandi opportunità per le donne.

Le lavoratrici dipendenti (prima del covid) impiegate, ad esempio, in alberghi, bar, campeggi, discoteche, parchi a tema, ristoranti, stabilimenti balneari, terme e tour operator costituivano il 54 per cento degli occupati nell'industria dei viaggi[41].

[41] Turismo settore per donne: le lavoratrici sono il 54% dell'industria, Padova Convention & Visitors Bureau di Consorzio DMO, 2021.

La vera sfida è valorizzare, impreziosire, professionalizzare il lavoro delle donne può diventare una occasione per cambiare, per cominciare a riflettere sul futuro prossimo.

Occorre pensare a modelli di lavoro diversi, alla riorganizzazione e al potenziamento dei servizi che garantiscano la conciliazione tra attività professionali e famiglia, agli interventi a sostegno dei figli e degli anziani, a inserire il benessere organizzativo e la conciliazione vita e lavoro per le donne lavoratrici e di conseguenza per i lavoratori occupati ora o nel futuro nel terziario.

Garantire la formazione continua anche delle donne verso la digitalizzazione e innovazione di processi, prodotti e servizi, pubblici e privati, e di organizzazione della vita collettiva, può portare il valore aggiunto e innovativo che da sempre manca nella politica occupazionale e nelle politiche di sviluppo del terziario, turismo e servizi nella nostra nazione.

Il Paese, intraprendendo un'azione di radicale digitalizzazione e innovazione affiancata alla capitalizzazione della capacità e alla conoscenza e predisposizione dei mestieri tipici dei nostri comparti, potrà effettuare un "salto in avanti" in termini di competitività del sistema economico, di qualità di lavoro e di vita delle persone, di minore impatto ambientale e di partecipazione alla vita pubblica[42]. La digitalizzazione è inoltre strumento di trasparenza, riduce gli spazi per l'economia sommersa e illegale aiuta le donne e gli uomini a vivere il lavoro in un ambito di regole e di emancipazione[43] e rende possibile uno sfruttamento efficace dei dati per migliorare la qualità di tutte le decisioni di benessere organizzativo nei posti di lavoro e di sicurezza sanitaria dei luoghi di accoglienza.

Dopo una profonda crisi come quella prodotta dalla pandemia è dovere preciso cambiare, innovare e sviluppare portando a valore ciò che finora è stato trascurato o peggio sfruttato come il lavoro delle donne.

---

[42] Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022", Rapporto per il Presidente del Consiglio dei Ministri, Comitato di esperti in materia economica e sociale, giugno 2020

[43] Ibid.

Abbiamo bisogno di una Rivoluzione verde, per proteggere e migliorare il capitale naturale di cui è ricco il Paese, accrescere la qualità della vita di tutti e generare importanti ricadute economiche positive nel rispetto dei limiti ambientali. Sostenibilità ambientale e benessere economico non sono in contrapposizione anche nell'ottica dell'attrazione delle lavoratrici e dei lavoratori di alta professionalità e alla ricerca di un'elevata qualità della vita[44].

Il terziario è il settore che può investire e concretizzare una parità di genere e inclusione, per consentire alle donne, ai giovani, a chi appartiene a classi sociali e territori più svantaggiati e a tutte le minoranze, di contribuire appieno allo sviluppo della vita economica e sociale, nel rispetto del principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione. La parità di genere è fondamentale per la crescita e deve diventare, per la prima volta, una priorità del Paese, anche grazie a valutazioni delle diverse politiche economiche e sociali. Altrettanto cruciale è una drastica riduzione delle disuguaglianze economiche, territoriali e generazionali, che sono cresciute negli ultimi anni e che costituiscono un grave problema, oltre che di equità, anche di freno allo sviluppo economico e sociale del Paese[45].

I nostri settori si caratterizzano sempre più per qualità e sviluppo significativo a livello globale per tenere alta la reputazione nel mondo e mantenere i livelli di eccellenza coinvolgendo le lavoratrici e i lavoratori in un percorso comune di miglioramento e di innovazione.

Dobbiamo istituire percorsi per creare un sapere condiviso tra le Parti sociali che permetta l'attivazione concreta di un patto occupazionale collaborativo e azioni in sincronia e sintonia.

Gli standard di servizio sono ora necessariamente più elevati: l'impegno e il coinvolgimento che si chiede a tutte le persone che lavorano nel terziario, nelle catene alberghiere, nella ristorazione, nelle agenzie di viaggio, negli stabilimenti termali, nei villaggi turistici e parchi giochi, nei servizi privati alle imprese e alle persone sono elementi di valore intangibile.

---

[44] Ibid.
[45] Ibid.

La sensibilità messa in atto e la capacità di comprensione delle aspettative e dei bisogni dei clienti faranno la differenza nella ripresa.

Questa stessa sensibilità va ritrovata nella relazione tra colleghe e colleghi, tra responsabili e collaboratori e collaboratrici, tra personale e clienti.

Il percorso per radicare la cultura del rispetto e della sicurezza sanitarie e ambientale impone una logica di reciprocità: l'organizzazione aziendale ti chiede di avere questi indispensabili comportamenti con i clienti e si impegna che tu lavoratrice abbia la stessa attenzione.

Gli standard elevati professionali sono sempre in evoluzione e devono misurarsi con le diversità di genere, culturali, comportamentali ed etiche dei clienti.

La sfida dovrà essere che lo standard elevato possa essere traguardo professionale di tutte le donne e gli uomini che lavorano.

Il terziario in senso generale potrebbe in questa fase di rinascita costituire uno dei settori giuda dove pur nella situazione di oggettiva difficoltà delle imprese esse investono nel sapere condiviso attraverso la formazione non solo per la digitalizzazione o l'innovazione tecnologica ma anche e soprattutto per il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro capace di costituire il quid di qualità volano del rilancio del business e capace nello stesso tempo di creare pari opportunità per le donne e non solo per loro in termini etici, valoriali, relazionali e professionali.

E' nostro comune compito rendere i luoghi di lavoro di tutti i nostri settori un posto di lavoro sicuro e libero da molestie anche sessuali e di genere. Dobbiamo creare rispetto, parità e benessere organizzativo.

Questa è la vera sfida che ci spetta: conciliare finalmente per le donne il mondo del lavoro e della vita privata costituendo una risorsa preziosa per le imprese e la possibilità di affermazione delle donne e degli uomini in una parte produttiva così importante per il PIL del nostro paese e delle nostre cittadine e cittadini.

XX° CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2021 | GRAND HOTEL DINO BAVENO (VB)

7 SCHEDA DI APPROFONDIMENTO SULLE POLITICHE GIOVANILI

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

#organizziamoilfuturo

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

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

una direzione comune

Dalla riflessione portata avanti dai giovani appartenenti alla Fisascat-Cisl, anche in occasione delle due conferenze dei giovani della Fist di Milano nel 2020 e di Roma nel 2021, sono stati isolati tre distinti nuclei tematici rispetto ai quali molte sono le sollecitazioni e le suggestioni per la nostra Federazione.

Questi tre nuclei contenutistici sono: l'appartenenza e la rappresentanza, la comunicazione e le politiche sociali e contrattuali.

In riferimento al tema dell'appartenenza e della rappresentanza, i nostri giovani si sono prefissati di diffondere sempre più la conoscenza della Cisl, esercitando con responsabilità quel ruolo di leadership che da sempre ci è riconosciuto attraverso la capacità di saper leggere i cambiamenti e il coraggio di saper prendere delle decisioni difficili che hanno portato ad una importante rivoluzione culturale nel modo di "fare sindacato" che non guarda soltanto al presente ma anche e, soprattutto, al domani.

L'impegno a tradurre e adeguare gli strumenti di azione al contesto e alle mutevoli sfide di una realtà in continuo cambiamento, rafforzando altresì tra i giovani la consapevolezza del valore associativo attraverso un loro maggiore coinvolgimento nella vita della nostra organizzazione, vede i giovani ancora costantemente impegnati.

La condivisione di ciò che si percepisce come bisogno e la bellezza della relazione interpersonale, oltre che essere all'origine di qualunque esperienza associativa, sono i presupposti dai quali i nostri giovani sono partiti per arrivare alla formulazione delle seguenti proposte per il dibattito interno alla nostra O.S. per ognuno degli ambiti tematici sopra richiamati.

Per l'appartenenza e la rappresentanza, queste le proposte:

- l'intersezionalità come approccio da non abbandonare per avvicinare giovani lavoratori al sindacato, ovverosia la capacità di relazionarsi con essi tenendo conto di tutti gli elementi che compongono la loro identità; non soltanto il lavoro, dunque, ma anche la scuola, il background familiare, gli interessi e le ambizioni personali. *Essenziale si rivela, in questo contesto, rafforzare e consolidare l'apertura delle nostre sedi ai giovani per far conoscere il sindacato che potrà diventare per loro punto di riferimento e occasione di partecipazione attiva;*

- il ruolo della relazione, intesa come polo di attrazione per i nuovi lavoratori al fine di trattenerli nell'orbita sindacale, si fa sempre più importante. Una relazione, un conoscersi che si rivela indispensabile per superare le presunte opposizioni fra stabili e precari, giovani e meno giovani, somministrati e non. *Siamo infatti fortemente convinti che promuovere un "patto generazionale" tra i giovani sindacalisti e coloro che militano già da tempo all'interno del nostro sindacato non possa che divenire un valore aggiunto per noi e per l'Organizzazione;*

- la formazione sindacale per i giovani va rafforzata. *In particolare tramite il consolidamento di partnership con scuole, università, enti di volontariato e associazioni culturali che rappresentano le realtà dove si concentrano maggiormente i giovani.*

Per la comunicazione, senza dimenticare l'importanza dei rapporti interpersonali che consentono di dare al lavoratore la centralità che gli è propria all'interno della nostra Organizzazione, si rende necessario proseguire la strada, intrapresa soprattutto durante le più acute fasi della pandemia, della "digitalizzazione del sindacato" e, pertanto, sul fronte della comunicazione, ci si propone di:

- facilitare l'utilizzo dei nostri servizi migliorando le modalità di prenotazione degli appuntamenti in sede con i referenti sindacali e ampliando la fruibilità digitale dei servizi, sfruttando piattaforme digitali ad hoc; aggiornare gli strumenti tecnologici già in uso e renderli sempre più innovativi, interattivi ed accessibili, prevedendo apposite "banche dati" attraverso l'istituzione di un'applicazione "unica" di categoria o tramite sito web dell'organizzazione, che possano contenere documentazione consultabile (accordi collettivi, accordi cassa integrazione, ecc…);

- nell'ottica di attrarre nuovi lavoratori, occorrerà rafforzare la presenza del sindacato sui social network, attraverso una formazione degli operatori sindacali al fine di far diffondere capillarmente la nostra azione, comunicata con quella "sensibilità" propria di coloro che fanno parte della Cisl.

In relazione alle politiche sociali e contrattuali, per quanto riguarda la previdenza complementare, i giovani della Fisascat-Cisl ritengono che sia necessario rafforzare un sistema incentivante di adesione ai fondi di previdenza complementare per i giovani e per chi ha contratti brevi.

Per quanto riguarda il tema delle transizioni occupazionali, i giovani Under35 di Fisascat auspicano che gli strumenti bilaterali siano sempre più capaci di accompagnare il lavoratore nella ricerca del lavoro, coinvolgendo sindacato e azienda in un'azione sinergica. Sinergia che potrà essere occasione per far svolgere al sindacato un ruolo attivo nella riqualificazione dei lavoratori. In questo senso, e anche in un'ottica di prevenzione sia delle crisi aziendali che della sostituzione delle professionalità, la formazione, in particolare quella finanziata dal Fondo Nuove Competenze e dai fondi interprofessionali, dovrà costituire sempre più oggetto della contrattazione. Il sindacato, secondo l'auspicio dei giovani, deve iniziare a predisporre un proficuo sistema contrattuale per le transizioni lavorative di settore o in settori affini, entrando nella governance dei processi formativi, anche per giocare un ruolo nell'innovazione delle aziende mutuando esperienze positive con l'obiettivo ultimo di prevenire le fuoriuscite occupazionali.

Per quanto riguarda la formazione, gli Under35 di Fisascat auspicano una messa a regime dell'intervento del Fondo Nuove Competenze, che costituisce uno strumento di enorme importanza strategica per la competitività del nostro sistema produttivo.

I giovani ritengono anche necessario un aggiornamento contrattuale delle modalità di fruizione dei diritti e delle agibilità sindacali, fattore decisivo per lo sviluppo della rappresentanza e di corrette relazioni sindacali a livello aziendale.

In particolare, il loro auspicio è che le bacheche sindacali e il diritto di assemblea siano adeguati alle nuove situazioni di non condivisione (o condivisione episodica e frammentata) del luogo di lavoro: si può pensare che l'azienda metta a disposizione non solo lo spazio fisico per la bacheca sindacale, ma anche uno spazio virtuale "frequentato" dai lavoratori, così come deve essere possibile svolgere l'assemblea sindacale in modalità di remoto con le stesse prerogative e agibilità dell'assemblea in presenza.

XX° CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2021 | GRAND HOTEL DINO BAVENO (VB)

8 SCHEDA DI APPROFONDIMENTO SULLE POLITICHE SETTORIALI

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

#organizziamoilfuturo

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

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

una direzione comune

MULTISERVIZI

Le addette e gli addetti del pulimento sono stati tra le figure centrali al contrasto della pandemia che ha condizionato l'ultimo biennio e certamente avrà riflessi negli anni avvenire.

La sanificazione di ospedali, uffici pubblici, aeroporti, scuole, aziende e di tutti i luoghi nei quali è tipico il forte afflusso di persone, è stata la prima barriera di contrasto al diffondersi del virus.

Nonostante ciò il settore è sempre stato considerato secondario e marginale nei canali di maggior diffusione mediatica, opinione pubblica e committenze, e solo grazie alle necessarie pressioni si è riusciti a mettere in evidenza le difficoltà che hanno attraversato ed ancora attraversano le lavoratrici ed i lavoratori impegnati nel pulimento. Le numerose azioni di rivendicazione sindacale promosse dai territori ed a carattere nazionale, sono state importante volano necessario al raggiungimento dell'obbiettivo del rinnovo del contratto collettivo.

Per comprendere l'importanza di tale rinnovo è opportuna una panoramica del settore. Il contesto dei servizi largamente inteso il comparto delle imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi in Italia rappresenta un bacino di oltre 60mila imprese e più di 600 mila addetti. Solo la Confindustria Servizi – secondo il più recente rapporto elaborato dall'associazione imprenditoriale con il centro ricerche Cresme - rappresenta un bacino 53.500 imprese, 532.500 addetti; 21,2 miliardi di fatturato. Per entrare nello specifico: Il settore dei servizi di pulizia e di facility services integrati assorbe la quota principale del mercato, pari in base alle stime a 35mila imprese e 470mila addetti, pari al 65% delle imprese ma a più dell'88% dei relativi addetti.

L'ambito dei servizi di lavanderia, industriale e non, e di noleggio biancheria, vanta 17mila imprese attive e 49mila addetti, ovvero il 32% delle imprese poco meno del 10% degli occupati. I servizi di sicurezza sul lavoro contano circa 1.000 imprese e 7.000 addetti (meno del 2% e poco più dell'1% rispettivamente delle imprese e degli addetti totali); mentre i servizi di igiene in ambito sanitario sono una nicchia specializzata di mercato rappresentata da circa 200 operatori con circa 4.700 addetti.

In Italia, secondo la citata ricerca, ci sono oltre 2 miliardi di metri quadri di superfici da sanificare, e che occorrerebbero almeno 2,5 miliardi di euro per rispondere a tale esigenza considerando che tale operazione costa tra 1,20 e 1,50 euro per metro quadro. Da qui è possibile calcolare i costi di ogni settore, in base alle superfici che ne compongono il patrimonio immobiliare. Per sanificare e pulire gli uffici occorrerebbero, al netto di IVA, 148 milioni di euro per superfici di circa 135 milioni di metri quadri; per gli ospedali 35,8 milioni di euro (superficie circa 33 milioni di metri quadri); per le scuole 101, 3 milioni di euro (superficie 93 milioni di metri quadri); per gli alberghi 73 milioni di euro (corrispondente ad una estensione di 67 milioni di metri quadri). Arriva a 403 milioni di euro la stima per sanificare le superfici commerciali ed oltre un miliardo di euro per l'Industria.

L'intesa raggiunta al termine di una vertenza durata 8 anni, ha previsto un importante aumento economico ottenuto senza cedere un millimetro sulle principali richieste proveniente da parte datoriale, grazie al mantenimento della piena retribuzione nei giorni di carenza della malattia, il mantenimento di quanto previsto in materia di salute e sicurezza ed il miglioramento delle regole previste in materia di cambio appalto, tipico del settore.

Di primaria importanza, inoltre, la previsione di una maggior tutela rispetto a quanto previsto dalla legge rivolta alle vittime di violenze, un aspetto che non possiamo permetterci di trascurare in un settore caratterizzato da una forte presenza femminile.

Le nuove sfide che si prospettano all'orizzonte sono quelle di rafforzare la bilateralità, cosi come si è fatto per l'assistenza sanitaria. Nel 2021 sono state introdotte prestazioni di sostegno alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore ma che ancora molto si può e si deve esprimere.

Ulteriore tema che la Fisascat vorrà porre nei tavoli di confronto, è la necessità di una legge quadro sui Servizi, per la definizione di un Codice degli Appalti che realmente prenda in considerazione le specificità del settore e non solo gli appalti per opere di costruzioni e soprattutto accenda i riflettori sui possibili rischi dell'ingresso nel mercato della pulizia e della sanificazione di soggetti e operatori privi di requisiti.

La discussione sulla governance degli enti bilaterali inoltre, dovrà essere l'occasione per far ripartire una bilateralita territoriale, ancora

oggi poco presente e dal potenziale ancora inespresso, funzionale a garantire un servizio più prossimo alle reali esigenze di lavoratrici e lavoratori del settore.

Nello scenario economico attuale, i servizi rappresentino il motore della crescita per il Paese. Era vero prima della pandemia, e lo sarà anche dopo. Gli occupati nei servizi sono più di 16,4 milioni e rappresentano il 70% degli occupati in Italia. Per fare un raffronto con gli altri settori: gli occupati nell'industria sono il 20%; gli occupati nelle costruzioni il 6%, gli occupati nell'agricoltura il 4%. Inoltre il peso percentuale dell'occupazione terziaria sul totale dal 2008 al 2019 è cresciuto di 3 punti percentuali.

Tra 2008 e 2019 gli occupati nei servizi sono cresciuti di oltre un milione di unità (1.053.418) con un tasso di crescita del 6,9%; nello stesso periodo l'industria ha perso 225.000 occupati (una parte non piccola nei settori legati alle costruzioni) e le costruzioni hanno perso oltre 613.000 occupati. (Nell'agricoltura l'occupazione è cresciuta del 6,4%, poco meno di 55.000 unità). In sostanza i servizi sono il motore occupazionale dell'economia italiana; il nodo centrale dell'offerta di lavoro vede il settore terziario protagonista della ripresa dell'economica.

Il 70% dell'occupazione è dunque nei servizi, e i servizi stanno vivendo profondi cambiamenti con l'accelerazione del lavoro in remoto, e una accelerazione delle dinamiche organizzative dovute a nuove modalità di workplace management che arricchiscono il mercato dell'integrated facility management. Alcune tipologie di servizi sono diventate più importanti, strategici nella fase di resilienza e rinascita, e tra questi sono certamente i servizi di pulizia e sanificazione, fondamentali per tornare alla vita normale.

Si tratta di una attività che è cresciuta con la crisi, e questo ha aperto un ulteriore mercato e bisogna stare attenti che la sanificazione sia condotta da personale e imprese con caratteristiche professionali specifiche, mentre assistiamo all'ingresso di soggetti privi di requisiti, con tutti i rischi conseguenti. I lavoratori dei Servizi durante l'emergenza hanno lavorato con impegno e abnegazione provvedendo a pulizia e sanificazione di ospedali, mezzi di trasposto pubblico, luoghi di lavoro. Nel comparto dei Servizi serve professionalità, ed oggi non siamo i soli a rendercene conto.

TERZO SETTORE

In questi ultimi anni, la Fisascat ha voluto dirottare il fermento negoziale tipico di questo settore nell'obbiettivo di uniformare le scadenze contrattuali, al fine di mantenere maggior equilibrio nella normativa contrattuale del Terzo settore.

Il compito non è stato semplice dati i molteplici aspetti coinvolti nel socio sanitario, assistenziale, educativo e delle fragilità, ma mantenere l'equilibrio economico/normativo è ciò che consente di evitare il dumping contrattuale tra i diversi contratti interessati che danneggerebbe il settore e consente di agevolare l'obbiettivo di diminuire i contratti stessi, fino al tentativo arduo di accorparli in un unico contratto di settore, che intercetti tutti i comparti del socio sanitario.

Tale obbiettivo è condiviso da tutte le OOSS (del settore pubblico e privato) e da alcune associazioni datoriali, in quanto tale risultato sarebbe funzionale ad avere maggior peso nei confronti del Governo nazionale, che troppo spesso si dimentica del settore privato in occasione della promulgazione di normative di sostegno del comparto, dirottando le risorse esclusivamente verso il pubblico. Non si può prescindere, tra l'altro, dal continuare nell'azione comune di pressione nei confronti di regioni e province, perché intervengano sul terzo settore con aiuti anche di carattere economico.

Numerosi sono stati gli avvisi comuni prodotti da parti sindacali e datoriali nei confronti del Governo, rivolti ad evidenziare le difficoltà attraversate nel periodo di maggior intensità raggiunto dalla pandemia, ma i nostri inviti non sempre hanno ricevuto la giusta considerazione. Va ricordato anche lo sforzo delle addette e degli addetti e delle difficoltà lavorative riscontrate durante la pandemia, essendo uno dei settori coinvolti per primi ed in maniera più violenta, quando ancora non si conoscevano tutte le modalità di protezione dal virus e la sua aggressività, e spesso ci si è dovuti arrangiare con materiale non certificato, in quanto i dispositivi in commercio venivano dirottati verso le strutture pubbliche. Non sono rari i casi nei quali il personale delle RSA ha condotto quarantena direttamente chiusi in struttura, continuando a lavorare anche quando gli sarebbe dovuto essere inibito, al solo fine di offrire assistenza ad anziani che non avrebbero potuto fare altrimenti.

La grande novità dei recenti rinnovi contrattuali, per quanto ci riguarda, è stata il coraggio di aprire una discussione sull'assistenza domiciliare, senza che la stessa andasse a ledere i contratti che la Fisascat Cisl già sottoscrive da anni, ma creando delle figure all'interno dei contratti del Terzo settore che, con la dovuta professionalità, capacità e preparazione oltre che ad una congrua retribuzione siano di supporto e garantiscano assistenza agli anziani in un momento tanto difficile. Tale scelta si è rivelata essere di grande interesse non solo per chi ha sottoscritto il contratto, ma anche per associazioni che ancora non hanno rinnovato i propri, ma che non hanno potuto non riconoscere la grande innovazione di tale scelta che va sicuramente potenziata e meglio definita e che potrà in futuro anche garantire ulteriore occupazione oltre ad essere un serbatoio per l'attuale forza lavoro, che potrebbe trovare difficoltà in una situazione di grande evoluzione non sono nel nostro Paese ma globale, sul come fare assistenza agli anziani per garantire qualità del servizio e nello stesso tempo evitare impatti traumatici per i degenti.

Negli ultimi mesi va registrata la riapertura della trattativa del CCNL Anaste, che nell'ultimo rinnovo contrattuale ha visto estromesse le tre sigle di categoria dei sindacati confederali, dopo una trattativa lunga ed estenuante. L'interruzione della trattativa, invece di tramutarsi in un momento di riflessione, ha prodotto una reazione drastica da parte di Anaste che ha portato al rinnovo del contratto con una sigla sindacale autonoma.

Situazione che nel tempo ha prodotto molteplici contenziosi, non sempre chiusi positivamente per parte sindacale, ma, anche alla luce di quanto sopra ricordato rispetto alla necessità di confronto con i soggetti politici di regioni e province, ha creato situazioni di attrito al proprio interno che oggi costringe Anaste a riportare la discussione ai tavoli confederali.

Non sarà un compito facile, ma il tentativo di recuperare questo contratto deve essere fatto, anche al fine di allinearlo con quelli già sottoscritti.

Vi è anche un altro contratto scaduto, Agespi, su cui bisognerà fare un'attenta riflessione visto e considerato le poche unità di imprese e di addetti che lo stesso rappresenta al suo interno

Oltre a queste citate, vi sono delle sfide ancora aperte che ad oggi sono ostacolo per il settore, che andranno affrontate nei prossimi mesi.

Prosegue un forte squilibrio tra imprese e committenze del nord e del sud, a causa dei diversi investimenti che i territori possono permettersi di mettere in campo.

Le committenze, spesso enti locali, sono restie al riconoscimento degli aumenti contrattuali che hanno portato a difficoltà nel riconoscimento puntuale degli stessi.

Il settore, che si immaginava un futuro di forte sviluppo e crescita, oggi vede invece un rallentamento ed una riorganizzazione doverosa e necessaria, che crei attrattività anche per la qualità del servizio e la sicurezza dei nostri anziani. Ci si deve interrogare dal punto di vista occupazionale se sarà ancora questo il lavoro del futuro su cui puntare, ma per darsi una risposta positiva dovranno essere pensati degli sviluppi sui quali concentrarsi, quali ad esempio anche il long term care da anni cavallo di battaglia della Fisascat Cisl.

TURISMO

Prima dell'avvento della pandemia di Covid-19 e delle conseguenti misure di distanziamento sociale, quello del turismo era, in Italia, uno dei settori caratterizzati da maggior dinamicità. Nel 2017, il valore aggiunto turistico era pari a 93 miliardi di euro, con un peso del 6% sul valore aggiunto totale dell'Italia, con importanti ricadute positive anche sugli altri settori economici: la quota di Pil attivata direttamente e indirettamente dal comparto turistico è infatti superiore al 13% nonostante il territorio possa esprimere molto di più grazie alla propria predisposizione e vocazione turistica, mai sfruttata appieno né dai territori né dalle politiche nazionali dei vari Governi succeduti negli anni.

Le imprese della filiera turistica erano più di un milione, per il 90% microimprese (1-4 addetti). Ad esse corrispondevano quasi 4 milioni di occupati (in buona parte a tempo parziale), ovvero il 15% dell'intera economia. Nel biennio successivo, l'espansione del turismo nel nostro Paese si era rafforzata fino ad arrivare, nel 2019, al record assoluto di 131,4 milioni di arrivi e 436,7 milioni di presenze negli esercizi ricettivi, con una crescita, rispettivamente, del +2,6% e del +1,8% rispetto all'anno precedente.

Nel 2019 il settore turismo in senso stretto (alberghi, campeggi, bar, ristoranti, stabilimenti balneari e termali, discoteche e agenzie di viaggi e parchi divertimento) contava, in media d'anno, circa un milione e 300mila lavoratori dipendenti e 200mila aziende con almeno un dipendente. La stagionalità è una caratteristica del settore che emerge chiaramente dalla variabilità di aziende ed occupazione nei diversi mesi dell'anno. Nel primo caso la forbice va da 182.244 a 218.997 unità. Nel secondo, da 1.084.348 a 1.523.184.

Il lavoro nel turismo è in prevalenza femminile. Gli addetti di sesso femminile rappresentano il 53% dei dipendenti. L'appeal del settore sulle donne è tradizionalmente collegato alla possibilità di coniugare, nell'ambito dell'attività, le esigenze lavorative con quelle familiari.

Sono donne il 65% degli impiegati, il 51% degli operai, il 36% dei quadri e il 21% dei dirigenti. Il 51% degli apprendisti è donna.

Il comparto che prima della pandemia attraeva maggiormente il lavoro femminile era quello delle agenzie di viaggio con una quota sul totale degli addetti del 73%. All'opposto è nei parchi divertimento che si trova la quota relativa più elevata di lavoratori di sesso maschile. Negli alberghi e nei pubblici esercizi (bar, ristoranti, stabilimenti balneari, ecc.) il ruolo delle donne è fondamentale considerando che esse rappresentavano rispettivamente il 54% e il 51% del lavoro dipendente.

Da sottolineare come il turismo, per anni, ha dimostrato con i fatti di saper "alleviare" le tradizionali carenze del mercato del lavoro italiano, contando tra i suoi occupati una forte prevalenza di donne e giovani.

La crisi pandemica da Covid-19 però ha devastato il mercato turistico sotto tutti i punti di vista, accanendosi in particolar modo sulle strutture turistico ricettive, termali e sostanzialmente quasi azzerando le agenzie di viaggio.

Le rilevazioni ufficiali relative ai primi undici mesi del 2020 certificano una riduzione dei pernottamenti del 52,2% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, con la perdita di 219 milioni di presenze turistiche. Ancor più marcato è il calo della domanda straniera, che ha fatto registrare una riduzione del 68,9%. Un dato allarmante, considerando che il turismo internazionale contribuisce per il 50,5% dei pernottamenti e la spesa dei turisti stranieri vale circa 44,3 miliardi di euro. Nel complesso, se si considera l'indotto generato dall'intera filiera del turismo, la perdita stimata per il 2020 ammonta a 53 miliardi di euro in meno rispetto al 2019.

Purtroppo, il 2021 si è aperto all'insegna di un ulteriore peggioramento, anche a causa del perdurare del blocco dei flussi internazionali, del divieto di spostarsi da una regione all'altra e delle limitazioni alle attività ed ai servizi che caratterizzano i viaggi, per vacanza o per lavoro (comprensori sciistici ed impianti di risalita, terme e benessere, ristorazione, attività sportive amatoriali, musei, convegni, fiere, eventi, spettacoli, etc…). Il risultato è che a gennaio 2021 le presenze straniere non sono arrivate nemmeno al 10% di quelle dell'anno precedente, mentre le presenze totali previste a febbraio sono appena il 15% di quelle di febbraio 2019. Nonostante il periodo estivo che ha portato certamente a preferire il turismo interno bisognerà aspettare la fine della stagione per verificare se vi è stata concretamente una ripresa del settore.

Ciò che è stato perso difficilmente verrà recuperato in un'unica stagione, ma sarà una ripresa che necessiterà di tempi lunghi e di una riorganizzazione del settore, che vede il contratto del settore alberghiero scaduto e dei pubblici esercizi e ristorazione collettiva prossimi alla scadenza.

Non saranno rinnovi contrattuali semplici da affrontare, le ricadute nel settore non sono state poche e non si potrà evitare di affrontare i temi spinosi, che dovranno servire anche a rilanciare il settore e l'occupazione, che ha subito già delle perdite occupazionali importanti. Un tema molto dibattuto in questo momento è anche quello che riguarda i lavoratori stagionali, che da una parte qualcuno sostiene di difficile reperibilità, ma dall'altra va tenuto conto che la professionalità dovrà passare per forza da formazione ed una congrua remunerazione, giungendo al superamento della stagionalità completato da degli ammortizzatori in grado di dare continuità e stabilità ai lavoratori.

Tra l'altro, va segnalato, che per quanto riguarda gli occupati nel turismo in senso ampio, nel primo trimestre 2020 questi già presentavano una diminuzione tendenziale del 2,7% (-42 mila unità in un anno), che non è migliorata nei mesi successivi e anche il blocco dei licenziamenti non è riuscito a favorire questa situazione, causa anche la scelta drastica di molti alberghi che pur potendo teoricamente rimanere aperti, sono stati costretti alla chiusura per la mancanza di clientela.

SETTORE RICETTIVO

All'interno del settore turismo, le strutture ricettive sono tra quelle che stanno pagando il prezzo più alto. Per valutare le ricadute su questo comparto è necessario conoscere le dimensioni del tessuto produttivo. Dagli ultimi dati del 2017, il settore ricettivo in senso stretto risultava composto da oltre 52mila imprese: 24mila alberghiere, quasi 27mila operanti nel campo degli alloggi e altre strutture per vacanze, 2mila attive nel campo dei soggiorni all'aria aperta. Dal punto di vista del risultato economico, il settore ricettivo registra un fatturato di quasi 26 miliardi di euro. Questo insieme di imprese, inoltre, impiega 280 mila addetti, di cui 220mila dipendenti, in cui la componente alberghiera è del tutto prevalente in termini di occupazione (75%) degli addetti.

Tale mercato è stato aggredito dalla pandemia, che ha avuto effetti devastanti sia dal punto di vista economico che occupazionale.

Sotto il primo profilo, basti pensare che, nel 2020, il fatturato del comparto ricettivo ha subito una perdita di 13,4 miliardi di euro (-54,5%). Inoltre, a gennaio 2021 sono andati persi altri 860 milioni di euro.

Sul fronte occupazionale, il blocco dei licenziamenti ha salvaguardato i lavoratori a tempo indeterminato delle strutture ricettive (80.000 circa), mentre il dramma si è consumato sui precari: solo a gennaio 2021 sono andati persi 60.000 posti di lavoro stagionali e temporanei di varia natura (-76,2%) rispetto al gennaio 2020.

Per meglio comprendere l'impatto della pandemia sul mercato del lavoro del comparto ricettizio occorre analizzare la dinamica degli occupati stagionali e a tempo determinato.

Rispetto al 2020, la dinamica segna un calo del 40% nel mese di marzo, per toccare il picco negativo nei mesi di aprile e maggio, in cui si è scesi sotto la soglia del -80% (per essere più chiari, ad aprile, a fronte di 80mila stagionali e 40 mila lavoratori a termine nel 2019, se ne sono registrati, nel 2020, rispettivamente 18mila e 5mila circa). Il recupero è iniziato a giugno è proseguito fino ad agosto-settembre, quando il ritardo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente è sceso sotto il 30%. La curva torna a scendere con l'arrivo della "seconda ondata" nel mese di ottobre, fino ad attestarsi attorno al -75% di occupati temporanei nei mesi di dicembre 2020 e gennaio 2021 (-76,2% rispetto a gennaio 2020).

RISTORAZIONE COLLETTIVA

Le mense scolastiche, sanitarie ed aziendali, già penalizzate dalle caratteristiche proprie del settore, soprattutto quello scolastico che prevede un quadrimestre di sospensione senza retribuzione, hanno di fatto visto anticiparsi di molti mesi le difficoltà periodicamente previste.

Il Fis a partire dal mese di marzo, in molti casi non anticipato dall'azienda, ha reso ancora più evidente le problematiche che la Fisascat Cisl combatte da sempre in prima linea, ovvero la mancanza di ammortizzatori per i mesi di sospensione.

I dispositivi promulgati dal governo non hanno preso in giusta considerazione le ricadute occupazionali nel mondo dei servizi, causando forte preoccupazione da parte sindacale e datoriale.

Lo smart working, la DAD, sono interventi per i quali ci si focalizza su imprese e scuole, tralasciando però le gravi conseguenze che si hanno sulla tenuta occupazionale degli addetti della ristorazione collettiva.

Bisognerà pensare il turismo, con tutti i suoi settori e le sue sfaccettature, sicuramente quale comparto più penalizzato da questa pandemia, ma anche come quello più in grado di riorganizzarsi e di riaccendere vitalità imprenditoriale ed occupazionale. Come già detto, il territorio si presta a garantire successo al settore, la differenza la faranno le politiche adottate per il rilancio e la giusta considerazione che verrà data a tutti i vari segmenti del settore turistico.

Solo così si potrà veramente confermare un pezzo fondante dell'economia del paese.

I rinnovi contrattuali potranno essere strumento in grado di recepire le necessità di imprese e lavoratori, vi è pertanto la necessità di rinnovare i contratti. Anche se sembra utopico in questo momento, è l'unica prospettiva che abbiamo per contribuire al rilancio del settore.

SETTORE SPORT

Il comparto dello sport occupa più di 100 mila lavoratori dipendenti e oltre 500 mila collaboratori ed è praticato da circa 15 milioni di italiani; innesca un importante volano economico che vale circa il 4% del

Pil, e rappresenta un mercato che nel 2019 valeva 2,4 miliardi di euro. Nel 2020, causa le restrizioni da Covid-19, la perdita economica del settore ammonta a 2 miliardi di euro con oltre 200 mila professionisti senza un lavoro stabile. Riteniamo che l'intervento dello stato in questo comparto debba essere più sostenuto, sicuramente nei confronti delle società dilettantistiche: in Italia, la spesa pubblica per attività sportive ammonta allo 0,3% del Pil. In Spagna è allo 0,4, in Francia addirittura il doppio.

L'emergenza Covid ha peraltro fatto risaltare la condizione dei lavoratori "invisibili" del settore. Si tratta di circa 500mila persone (istruttori, allenatori, tecnici, atleti dilettanti, amministrativi…) privi di tutele assicurative e prestazioni previdenziali. stando ai dati Inps, il 94% della platea percepisce meno di 10mila euro all'anno. Questa vasta area dell'industria sportiva si regge dunque su un fragile compromesso: niente tasse e contributi, ma neppure diritti.

Recentemente il Governo ha introdotto in una legge la figura del "lavoratore sportivo", che supera la condizione di "invisibili" inquadrando i lavoratori come subordinati, collaboratori coordinati e continuativi o autonomi, e riconoscendo loro finalmente i diritti e tutele. L'entrata in vigore della nuova normativa è stata tuttavia rinviata al 2024, ma le OO.SS. unitamente ad altre associazioni di rappresentanza degli atleti stanno sollecitando il Parlamento verso la riduzione del rinvio, al fine di cercare soluzioni operative, anche tramite decreti, che risolvano i numerosi problemi ancora sul tavolo del legislatore. Una prima vittoria dei lavoratori è avvenuta, a seguito anche della manifestazione del primo luglio 2021, laddove il Governo ha spostato da data di partenza della riforma, anticipandola di un anno, e riposizionandola all'interno della legislatura corrente. Ora serve affrontare i problemi che la riforma solleva.

Sul fronte contrattuale il settore è in fase di rinnovo del CCNL, scaduto prima della pandemia; è aperta anche una trattativa con il mondo del calcio professionistico per un CCNL dedicato al settore del professionismo.

SETTORE GIOCO

Il settore del gioco legale in Italia è un'importante industria nazionale che fornisce lavoro, crea indotto nei territori e genera un'importante fonte di entrate per l'erario e dunque per la collettività.

Nel 2018 il settore delle "Attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco" contava 9.265 imprese e 45 mila occupati (che salgono a 150mila se si considera l'indotto), con un fatturato di oltre 15 miliardi di euro e un valore aggiunto di oltre 3 miliardi di euro. Si tratta di un tessuto produttivo composto da piccole imprese e i CCNL applicati sono diversi: TDS, CCL Casinò, CCNL Pubblici Esercizi e Protocollo Bingo.

Prima della pandemia, il settore del gioco legale era in crescita: nel 2019, 18 milioni di italiani hanno giocato almeno una volta; tra tutte le forme di gioco legale, il valore del giocato è stato di 110,5 miliardi di euro, a fronte del quale i giocatori hanno vinto ben 91 miliardi. Un giro d'affari importante, che garantisce allo Stato un gettito da 10,6 miliardi e alle aziende ricavi per 8,9 miliardi. A questi dati si aggiungono quelli del gioco online che, anche grazie a una tassazione agevolata rispetto al gioco fisico, resta un settore in forte crescita: tra il 2017 e il 2019, la sua raccolta è cresciuta di oltre il 30%, contro il 5% relativo al gioco fisico.

Oltre al circuito economico prettamente legato al gioco, va considerato tutto l'indotto che le attività generano sul territorio: pensiamo ad esempio ai fornitori di food & beverage, alle imprese legate alle operazioni di allestimento, nonché a tutti i processi di manutenzioni ordinarie e straordinarie dell'attività.

Con l'arrivo della pandemia, le sale sono state colpite dai provvedimenti di chiusura e le conseguenze per il settore sono state catastrofiche: la spesa complessiva ha subito una riduzione del 33,5% e gli introiti dei punti di raccolta di scommessa fisici hanno visto una contrazione del 41,7%. Vistoso sia in termini assoluti che percentuali il calo della spesa nelle categorie "Lotterie, Lotto e Superenalotto" e "Bingo", riducendo così il gettito erariale del 70%.

Parallelamente, nell'anno del lockdown, il gioco online è esploso, e, purtroppo, è esploso anche il gioco illegale.

Un rischio molto importante quindi è rappresentato dall'apertura di intere praterie per il gioco illegale, da sempre fonte di guadagno per la criminalità. Secondo le ultime rilevazioni, le persone cadute nei mercati illegali del gioco sono circa 4 milioni.

Proprio in questo periodo si sta parlando di una legge quadro per il riordino del settore, oggi regolamentato da stratificazioni normative accumulate negli anni.

E' evidente la necessità di trovare una soluzione condivisa; pertanto riteniamo necessario attivare "tavoli di concertazione" per riformare il settore e correggerne le disfunzionalità, coinvolgendo tutti: istituzioni centrali, amministrazioni locali e parti sociali. Occorre rendere netta la distinzione tra gioco legale e illegale promuovendo e sostenendo una maggiore conoscenza e reputazione del settore.

SETTORE AUTOMOTIVE

Secondo le ultime stime dell'Istat, nel 2019 il comparto "Automotive" occupava circa 430mila addetti (il 13,1% dei lavoratori impiegati nell'intero commercio) ed era costituito da circa 115mila imprese, contribuendo al 13,1% del fatturato totale del commercio. Nel comparto prevalgono per numerosità le imprese che si occupano di Manutenzione e riparazione di autoveicoli (60,2% di imprese, 51,8% di addetti), mentre il Commercio di autovetture e di autoveicoli leggeri è più "ricco", rappresentando il 68,3% del fatturato e il 38,4% del valore aggiunto.

Nel 2020, la pandemia da Covid19 ha segnato notevolmente anche il mercato europeo dei veicoli commerciali, leggeri e pesanti, soprattutto, a causa delle misure restrittive imposte agli spostamenti. Nell'intero 2020, il mercato dei veicoli commerciali leggeri dell'Unione europea è diminuito del 18% rispetto al 2019, registrando 1,79 milioni di nuove immatricolazioni.

In Italia, gli ultimi dati Istat sul fatturato dei servizi, relativi al primo trimestre 2021, indicano una forte ripresa per il commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli, comparto più vivace dell'intero commercio, segnando un incremento del fatturato pari al 22%, e una contrazione dello 0,4% rispetto ai posti di lavoro.

Sul fronte contrattuale il contratto applicato al retail è il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, ma non manca l'applicazione del CCNL Metalmeccanico in svariati casi (autoriparatori e alcune concessionarie). In questo settore, dove sono presenti, accanto al sistema retail, anche diverse multinazionali di produzione e vendita delle vetture e dei ricambi, è presente un'attività internazionale importante, che viene svolta sotto l'egida di IndustriAll, ma dove anche UNI Global ha mostrato interesse, viste le sollecitazioni provenienti da diversi Paesi, Italia e Giappone in primis.

VIGILANZA PRIVATA

Una delle conseguenze più visibili della Covid disruption è l'aumento generalizzato dello stato di ansia e insicurezza tra gli italiani, tendenza che non è corroborata dai dati sulla criminalità che, ha subito una significativa contrazione nel periodo della pandemia. In particolare, il Censis rivela che "l'allarme sociale nel nostro Paese rimane alto anche se la criminalità è in forte calo, e mostra come si stia affermando una paura dell'altro, anche tra i più giovani, che non è più indirizzata esclusivamente verso le categorie più marginali, ma che tende ad essere rivolta verso l'intera società". Per dirla con il sociologo tedesco Ulrich Beck "il rischio è al centro della vita di ognuno di noi e al centro del dibattito pubblico, perché oramai lo percepiamo ovunque. Ed è ovunque". In una società dove il rischio è strutturale e la tentazione di esorcizzarlo ricorrendo a scorciatoie irrazionalistiche sempre latente, la sfida è coltivare una "cultura dell'incertezza" in grado di metabolizzare il rischio e di farne una leva di cambiamento sociale in positivo.

In tale scenario, "la sicurezza privata rappresenta un elemento fondamentale e complementare alla sicurezza pubblica per garantire la tranquillità negli spazi del vivere comune" e nelle sue varie articolazioni, può dare un contributo determinante e duraturo nel governare l'incertezza che serpeggia nella società italiana e nel ripristinare la fiducia quale essenziale vettore di coesione sociale, con un approccio che deve porsi l'ambizione di andare oltre la consueta e ormai desueta narrazione securitaria che vede negli operatori della sicurezza i tutori delle classi agiate in quartieri sempre più fortificati, esaltando, al con-

trario, quegli elementi che qualificano la sicurezza privata come un fondamentale motore di solidarietà, libertà, benessere e sviluppo per tutti.

Negli ultimi cinque anni il settore è cresciuto, sia in termini di imprese (+16,2%), sia in termini di addetti (+22,8%), un trend che ha trovato conferma anche nell'anno della pandemia con una crescita del numero di imprese del 3,7% e degli occupati del 4,9%. Nel 2020 risultavano attive 1.745 imprese di vigilanza e dei servizi connessi, per un totale di circa 90 mila lavoratori occupati e una media di 45 addetti per impresa. Il valore prodotto dal settore si aggira attorno ai 3 miliardi di euro. Analizzando la composizione interna del settore, emerge che nel Nord è concentrato il 31,8% delle aziende e il 47,6% dei lavoratori, mentre nelle regioni del Mezzogiorno il rapporto si inverte: 48,4% delle imprese e il 28,1% dei lavoratori. In altri termini, i grandi gruppi a vocazione nazionale sono concentrati nel Nord mentre al Sud prevalgono le imprese di piccole dimensioni. A crescere è principalmente il personale disarmato, chiamato a svolgere servizi di piantonamento e di portierato.

Il possesso di determinati requisiti è stato stabilito con il DM 115/2014 che ha previsto una lunghissima fase di adeguamento e un meccanismo di autocertificazione. Tuttavia, risulta una quota pari al 20% di imprese non ancora regolarizzate. Uno dei punti critici dell'attuale normativa è che la Guardie Particolari Giurate sono definite dalla norma, mentre le seconde non lo sono e vengono generalmente qualificate con il termine di "portierato". Questo vuoto definitorio ha alimentato interpretazioni distorsive, anche in numerosi bandi di gara. Per quanto concerne i bandi di gara e i capitolati d'appalto, il vigente Codice degli appalti pubblici ha affermato con chiarezza il principio della clausola sociale per garantire la tutela occupazionale e l'applicazione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore. Purtroppo, la coerenza non pare contraddistinguere il rapporto tra il legislatore, la magistratura amministrativa e l'ANAC: questi ultimi due soggetti, infatti, esprimono ripetutamente pronunciamenti che contraddicono la volontà politica, ridimensionando la funzione della clausola sociale a elemento subordinato alla libera concorrenza.

A nostro modo di vedere, il principio dell'offerta "congrua" è la questione principale. Posto che le tabelle sul costo del lavoro del Ministero

del Lavoro devono costituire almeno un riferimento (in passato era un vincolo), è inammissibile che gare indette dalla Pubblica Amministrazione siano basate su prezzi risibili o persino inferiori alle suddette tabelle. Le imprese del settore, pur di mantenere quote di mercato, partecipano con pesanti contrazioni dei margini che "scaricano" in seguito sulla regolarità contrattuale dei rapporti di lavoro, sul contenimento degli organici e su un aumento della flessibilità, quali unici strumenti per recuperare parte della perdita. È dunque ineludibile un'azione che porti il mercato italiano della vigilanza a standard minimi indispensabili sotto il profilo dei requisiti necessari allo svolgimento di un'attività così delicata per la sicurezza pubblica e l'incolumità dei cittadini. L'obiettivo di un provvedimento legislativo ad hoc resta sicuramente importante, dopo decenni di discussioni senza approdo, quantomeno per una razionalizzazione delle norme esistenti e per un loro adeguamento al nuovo contesto del mercato.

Le trattative per il rinnovo del CCNL 2013 (scaduto nel 2015) sono state avviate nel giugno 2016. Il confronto è tradizionalmente difficile anche per l'eterogeneità della controparte che fatica a presentarsi con posizioni di sintesi. Il nostro obiettivo è di arrivare ad un CCNL del comparto sicurezza che riguardi tutte le attività previste a norma di legge: vigilanza privata con l'ausilio di Guardie Particolari Giurate, servizi di sicurezza con personale "non decretato", stewarding per gli stadi e personale per eventi e spettacoli ("buttafuori"). Tutti i nostri tentativi di addivenire ad un accordo teso a riformare e rinnovare le condizioni contrattuali di migliaia di lavoratori e lavoratrici si sono scontrati con la netta ritrosia delle associazioni datoriali, il cui unico obiettivo è la conservazione e, persino, il peggioramento delle norme del rapporto di lavoro con la negazione di qualunque riconoscimento salariale. Tutto ciò in un momento drammatico per il Paese che meriterebbe ben altra attenzione alla solidarietà che è alla base del vivere civile.

Riteniamo pertanto indispensabile un confronto con i Ministeri competenti (Lavoro e Interno) sia per quanto riguarda il sistema degli appalti sia per quanto riguarda le competenze richieste alle maestranze impiegate nel settore. Si precisa infatti che la norma, almeno per quanto afferisce la formazione del personale decretato risalente al 2010 non ha ad oggi ancora trovato una sua attuazione sistemica ed omogenea sul territorio nazionale.

SETTORE DOMESTICO

Il lavoro domestico costituisce una realtà molto radicata nel tessuto economico-sociale del nostro Paese, sia in termini numerici che di impatto sociale, economico e fiscale. Il valore aggiunto del settore è pari a 17,9 miliardi di euro, pari all'1,1% del Pil italiano, cui si aggiunge un risparmio di 10,9 miliardi di euro (spesa pubblica qualora gli anziani fossero ricoverati in struttura anziché in casa). L'Inps nel 2019 ha censito quasi 850 mila lavoratori domestici, con una lieve prevalenza di collaboratori familiari (colf) rispetto agli assistenti familiari (badanti). Si tratta del terzo settore per numero di lavoratori coinvolti (dopo il terziario e il meccanico), con un potenziale di crescita enorme vista l'elevata incidenza del lavoro sommerso (57,6%). Nel settore gioca un ruolo predominante la componente straniera (70% del totale), seppure i lavoratori italiani abbiano registrato un aumento importante, passando dal 19% del 2012 al 30% del 2020.

La dimensione del lavoro domestico in Italia dipende da molti fattori, a cominciare dalle dinamiche demografiche e sociali in corso. Non è un caso, infatti, che nell'ultimo decennio le badanti siano costantemente aumentate, contro un calo continuo delle colf. Una tendenza destinata a proseguire se si pensa che nel 2030 saranno 5 milioni gli anziani non autosufficienti. Le famiglie spendono oggi 7,1 miliardi di euro per i lavoratori domestici regolari (stipendi, contributi, Tfr), e si arriva a 15 miliardi se consideriamo anche la retribuzione della componente irregolare. Per quanto riguarda la componente regolare, l'Inps fornisce il dettaglio relativo alle classi di reddito. Un quarto dei lavoratori domestici (26,1%) nel 2019 ha percepito meno di 3 mila euro. Quasi la metà ha percepito meno di 6 mila euro, segno che generalmente in questo settore si svolgono poche ore settimanali. Solo il 15,4% ha percepito più di 12 mila euro nel 2019. Quanto alla durata del rapporto contrattuale, ben il 94% dei contratti di lavoro domestico è a tempo indeterminato, e oltre il 75% dei rapporti contrattuali superano i 5 anni.

Tuttavia, il settore domestico rimane quello con la più alta percentuale di irregolarità in Italia (57,6% secondo le stime Istat). Ciò significa 1,2 milioni di lavoratori domestici senza contratto. La forte incidenza del lavoro irregolare produce conseguenze significative, innanzitutto, sulla sicurezza dei lavoratori e dei familiari, dato che i lavoratori senza

contratto non possono accedere alla rete di formazione e tutela che invece protegge i domestici regolari. In questo contesto, il tema "sicurezza" assume una rilevanza fondamentale. La formazione e la preparazione dei lavoratori diventano uno strumento fondamentale per la tutela della sicurezza. Inoltre, si stima che il gettito fiscale e contributivo del lavoro domestico, oggi pari a 1,5 miliardi di euro, potrebbe arrivare a 3,6 miliardi se si recuperasse il sommerso. Nel 2020 la regolarizzazione dei lavoratori immigrati ha visto 177 mila domande solo nel settore domestico. Si tratta naturalmente di un fatto positivo nell'ottica dell'emersione del lavoro nero, ma non ancora sufficiente.

Per fare emergere il milione di lavoratori domestici ancora senza contratto occorrono misure di sostegno alle famiglie che rendano il lavoro nero meno conveniente di quello regolare. L'Italia è infatti tra i paesi europei che spendono di meno per famiglia, infanzia e disabilità (3,4% del Pil). Proprio per questi motivi, nel PNRR sono contenuti 3 miliardi da investire nel rafforzamento dell'assistenza domiciliare.

Infine, non possiamo ignorare l'impatto che la pandemia ha avuto e avrà ancora – anche – nel settore del lavoro domestico. L'emergenza sanitaria ha portato un aumento del fabbisogno di assistenza da parte delle famiglie, soprattutto per i bambini e gli anziani soli. Nella prima fase le famiglie sono rimaste disorientate, ma hanno risposto con forte senso di responsabilità

Le Parti Sociali e le associazioni di categoria hanno avuto un ruolo fondamentale nella fase più delicata, sia per quanto riguarda l'assistenza e l'accompagnamento delle famiglie, ma anche sul fronte del sostegno economico. Per quanto sopra, riteniamo che le risorse messe a disposizione dall'Unione Europea debbano essere impiegate in modo oculato, guardando al futuro ed ai bisogni crescenti della popolazione e dei lavoratori, alimentando la cultura del lavoro regolare. In tale logica le parti sociali hanno implementato le prestazioni bilaterali, da un lato rispondendo ai bisogni della popolazione non autosufficiente, dall'altro implementando le competenze degli assistenti familiari. Dopo aver uniformato i percorsi di formazione su tutto l'intero territorio, omogeneizzando le conoscenze e le abilità insite in ciascuna professionalità, le parti stanno portando avanti un percorso di certificazione delle competenze. Un'ulteriore sfida per il futuro sarà sicuramente quella di incrociare la domanda con l'offerta di lavoro qualificata, nonché quella

di parificare questi lavoratori con quelli degli altri comparti rispondendo ai dettami della convenzione ILO C189 e riconoscendo loro pari dignità anche durante eventi morbosi.

STUDI PROFESSIONALI

Forte l'impatto della crisi sul settore ma positiva la risposta della bilateralità. Secondo l'Osservatorio 2020 delle libere professioni con poco più di 1 milione e 430 mila unità, l'aggregato dei liberi professionisti costituisce al 2019 oltre il 6% degli occupati in Italia e il 27% del complesso del lavoro indipendente. È un aggregato in forte crescita quello dei liberi professionisti: al 2019 si contano quasi 300 mila professionisti in più rispetto al 2009. Assieme alla categoria degli imprenditori le libere professioni rappresentano anzi l'unico segmento in crescita all'interno del lavoro indipendente, in tendenziale declino nell'ultimo decennio. Il trend di crescita trova conferma nel contesto europeo dove la quota dei liberi professionisti passa dai poco più di 5 milioni del 2009 agli oltre 6,4 milioni del 2019 (+26,5%).

Sebbene i liberi professionisti datori di lavoro risultino in calo dal 2015, l'occupazione dipendente appare invece in crescita superando nel 2019 quota 780 mila occupati. Se soffermiamo l'attenzione al solo settore delle "Attività professionali, scientifiche e tecniche" (sezione M del codice ATECO) – comparto libero professionale per eccellenza – notiamo che dal 2015 ad oggi si sono ridotti gli studi professionali con dipendenti (da 112.208 a 110.377) ma è in costante aumento il numero dei dipendenti che passano nel periodo 2015-2019 da poco meno di 294.651 a quasi 325 mila. Il dato, di fonte Inps, fotografa esclusivamente le imprese con meno di 50 dipendenti.

Una crescita analoga dell'occupazione negli studi professionali si registra anche nei comparti sociosanitario (sezione Q ATECO) e dell'informazione e comunicazione (sezione J) che presentano anche un più alto numero medio di dipendenti. Nel periodo 2012-2018 è cambiata anche la forma societaria degli studi professionali. Focalizzando l'attenzione sulle attività professionali, scientifiche e tecniche, si nota che la forma tipica individuale, pur rappresentando ancora la metà degli studi professionali, perde circa il 6%, la società di persona perde più di 8 punti, mentre aumenta del 17,8% il ricorso alla società di capitali.

Oltre la metà dei liberi professionisti risiede nel Nord Italia, dove prevalgono soprattutto le professioni scientifiche e quelle che operano nei servizi alle imprese. Tuttavia il Rapporto di Confprofessioni evidenzia la notevole crescita registrata al Sud, tra il 2011 e il 2019, delle attività veterinarie e scientifiche (+76,5%), dei servizi alle imprese (+40%) e del commercio (+23,2%). Le dinamiche a livello territoriale mostrano invece come l'aumento delle professioni socio-sanitarie interessi in modo esplosivo il Nord (+60,3%), mentre al Centro si conferma l'intensa crescita delle attività veterinarie e scientifiche (+50,2%) e socio-sanitarie (+43,3%).

Tuttavia, se dal lungo periodo ci spostiamo all'analisi congiunturale, emerge che anche per il mondo delle libere professioni l'onda d'urto provocata dall'emergenza Covid-19 è stata violenta. Nei primi sei mesi del 2020, infatti, secondo Confprofessioni oltre 30 mila liberi professionisti (in prevalenza donne) hanno dovuto abbandonare la propria attività a causa della crisi innescata dalla pandemia. I settori professionali più colpiti sono quelli legati al commercio, finanza e immobiliare con un calo di quasi il 14% nel primo trimestre del 2020 e si registrano significative contrazioni anche tra le professioni dell'area tecnica (-5,7%) e amministrativa (-2,5%).

Pesante anche il bilancio per i professionisti-datori di lavoro che nel primo trimestre del 2020 registrano una flessione del 16,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. La contrazione insiste prevalentemente nel Nord Italia (-23,9%), dove scende anche il numero di liberi professionisti senza dipendenti, e nel Centro Italia (-28,3%). In netta controtendenza il Sud Italia, dove la variazione risulta invece positiva per entrambe le componenti e a crescere è soprattutto il numero di datori di lavoro (+15,9%).

Lo stato di emergenza economica dei professionisti è confermato anche dal massiccio ricorso alle misure di sostegno messe in campo nei vari Dpcm varati durante la pandemia. Ad aprile le Casse di previdenza professionali hanno accolto oltre 400 mila domande per l'indennità dei 600 euro, introdotta dal decreto "Cura Italia"; mentre a maggio sono quasi 5 milioni le domande dei lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata pervenute all'Inps, con una percentuale di accoglimento che supera l'80%.

Le categorie che hanno fatto maggior ricorso alle indennità sono gli psicologi e i geometri, con una percentuale di domande presentate superiore al 60%. Seguono gli avvocati, gli ingegneri, gli architetti, e i veterinari con percentuali intorno al 50%. Tutte le altre categorie si attestano sotto il 40%, mentre in coda, sotto il 12%, troviamo quasi tutte le professioni sanitarie e i notai.

Infine, uno sguardo agli strumenti della bilateralità che fanno capo a Ebipro, ente bilaterale contrattuale di settore. L'Osservatorio riporta che "nella congiuntura emergenziale causata dalla diffusione del Covid-19 Ebipro ha disposto una specifica misura di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti del comparto professioni. Tale misura prevede il riconoscimento di un contributo una tantum pari a 250 euro per ogni lavoratore al quale sia stato sospeso o ridotto l'orario di lavoro e per il quale la richiesta di accesso agli ammortizzatori sia stata accolta.

Le imprese richiedenti sono state poco più di 14 mila, per un totale di dipendenti beneficiari della prestazione al di sopra dei 40 mila lavoratori. Il valore delle pratiche risulta pari a 10,2 milioni di euro. L'area economica che conta un valore delle pratiche più elevato è quella "Medico Sanitaria e Odontoiatrica", che copre quasi il 50% del totale delle prestazioni erogate.

Un'ulteriore misura disposta da Ebipro sin dall'adozione dei primi provvedimenti connessi all'emergenza è il rimborso parziale delle spese sostenute per l'attivazione dello smart working. La misura, dedicata ai professionisti iscritti alla bilateralità di settore, consisteva in un contributo per un importo massimo di 500 euro per dipendente, fino a un massimo di 5 dipendenti; la prestazione è entrata in vigore nel mese di marzo 2020 ed è durata fino al mese di luglio 2020.

Sono stati erogati contributi per un valore superiore ai 3 milioni di euro, per un totale di oltre 7 mila dipendenti beneficiari della prestazione. L'area economica che maggiormente ha beneficiato dei contributi è quella "Economica Amministrativa", che copre circa l'80% del totale delle prestazioni erogate.

Il CCNL, scaduto il 31 marzo 2018, è applicato da 190 mila imprese (professionisti-datori di lavoro) a circa 280 mila lavoratori subordinati.

Di particolare interesse la recente istituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale che si pone come obiettivo quello di erogare prestazioni

di sostegno al reddito anche ai tanti dipendenti che esercitano la loro attività presso studi che non impiegano più di tre lavoratori subordinati.

Inoltre, degno di interesse quanto le parti riusciranno a condividere in tema di smart working negoziato, essendo questa una nuova modalità di effettuazione della prestazione di lavoro, che verrà recepita all'interno del CCNL di settore e si auspica possa servire anche da volano per gli altri comparti, soprattutto in materia di riduzione delle emissioni di CO2, conciliazione dei tempi di lavoro con quelli familiari e in tema di lavoro per obiettivi. Un cambio epocale di paradigma in un Paese ove spesso il lavoro è imperniato sul concetto del tempo impiegato.

ACCONCIATURA ED ESTETICA

L'attività di acconciatori e centri estetici genera un volume di affari che supera i 6 miliardi di euro e impiega oltre 263.000 operatori, suddivisi in 130.000 saloni, in cui l'occupazione femminile è maggioritaria (circa il 54%). La categoria degli acconciatori ed estetisti rappresenta la seconda categoria artigianale nel nostro paese (dati Unioncamere). I saloni professionali si inseriscono inoltre nella più ampia filiera produttiva della cosmesi (il cui fatturato nel 2019 ha toccato i 12 miliardi di euro), coinvolgendo quindi le attività delle numerose imprese che sul territorio nazionale operano nel settore.

Il CCNL, scaduto il 30 giugno 2020, è applicato da 54 mila imprese e interessa una platea di circa 120 mila lavoratori subordinati. Il segmento più importante del settore è quello dei parrucchieri, con circa 190 mila lavoratori in 90 mila saloni distribuiti su tutto il territorio nazionale, pari a circa il 2,2% delle PMI italiane. Il 72% delle imprese è di piccolissime dimensioni (1-2 addetti), mentre soltanto il 5% supera i 5 dipendenti.

Il settore assorbe buona parte dell'occupazione giovanile, attratta dall'aspetto creativo e sociale della professione (secondo un'indagine condotta da l'Oreal, il 90% dei giovani parrucchieri si ritiene soddisfatto della propria professione).

L'impatto del Covid sulle imprese dell'acconciatura e dell'estetica è stato importante nella fase iniziale della pandemia, quando le attività sono state costrette a chiudere fino al 18 maggio 2020, generando

enormi problemi per l'intera filiera legati alla scarsa liquidità. Nel 2020 il 94% delle imprese di acconciatura ed estetica ha registrato una perdita media di fatturato pari al 25% rispetto al 2019. La conseguenza è stata la crescita del fenomeno dell'abusivismo a domicilio, con un drastico impatto sui bilanci pubblici.

SETTORE TERMALE

Il futuro del termalismo italiano si chiama benessere. Il settore termale, uno dei pilastri della cosiddetta white economy, conta nel nostro paese 320 aziende e 15 mila lavoratori, cui vanno aggiunti circa 60 mila addetti nell'indotto. Prima dell'avvento del Covid, tale settore era in proporzione tra i più redditizi, con ricavi intorno ai 780 milioni di euro (120 dalle cure termali e 740 dai servizi complementari). Nel 2019 Federterme stimava una crescita occupazionale del settore pari ad ulteriori 15 mila nuovi posti di lavoro, grazie all'ampliamento dei servizi offerti e alla conseguente destagionalizzazione dell'attività.

Tale processo di crescita è stato bloccato dal Covid-19, che ha avuto un impatto devastante sul comparto termale, che ha permesso la prosecuzione dell'attività soltanto per i centri termali considerati come presidi sanitari.

Fino ad oggi è stato nettamente prevalente un rapporto di convivenza ma non di vera e propria integrazione tra turismo termale in senso stresso e wellness, ma è proprio da una maggiore integrazione di questi due rami si potrà generare il rilancio delle mete storiche del termalismo italiano. Del resto, le prospettive a livello globale per il turismo del benessere sono positive e le opportunità interessanti.

Il valore del settore è passato dai 563 miliardi di dollari del 2015 ai 639 miliardi del 2017, con una crescita del 6,5% annuo, più del doppio del turismo complessivo (3,2%). Una tendenza che proseguirà anche nei prossimi anni fino al 2022 quando il giro d'affari raggiungerà la cifra di 919 miliardi di dollari secondo un rapporto del Global Wellness Institute del 2018, con l'area Asia-Pacifico a guidare la crescita e l'Italia solo decima nel ranking mondiale.

Il CCNL, scaduto il 30 giugno 2020, è applicato da 208 aziende, coinvolgendo 3.074 lavoratori. Il "Bonus Termale" certamente contribu-

irà a dare linfa ma servirebbe un intervento strutturale in tal senso per generare buona occupazione.

BASI USA

Le basi militari statunitensi in Italia (Sigonella, Camp Ederle di Vicenza e Camp Darby di Pisa, USAF di Aviano e Napoli Capodichino) contano circa 4mila dipendenti, cui è applicato il CCNL BASI USA Dipendenti Civili non Statunitensi (JCPC, U.S. ARMY) scadrà il 31 ottobre 2021 ed è già stata presentata la piattaforma rivendicativa. Atteso l'esto del negoziato che inizierà nei primi mesi del 2022.

TDS, DMO E DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

I settori di servizi e le categorie di lavoratrici e lavoratori che rientrano nel campo applicativo dei CCNL TDS (Confcommercio e Confesercenti), DMO (Federdistribuzione) e Distribuzione Cooperativa contribuiscono in maniera significativa alla realizzazione del PIL e dell'occupazione nel nostro Paese.

L'arcipelago settoriale a cui il nostro intervento si rivolge, peraltro anche complesso da incasellare in termini definitori, in quanto intrinsecamente mutevole e davvero "adattivo" come pochi altri comparti economico-produttivi, ha storicamente individuato nelle attività di vendita e nei servizi ad essa connessi e/o riconducibili il focus dell'agire sindacale e, di conseguenza, dell'autonomia collettiva delle parti economico-sociali attive nel macro-settore in parola.

Tale macro-settore presenta delle costanti strutturali non proprio positive, ma il cui superamento potrebbe essere accelerato dalla crisi sanitaria innescata dal COVID-19. Le sue prospettive di crescita appaiono più modeste rispetto ai principali Paesi europei. La necessità di una sua ricomposizione in termini strutturali è quanto mai necessaria.

Per rifarci all'esempio più classico, quello relativo alla GDO, è sufficiente considerare che "le previsioni formulate prima della pandemia indicavano fino al 2023 un'espansione media annua dei ricavi dell'1,7% per l'Italia rispetto a valori ampiamente superiori al 2% per i maggiori

mercati stranieri, con punte del 2,8% per il Regno Unito e del 2,9% per la Germania. Anche la quota di vendite on-line, prima dell'accelerazione impressa dalla crisi sanitaria, vedeva l'Italia giungere al 2023 con una quota del 3%, lontana da alcuni Paesi leader quali il Regno Unito (7,9%) e la Francia (6%)". La dinamica anemica dei ricavi e l'elevato livello di frammentazione sono di recente, sia pure solo in piccolissima parte, contrastati dalla fase di crescita di talune imprese appartenenti alla Distribuzione Organizzata, che hanno sfruttato la propria struttura duttile per promuove significativi ampliamenti della propria base associativa. Quest'ultimo aspetto, da non sottovalutare, scombina i precedenti assetti relazionali di tipo contrattuale e, anche in virtù di una profonda ristrutturazione dei formati di vendita che valorizza sempre più la dimensione media e piccola, unitamente alla presenza quantitativamente importante del franchising nell'ambito della Distribuzione Moderna, dà protagonismo ai tanti soggetti imprenditoriali che al disotto dei grandi player a insegna nota operano (e sempre più si consolidano). Tali realtà sono generalmente di media dimensione, con un radicamento geografico circoscritto, ma, in molti casi, fanno registrare crescite e performance economiche di grande rilevanza; fanno già intravvedere una significativa vocazione del modello da essi incarnato ad essere "facilitatore" di nuovi processi aggregativi.

In una situazione in divenire com'è quella che il nostro "arcipelago" settoriale vive, occorrerà alla contrattazione perseguire l'obiettivo di ricomposizione di un lavoro frammentato e segmentato come mai prima. Per fare ciò, occorre puntare su temi "unificanti" e di portata generale. Sempre più, nell'ambito dei contesti negoziali che ad ogni livello vedono protagonista la nostra Federazione, occorrerà lavorare affinché non siano mai trascurati i temi:

- della prevenzione, salute, sicurezza, ambiente e dignità della persona;
- formazione, nuove competenze, invecchiamento attivo;
- Salario.

Un "trittico" di contenuti che deve avere una trattazione pragmatica e conseguente, al fine di migliorare la qualità della vita di chi lavora ed il suo apporto professionale, nonché di rendere più forte il lavoratore sia in seno all'organizzazione aziendale presso la quale lavora che nel mercato del lavoro.

Prevenzione, salute, sicurezza, ambiente e dignità della persona. La pandemia da contagio da COVID-19 induce a ritenere che i CCNL debbano prevedere parti dedicate all'obbligo in capo al datore di lavoro, oltre che di valutare tutti i rischi, compresi quelli potenziali e peculiari di tipo ambientali e legati alle caratteristiche del contesto in cui la prestazione lavorativa si svolge, anche di includere nei DVR una opportuna trattazione dei cosiddetti rischi generici aggravati legati alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta.

La trattazione nel Documento di valutazione dei rischi del rischio generico aggravato alla luce della pandemia da Coronavirus nel nostro Paese dovrebbe dare una sistemica risposta alla necessità di una valutazione ad hoc del rischio contagio per tutte le aziende, senza distinzione alcuna.

Il rischio generico aggravato è, infatti, quel rischio la cui maggiore gravità deriva dalla stessa attività espletata (che richiede al lavoratore di esporsi maggiormente a determinati fattori di rischio), che espone meno in contesti lavorativi diversi da quelli a cui qui ci riferiamo e nei quali, com'è noto, il mero lavorare aumenta già di per sé il rischio per gli addetti del commercio rispetto al resto della popolazione, visto che il rischio di contrarre il virus non è lo stesso sia dentro che fuori l'azienda.

In termini di misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, sarebbe opportuno stabilire modalità di fruizione del congedo parentale (di cui all'art. 32 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modifiche ed integrazioni) su base oraria, nonché i criteri di calcolo della stessa base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Come pure sarebbe auspicabile prevedere che, ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, il genitore sia tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro con un termine temporale non inferiore a cinque giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo, nonché che tale termine di preavviso sia pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Occorrerebbe valutare l'opportunità di incrementare il periodo di astensione di cui all'articolo 24, D. L.vo15 giugno 2015, n. 80, per le lavoratrici dipendenti (e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Un'ulteriore valutazione andrebbe fatta, così come previsto dalla norma di riferimento, rispetto all'istituto di cui all'articolo 24 del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151, concernente il meccanismo della cessione delle ferie maturate per offrire un'ulteriore tutela alle lavoratrici ed ai lavoratori che si trovino ad affrontare problematiche legate alle condizioni di salute dei figli, anche prevedendo implementazioni per via contrattuale.

In tema di diritti e di tutele per il personale con disabilità sarebbe utile confrontarsi sull'opportunità di demandare alla contrattazione integrativa la ricerca di modalità flessibili di prestazione adatte alle diverse forme di disabilità, coerentemente alle previsioni della L.12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", come modificata dal D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151; come pure sarebbe opportuno prevedere un ruolo delle RSA/RSU nella ricerca dell'accomodamento ragionevole che compete alle imprese al fine di garantire alle persone con disabilità/inidoneità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

La pandemia da COVID-19 ha fatto ancor più emergere contraddizioni e vuoti normativi relativamente alla delicatissima condizione dei lavoratori cosiddetti "fragili"; per tali dipendenti, in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sarebbe opportuno incrementare il numero dei giorni indennizzati dei periodi di aspettativa richiesti a causa di una patologia grave e continuativa, fermo restando quanto previsto dall'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Formazione, nuove competenze, invecchiamento attivo.

La formazione è ormai sempre di più parte strutturale del lavoro e della valorizzazione delle competenze delle persone e, quindi, della loro occupabilità.

Al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e RSA/RSU circa la definizione di piani formativi aziendali, sarebbe opportuno introdurre la figura del Delegato per la formazione, per farne il referente specialistico in azienda sulla materia. Il Delegato per la formazione dovrebbe godere di un numero di permessi retribuiti per l'espletamento delle sue attività.

La formazione continua per adeguare le conoscenze e competenze dei lavoratori, giovani e anziani, andrebbe resa un'effettiva occasione di partecipazione ai grandi cambiamenti che sono già in corso nella organizzazione del lavoro, nelle tecnologie, per gestire la convivenza generazionale e l'invecchiamento attivo.

Il tema dell'invecchiamento attivo e la necessità di favorire la convivenza generazionale dovrebbero vedere a livello aziendale specifici percorsi formativi per adeguare le competenze e la valorizzazione delle esperienze acquisite attraverso modalità di interazione ed affiancamento con il personale più giovane.

Il CCNL dovrebbe prevedere forme e modalità di certificazione della formazione svolta in azienda al fine di renderla trasferibile all'interno dei settori attraverso un libretto formativo in dote al lavoratore, per valorizzarne professionalità e bagaglio di esperienza, nonché per rendere quello alla formazione professionale in costanza di rapporto di lavoro un diritto individuale di ciascun lavoratore.

Al fine di agevolare processi di turn-over, prevalentemente finalizzati all'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, andrebbe regolata in seno al CCNL la cosiddetta Staffetta generazionale di cui all'articolo 41 del decreto legislativo 148/2015 per stabilire delle linee guida per implementare, laddove ricorressero le condizioni, per mezzo di accordi aziendali tale istituto. In particolare si potrebbe migliorare, per il tramite di un intervento sostenuto dalla bilateralità di settore, la parte relativa all'incentivo per le imprese in aggiunta al contributo a carico della gestione interventi assistenziali dell'Inps per ogni neoassunto.

Si ritiene opportuno confrontarsi rispetto all'eventuale introduzione nel CCNL dell'obbligo al versamento del contributo a carico del datore di lavoro per ciascun lavoratore dipendente ad una delle gestioni

previdenziali complementari chiuse previste dal contratto ad essi applicati, al fine di creare per i lavoratori che non aderiscono alla previdenza complementare una posizione individuale di risparmio previdenziale, come pure sarebbe opportuno valutare la praticabilità di un incremento della contribuzione attualmente prevista per l'assistenza sanitaria integrativa.

Salario. Gli aumenti retributivi, secondo gli accordi interconfederali sottoscritti da CGIL, CISL e UIL e dalla maggioranza delle associazioni d'imprese dei settori di riferimento, dovrebbero essere connessi alle dinamiche macro economiche, agli andamenti dei settori stessi e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, tuttavia, nell'ambito dell'equilibrio negoziale complessivo, non si potrà non tener conto degli incrementi salariali afferenti le altre categorie del lavoro privato.

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

ENTI BILATERALI

ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO

QUADRIFOR
ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata

EBIN COLF
Ente bilaterale Lavoratori Domestici

Ebinprof
Ente bilaterale Proprietari di Fabbricati

EBN.TER
Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario

onbsi
Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

EBNAIP
ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI

EBN
Ente bilaterale Unitario del settore Turismo

EBISport
Ente bilaterale dello sport

EBITERME

EBIT
ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

EBiDiM
Ente Bilaterale della Distribuzione Moderna Organizzata

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fon.Te.
FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

PREVIDENZA COOPERATIVA

PreviAmbiente
IL TUO FUTURO È GIÀ PRESENTE
Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale e dei settori affini

FONDAPI
Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori delle piccole e Medie Imprese

FONDI ASSISTENZA INTEGRATIVA

Fondo Est
assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

QuAS
Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

FAST
FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO

FONDOSIM
Fondo assistenza sanitaria integrativa multiservizi

CASSA COLF
Cassa Assistenza Sanitaria Lavoratori Domestici

FONDO SANITARIO COOPERSALUTE

FASIV
Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza

CASSA PORTIERI
Cassa Assistenza Dipendenti Proprietari da Fabbricati

ASTER
Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dalle aziende del commercio, del turismo e dei servizi aderenti a Confesercenti

AGIDAE sALUS
SOCIO-SANITARIO

FONTUR
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

for.te.
fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario

fonTer
Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua del Terziario

FONDO PROFESSIONI
FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI E NELLE AZIENDE COLLEGATE

Fonder
fondo enti religiosi

Fon.Coop
Cooperare è formare

fondimpresa
Fondo Interprofessionale per la formazione continua