CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

Relazione del segretario regionale
Valle d'Aosta
19 gennaio 2022

XX Congresso regionale

FISASCAT-CISL
Valle d'Aosta



"Il futuro nel solco della contrattazione"

Saint Vincent, 19 gennaio 2022 Centro Congressi Grand Hotel Billia

XX° CONGRESSO

FISASCAT CISL VALLE D'AOSTA

Aosta, 19 gennaio 2022

RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE FISASCAT CISL VALLE D'AOSTA

Carissimi amici, delegate e delegati, ci ritroviamo per aggiornare i quadri dirigenti della nostra struttura in un momento ancora complicato, dove dominante e condizionante, oramai da due anni, ci accompagna l'emergenza sanitaria collegata al Covid-19; una pandemia che ha sconvolto il nostro quotidiano, stravolgendo il nostro lavoro e portando alcune categorie, e gli ambiti che abbraccia Fisascat non sono stati certo esentati, a esasperare il proprio impegno sul posto di lavoro. L'emergenza sanitaria ha drasticamente ridotto i percorsi sindacali, che comunque non si sono azzerati e hanno garantito percorsi e risultati virtuosi, anche se, spesso, ci siamo trovati costretti ad inseguire e a gestire i passaggi collegati alla contingenza del momento.

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.

Visto la portata dell'emergenza che stiamo vivendo, merita dedicare una riflessione su quello che il Covid ha posto in evidenza; con le sue criticità fattuali ma anche, e penso soprattutto, alle storture collegate ad una società globalizzata e incentrata sull'approccio del capitalismo trionfante, incapace di affrontare tematiche emergenziali ed evidenti quali ad esempio i cambiamenti climatici, facendo emergere l'ingordigia, la natura miope e autolesionistica delle economie più avanzate ignorando l'urgente necessità di pianificare delle "transizioni" in ambiti quali l'energia, l'edilizia, i trasporti e l'industria, snobbando il prioritario obiettivo di imprimere una sensibile riduzione agli impatti del cambiamento climatico. Il Coronavirus ha evidenziato quanto il modello economico debba essere rivisto, andando nella direzione di offrire non solo lavoro ma, grazie alle istituzioni, investa per offrire un livello di salute migliore, istruzione ed assistenza. La pandemia ha poi evidenziato un altro limite del processo economico che stava prendendo piede e che l'emergenza sanitaria ha reso ridondante: la tendenza crescente del lavoro a basso reddito. Questa piaga, che sfugge ai prospetti collegati alla disoccupazione risulta, a livello sociale, altrettanto preoccupante in quanto, dalle ultime valutazioni, si considera in costante salita il numero di coloro che possono contare su di un salario mensile ma che risulta sotto la soglia di povertà, inferiore al 60% del reddito mediano nazionale. Un aspetto che, acuendosi, porta elementi di regressione sociale ed

economica e si trascina effetti potenzialmente devastanti. Il contenimento di questa piaga passa dal lavoro prezioso proprio nostro, del sindacato. È difatti grazie alla contrattazione collettiva che è possibile contrastare le diseguaglianze di reddito dei lavoratori mantenendo contenuti i tassi di dispersione salariale. Lo snodo storico che ci troviamo ad affrontare obbliga ad una nuova assunzione di responsabilità e ad una nuova consapevolezza.

Occorrerà poi battersi, anche in sede di 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.

Il Covid ha mietuto tante vittime, centinaia nella nostra regione, centinaia di migliaia come Paese, milioni a livello planetario; ma oltre alla triste conta di coloro che non ci sono più, anche l'economia ha pagato un caro prezzo. Certo è, però, che alcuni 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. Questo è il riferimento a cui dobbiamo guardare con attenzione.

L'autorevole World Economic Forum, per i prossimi 3/5 anni, ha indicato alcune priorità per rimettere in moto l'economia, concetti non solo condivisibili ma contenuti salienti di un'agenda che punta a rendere migliori le comunità ed i sistemi economici-produttivi per imboccare un armonico ed inclusivo percorso di sviluppo. Guardando al nostro "piccolo" il percorso di crescita consapevole della nostra realtà passa da quelle che saranno le competenze dei lavoratori; precondizione per aggiornare tempestivamente la base di conoscenza interna alle imprese, al fine di sfruttare appieno il potenziale produttivo ed economico dell'innovazione; un aggiornamento delle competenze dove il coinvolgimento partecipe del sindacato dei lavoratori deve essere passaggio ineludibile per non lasciare questa scommessa nelle mani datoriali. 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. E' questa, certamente, una delle sfide del nostro modo di fare sindacato; un concreto e importante cambio di passo.

La pandemia ci ha portato in eredità tante brutture ed incognite, ma al tempo stesso ha sdoganato un dogma insuperabile quale il lavoro in

presenza. Ora il lavoro da remoto è considerato valido e prezioso strumento e non solo per i servizi altamente specialistici e professioni intellettuali, in questo nuovo scenario ci si imbatte in una totale mancanza di garanzie e certezze e su queste, nel rinnovo contrattuale, il sindacato dovrà farsi trovare pronto.

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.

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.

Il compito che attende il sindacato, anche e soprattutto nel Terziario di mercato, è, quindi, la costruzione di una piattaforma omogenea di diritti, tutele e opportunità. 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.

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, 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'obiettivo del rinnovo del contratto collettivo. 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 provenienti 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.

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 Fondo d'integrazione salariale, 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. Le disposizioni promulgate dal governo non hanno preso in giusta considerazione le ricadute occupazionali nel mondo dei servizi, causando forte preoccupazione da parte sindacale e datoriale.

COMMERCIO E GRANDE DISTRIBUZIONE

Fortunatamente il commercio non ha fatto registrare le significative flessioni degli altri settori, nonostante questo stiamo assistendo ad una riorganizzazione del settore con una profonda ristrutturazione dei formati di vendita associata alla presenza importante del franchising e proprio per questo motivo il sindacato dovrà vigilare e essere parte attiva di questo cambiamento.

Un tema particolarmente a cuore della Fisascat è la formazione continua, per adeguare le conoscenze e competenze dei lavoratori, giovani e meno giovani, la quale dovrebbe essere un'effettiva occasione di partecipazione ai grandi cambiamenti che sono già in corso nell'organizzazione del lavoro, nelle tecnologie, per gestire la convivenza generazionale e l'invecchiamento attivo.

Particolare preoccupazione desta il settore della GDO, la presentazione del piano di riorganizzazione aziendale della multinazionale Carrefour

presentato a settembre 2021, annunciando la cessione di 106 punti vendita in franchising e un esubero pari a 769 FTE, ha già avuto ripercussioni anche in Valle d'Aosta, dove su 4 punti vendita, uno, quello di Saint-Christophe è stato ceduto in franchising. La società ha già proceduto ad una serie di uscite incentivate che al momento hanno coinvolto 7 lavoratori, e anche per il 2022 non sono esclusi ulteriori tagli. L'accordo stipulato il 7 gennaio 2022 dalle segreterie Nazionali, pone parziale rimedio su alcuni aspetti importanti, andando a prevedere che Carrefour vincoli i contratti di franchising all'applicazione del CCNL da lei sottoscritto. Questo comporta il rispetto delle normative su salute e sicurezza, l'applicazione della contrattazione integrativa aziendale vigente e la continuità nella rappresentanza e nelle agibilità sindacali.

TURISMO

Prima dell'avvento della pandemia da Covid-19 e delle conseguenti misure di distanziamento sociale, quello del turismo era, in Italia, uno dei settori caratterizzati da maggior dinamicità. 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.

In Valle d'Aosta, è stato tra i settori maggiormente colpiti, a partire da marzo 2020 con i provvedimenti restrittivi varati per contenere la diffusione del virus, si è determinata una flessione importantissima dei flussi turistici internazionali e nazionali, che tutt'ora stiamo vivendo, con conseguenti risvolti negativi sulle attività locali.

A conferma di quanto detto, abbiamo i dati dell'osservatorio del mercato del lavoro predisposto dall'Ente Bilaterale del Turismo della Valle d'Aosta, il confronto sulla stagione invernale 2019-20, ante covid, e quella 2020-21 registra una tragica flessione del 75% del numero medio dei dipendenti, i quali sono diminuiti da 3892 unità a 965.

La crisi pandemica si è riflessa in un deterioramento delle condizioni occupazionali del settore, ricordiamo un settore già fortemente caratterizzato dalla precarietà delle offerte di lavoro determinate dall'alta stagionalità del comparto, soprattutto in Valle d'Aosta dove le stagioni sono sempre più compresse in pochi mesi.

In un contesto così complesso e precario, anche il quadro articolato degli ammortizzatori sociali esistenti prima della crisi e quelli che si sono aggiunti con l'emergenza sanitaria, non aiuta l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ecco quindi che si arriva al paradosso dove le aziende non riescono a reperire il personale necessario a svolgere le proprie attività.

Con uno sguardo ottimistico al futuro, l'auspicio che ci auguriamo è che il sistema turistico della Valle d'Aosta possa progredire e migliorare notevolmente in quanto le potenzialità della nostra Regione rimangono ancora inespresse, purtroppo ancora oggi abbiamo un insufficiente coordinamento dei diversi soggetti, pubblici e privati, che spesso creano sovrapposizioni di competenza e ridondanze che producono inefficienze.
Il nuovo modello organizzativo deve prevedere una cabina di regia, a trazione pubblica, che riesca a creare una visione condivisa, attraverso il superamento delle logiche competitive di tutti gli attori, e partendo dal patrimonio di risorse e competenze disponibili stimoli la partecipazione di tutti questi soggetti al disegno complessivo del territorio, dove le ricchezze naturalistiche, il patrimonio culturale, i prodotti enogastronomici siano elementi caratterizzanti di una Destinazione turistica capace di incrementare, gestire e stabilizzare la propria capacità di attrarre flussi turistici.
È evidente che una prospettiva di questa portata, sarebbe propedeutica ad una crescita professionale e formativa degli operatori del turismo con un conseguente miglioramento qualitativo dell'offerta di lavoro.

Casa da gioco e Resort Saint-Vincent

Il gioco sconta una reputazione complessa, e anche per questo motivo, i provvedimenti di restrizione hanno penalizzato in modo eccessivo questo comparto che di fatto è stato quello che ha subito le chiusure più lunghe, parallelamente si è registrato una esplosione del gioco online e purtroppo anche di quello illegale.

Merita ricordare che la casa da gioco di Saint-Vincent risulta essere una delle realtà aziendali più importanti della Regione con i suoi circa 450 dipendenti ed un fatturo che nel 2019, ultimo esercizio pre-covid, è stato di 60 mln e 630 mila euro. Nel 2021, con tutte le limitazioni che ben conosciamo, gli incassi si sono attestati sulla cifra di 30.581.618, testimoniando la bontà dell'offerta.

Attori di questi risultati importanti, sono i lavoratori che sebbene arrivino da un percorso molto doloroso dovuto all'accettazione del piano concordatario, che ha comportato importanti sacrifici, e patendo la cassa integrazione per oltre 11 mesi nell'arco di due anni, hanno sempre garantito gli elevati standard qualitativi riconosciuti alla casa da gioco valdostana.

L'emergenza sanitaria collegata al Covid-19 ha portato il Tribunale a richiedere un nuovo piano concordatario che prevedesse un rientro più graduale del debito, con un orizzonte temporale che è passato da tre a quattro anni.

In un contesto così variabile, diventa difficile fare delle previsioni a lungo termine, quello si può constatare è il pieno rispetto della procedura concorsuale, che allo stato attuale risulta essere l'obiettivo principale.

Il lavoro sindacale, svolto in questa situazione particolare, mi riferisco al concordato, è stato molto complesso, perché di fatto l'azienda non è libera di agire e disporre di tutta l'autonomia necessaria, in particolare libertà di spesa, perché soggetta alla verifica costante del Tribunale.

Il nuovo amministratore delegato Rodolfo Buat, nei primi incontri ha fatto pervenire alle organizzazioni sindacali una bozza del contratto che prende spunto da quello del Turismo. Sicuramente su questo tema il confronto sarà molto duro e il sindacato non farà sconti, riconoscendo comunque la necessità di intraprendere un percorso che porti ad un nuovo contratto, che riesca a superare le difficoltà di interpretazione degli accordi in essere.

La Fisascat ha chiarito fin da subito, l'esigenza di prevedere un doppio binario che da una parte tuteli economicamente i lavoratori con più anni di servizio e dall'altra preveda un piano graduale di crescita professionale ed economica dei nuovi inseriti.

Su un tema così importante, la nostra categoria, presterà molta attenzione impiegando le energie necessarie per raggiungere il miglior risultato possibile.

Conclusioni

In conclusione, Fisascat Cisl si farà portatrice di quei valori in grado migliorare l'equità sociale tutelando i lavoratori più vulnerabili, e impegnando le proprie energie e competenze per giungere ad un "lavoro dignitoso" che sia produttivo e che assicuri un giusto reddito, che garantisca sicurezza sul luogo di lavoro e protezione sociale alle famiglie.