

VITERBO - CIVITAVECCHIA

X° CONGRESSO



Capire il passato, governare il presente, affrontare il futuro del mondo del lavoro.

Relazione

Guido Calà

RELAZIONE FISASCAT Viterbo

03 DICEMBRE 2021

1

Care delegate, cari delegati, gentili ospiti, benvenuti al X Congresso della Fisascat Cisl di Viterbo. Ritengo essenziale introdurre la relazione illustrando, per sommi capi, il contesto dal quale veniamo, quello che viviamo e quello che potremmo affrontare nel prossimo futuro. Riteniamo, infatti, che **per affrontare in modo adeguato il futuro** del mondo del lavoro, **dobbiamo prima** provare a **capire il passato e governare il presente**.

Il 1989, l'anno della caduta del muro di Berlino, ultimo simbolo della Guerra fredda, è stato il punto di svolta, la base di partenza di una ristrutturazione socioeconomica che ha riguardato, e riguarda tutt'ora, ogni angolo del pianeta. Il comunismo, così come era inteso dai Paesi dell'Europa dell'est, ha esalato l'ultimo respiro; al tempo stesso il capitalismo dell'occidente si è, erratamente, considerato l'unico sistema economico possibile, artefice della narrazione di una globalizzazione portatrice di benessere e modernità. Si è creduto che la globalizzazione facesse diventare tutti più ricchi; si pensava che l'alta marea economica facesse salire tutte le barche. In realtà, come affermato dal premio Nobel per l'economia, Joseph Stiglitz, "*l'alta marea ha fatto salire solo i grandi yacht lasciando le barche piccole in balia delle onde e contro gli scogli*". La globalizzazione in atto ha, quindi, ampliato a dismisura il solco che divide i paesi sviluppati da quelli in via di sviluppo; inoltre, ha ampliato anche le differenze economiche e sociali tra i cittadini di uno stesso Paese sviluppato. In buona

sostanza, credere che il capitalismo abbia non solo vinto il comunismo ma ogni altro possibile sistema economico, è una visione poco lungimirante e falsa. L'economia di mercato e il liberismo si devono armonizzare con i principi dell'Umanesimo, al fine di rendere le nostre società più efficienti ed inclusive.

Il capitalismo sfrenato ha mostrato le sue debolezze durante la più grave crisi pandemica recente, quella del Covid 19. Abbiamo avuto la dimostrazione che **un modello economico deve riuscire ad offrire lavoro ma anche salute, istruzione e assistenza**. La pandemia ci ha violentemente urlato che il capitalismo necessita di essere ristrutturato, che **abbiamo assoluto bisogno di tecnologia e innovazione**: due aspetti che ci hanno aiutato nell'affrontare il Coronavirus.

Il capitalismo rampante aveva in realtà mostrato la sua inefficienza nell'affrontare i cambiamenti climatici già nel 2019, in occasione del Cop 25. Gli stati partecipanti si disimpegnarono rispetto agli obiettivi di riduzione del riscaldamento globale, testimoniando che il mercato, se lasciato solo, non è capace di riformarsi e salvaguardare il pianeta. Questo modello economico ha ignorato la necessità di programmare transizioni a livello globale in diversi ambiti: energia, edilizia, trasporti e industria; così facendo non si può intervenire sul cambiamento climatico. Anche i recenti G20 di Roma e il Cop 26 di Glasgow, nonostante il giusto indirizzo fornito anche dal Presidente del Consiglio Draghi, hanno mostrato una certa incapacità di avere una visione univoca sull'argomento, una sensibilità comune, tempi di azione uniformi.

A questo punto, qualcuno potrebbe affermare che il neo-protezionismo è la soluzione. Riteniamo che, al pari della

globalizzazione selvaggia, il neo-protezionismo produrrebbe vittime tra i Paesi meno sviluppati, fra le popolazioni più deboli.

La globalizzazione ha bisogno di correttivi coerenti con i principi etici prevalenti nei Paesi sviluppati, soprattutto quelli relativi ai diritti dei lavoratori e al divieto di forme di sfruttamento; **vanno innalzati i diritti** laddove non sono presenti, **non i muri** di intolleranza.

Il protezionismo rende stagnante la vita della comunità. Nelle comunità stagnanti il lavoro perde valore, si impoverisce, come dimostra la quota di reddito nazionale distribuita ai lavoratori che decresce da decenni. Evidenziamo anche una diseguaglianza di reddito: il 10 % dei lavoratori nel mondo riceve il 48.9 % dei salari complessivi!

La piaga del lavoro impoverito è un'emergenza planetaria che ha generato due nuove categorie sociali: i lavoratori poveri e i lavoratori a basso salario (in-work poor / low-wage poor). Sono considerati lavoratori poveri anche coloro che hanno un lavoro dignitoso ma vivono in una famiglia numerosa e senza altri redditi; sono lavoratori a basso salario coloro che ricevono una remunerazione inferiore ai due terzi del salario medio, senza considerare il reddito familiare. La ricetta per fronteggiare il rischio di divenire lavoratori poveri o a basso salario viene fornita dal FMI: **aumentare la sindacalizzazione**. Dove, infatti, il ruolo del sindacato è maggiore minori sono le diseguaglianze di reddito.

Il sindacato appare, quindi, fondamentale per fronteggiare la regressione dei redditi da lavoro, per contrastare le diseguaglianze di reddito fra i lavoratori; ma non solo: il sindacato, infatti, può essere utilissimo per riformare il modello di sviluppo che sta

minando sé stesso; riuscire a far comprendere che le risorse ambientali su cui è basato questo sistema economico-produttivo sono limitate, in esaurimento. Occorre battersi affinché le aziende, nei propri piani di sviluppo e investimento, prevedano misure per la loro riconversione ambientale, per una **crescita sostenibile e accessibile**.

2

Il lavoro, la sua qualità, il reddito che crea, dipendono da variabili macroeconomiche sulle quali il sindacato può incidere. Il World Economic Forum del 2020 ha evidenziato che nessun paese è rimasto incolume davanti al Covid 19 e alla recessione innescata dal virus. Certo, però, che alcuni paesi sono riusciti a proteggere i loro cittadini e le loro economie in modo più efficace grazie *alla digitalizzazione*, *al loro welfare e al loro adeguato sistema finanziario.*

Per scongiurare rischi concreti di frattura sociale è necessario **orientare risorse ed energie verso *la produttività, le persone e il pianeta***. Del resto, le fratture nella società, possono svilupparsi per l'aumento della disoccupazione, per l'allargamento del divario economico-sociale, per i rischi inerenti la salute, per il degrado ambientale.

La svolta green delle produzioni è fondamentale, a partire dal nostro continente: passare da fonti fossili a fonti rinnovabili è doveroso; ridurre le emissioni di CO_2 non rappresenta una moda, un vezzo ma una necessità per la competitività del futuro. I paesi più avanzati sono già protesi verso questo cambiamento. Vanno ripensati anche i fattori classici dei nostri attuali sistemi economici:

divisione del lavoro, formazione del valore e del reddito, moneta e ruolo dello Stato nell'economia.

Dovremo attivarci affinché nei contratti collettivi sia stabilito come diritto individuale per ciascun lavoratore, il **diritto alla formazione e all'aggiornamento**, a prescindere dal proprio livello di inquadramento. Mirare alla formazione come diritto individuale è strumentale per riconoscere un altro diritto: quello alla crescita professionale con il rispettivo riconoscimento. Tutto ciò servirà nel momento non auspicato in cui un lavoratore rischia di perdere il posto di lavoro: potrà così essere più forte e fronteggiare i fenomeni che portano a considerarlo lavoratore povero o a basso salario.

Per realizzare quanto sopra descritto, però, **il sindacato e il lavoro devono essere concepiti come parte di un tutto**; un tutto che preveda un ruolo fattivo delle istituzioni, delle associazioni, dei soggetti privati (specie nel terzo settore).

I lavoratori e il sindacato devono pensarsi oltre il ruolo di mera difesa di interessi di categoria.

3

Una sfida importante per il futuro: regolamentare contrattualmente le novità rispetto al passato. La quarta rivoluzione industriale può avere impatti diversi sulle diverse competenze. Le modalità del lavoro nell'economia digitale possono essere di due tipi: il crowd work (lavoro nella folla), lavoro prestato da remoto senza alcun rapporto tra lavoratore ed utente; il lavoro on demand, quello fornito dal food delivery, dal trasporto passeggeri e dai servizi domestici, attraverso piattaforme che agevolano il contatto tra utenza/clientela e chi lavora. La

mancanza di una disciplina settoriale lascia pensare che queste modalità possano rappresentare fonti di rischio per il lavoro.

Lo Statuto dei lavoratori ha introdotto mezzo secolo fa nei luoghi di lavoro i principi della Costituzione; oggi, solo l'autonomia collettiva, attraverso la contrattazione, può garantire il rispetto delle garanzie fondamentali di libertà e dignità. La contrattazione collettiva può arrivare, meglio della legge, a generalizzare il riconoscimento dei diritti.

Contrattare nuove tutele significa innovare il lavoro, emanciparlo da distorte visioni novecentesche; solo dall'organizzarsi in sindacato da parte dei lavoratori dipenderà il futuro del proprio percorso professionale e la sua qualità, indipendentemente che possano essere incasellati come lavoratori subordinati, parasubordinati o autonomi. Come abbiamo recentemente visto con lo smart work, ci troviamo di fronte ad una riorganizzazione del lavoro che prescinde dal fatto di essere subordinati o meno.

Il compito che attende il sindacato è quindi la costruzione di una catena omogenea di diritti, tutele e opportunità: **dare un'unica casa al lavoro.**

Tutto ciò al fine nobile di **riscoprire la dimensione solidale del lavoro** che da sempre è motore di sviluppo dell'umanità. Per questo, però, il sindacato deve aggiornare il suo approccio e il modello di militanza sociale che ne è l'esito.

Dobbiamo avere l'ambizione di far compiere un avanzamento alle condizioni di chi lavora nella Quarta rivoluzione industriale.

Come abbiamo già accennato, la pandemia ha acuito le differenze, i divari che preesistevano prima. Questo ragionamento è ancor più valido se ci focalizziamo sull'altra metà del mondo: le donne. Le donne, infatti, insieme ai giovani e agli stranieri, sono stati i soggetti più vulnerabili del mercato del lavoro. La crisi è molto selettiva: i poveri sono e saranno più colpiti dei ricchi, le donne più degli uomini, i giovani più degli anziani.

Le lavoratrici, soprattutto nei nostri settori, hanno avuto e continuano ad avere spesso contratti part time, a termine e fortemente precari. È aumentata la distanza tra chi svolge un lavoro stabile e ben remunerato e chi, come le donne e i giovani, ricopre posti di scarsa competenza e abilità, a tempo determinato o saltuario.

Un dato emblematico della situazione post pandemica ma figlia di un problema strutturale: a dicembre 2020, in Italia, 101 mila persone hanno perso un posto di lavoro, 99 mila sono state donne! Dopo una profonda crisi generata dalla pandemia, **è doveroso cambiare, innovare e sviluppare portando a valore ciò che finora è stato trascurato, o sfruttato, come il lavoro femminile**. L'aumento dell'occupazione femminile negli ultimi anni prepandemici, nel turismo e nel terziario, è dovuto quasi esclusivamente alle attività a basso valore aggiunto costruite su rapporti di lavoro frammentati e sottopagati.

Valorizzare il lavoro femminile permetterà la ripresa dei nostri settori (terziario, turismo e servizi) e, al tempo stesso, costituirà uno scudo contro le discriminazioni ancora esistenti.

Occorre pensare a modelli di lavoro diversi, alla riorganizzazione e al potenziamento dei servizi che garantiscano la conciliazione tra

attività professionale e famiglia, agli interventi a sostegno dei figli e degli anziani.

Abbattere le diseguaglianze economiche, territoriali e generazionali avrebbe un doppio vantaggio: risolvere il problema dell'equità ed eliminare il freno allo sviluppo socioeconomico del Paese.

È nostro compito **rendere i luoghi di lavoro un posto sicuro e libero** anche dalle molestie sessuali e di genere. Va coltivato il rispetto, la parità e il benessere organizzativo.

5

Altro anello debole nel mondo del lavoro del nostro Paese è rappresentato dai giovani. Le riflessioni dei giovani appartenenti alla Fisascat Cisl si sono incentrate su tre distinti temi: l'appartenenza e la rappresentanza, la comunicazione e le politiche sociali e contrattuali.

Consapevoli dell'importanza del valore associativo e delle relazioni interpersonali, sul tema dell'appartenenza e della rappresentanza, ci propongono, per avvicinare i giovani al sindacato, di relazionarsi con loro non solo sui temi del lavoro ma anche su quelli della scuola, degli interessi e ambizioni personali. Le relazioni devono superare quelle presunte opposizioni fra stabili e precari, giovani e meno giovani, somministrati e no: vanno promossi i patti generazionali tra i giovani sindacalisti e le leve più anziane. Ci chiedono partnership con scuole, università, associazioni culturali, enti di volontariato.

In merito alla comunicazione è necessario proseguire la strada della digitalizzazione del sindacato. Ci chiedono di facilitare l'uso dei servizi migliorando le modalità di prenotazione, sfruttando le

piattaforme digitali; prevedere banche dati e siti web dove poter trovare documentazione consultabile.

Riguardo alle politiche sociali e contrattuali: chiedono di rafforzare un sistema incentivante di adesione ai fondi di previdenza complementare. I giovani under 35 auspicano che gli strumenti bilaterali siano in grado di accompagnare il lavoratore nella ricerca del lavoro. La formazione deve essere sempre più oggetto della contrattazione; in merito, il Fondo Nuove Competenze deve essere messo a regime. Vanno aggiornate le modalità di fruizione dei diritti e delle agibilità sindacali: immaginiamo, ad esempio, una bacheca sindacale in uno spazio virtuale messo a disposizione dalle aziende.

Altro aspetto che sta emergendo è l'interesse sulle loro future pensioni. La solidarietà intergenerazionale è sacrosanta ma non può essere solo quella dei giovani che finanziano le pensioni degli adulti. Non parliamo quasi mai delle pensioni di coloro che vengono definiti di "quota 0"! I giovani si troveranno ad affrontare mercati del lavoro diversi, già meno garantiti e che alla fine della loro carriera lavorativa, in età molto avanzata percepiranno assegni miseri. **Dobbiamo occuparci di politiche passive del lavoro**, come quelle assistenziali, **ma anche e soprattutto di quelle attive**, a cominciare dall'invecchiamento attivo (il progressivo cambiamento di mansioni man a mano che un lavoratore invecchia), dalla formazione continua, dalla partecipazione attiva, dalle agenzie per l'impiego. Il nostro sindacato si è prefisso di occuparsi anche di chi oggi è sui banchi di scuola e, non avendo rappresentanza, può solo affidarsi alla coscienza degli adulti.

Concludo qui la parte relativa agli aspetti generali del nostro Congresso. Vorrei ora affrontare le politiche settoriali, che

riguardano il nostro territorio, che hanno visto il coinvolgimento di molte aziende qui attive, che hanno testimoniato il lavoro svolto dalla nostra categoria, dai nostri delegati, dai nostri iscritti.

POLITICHE SETTORIALI

MULTISERVIZI

Le addette e gli addetti al pulimento sono state figure centrali al contrasto della pandemia e sicuramente potranno avere un ruolo importante nel prossimo futuro. La sanificazione di ospedali, uffici pubblici, caserme, scuole, aziende è stata la prima barriera al diffondersi del virus. Nonostante questo, però, il settore è stato considerato in modo secondario dai media, dall'opinione pubblica e committenze. Importante aver raggiunto l'obiettivo del rinnovo del contratto collettivo nazionale: il comparto delle imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi rappresenta in Italia un bacino di oltre 60 mila imprese, 600 mila addetti. L'intesa ha previsto un aumento economico senza cedere sulle richieste della parte datoriale. Inoltre, sono state migliorate le regole in materia di cambio appalto, consapevoli, però, che ancora non è sufficiente.
Nel nostro territorio, abbiamo affrontato cambi appalto dove le aziende subentrate applicano un altro contratto (come hanno subito i lavoratori della casa dello studente); oppure riducono i parametri orari, come visto con i lavoratori impiegati negli uffici della Provincia. Fortunatamente a volte riusciamo a mantenere le condizioni che i lavoratori avevano prima di un appalto, come con la ditta Tedeschi, grazie al coinvolgimento, voluto dalla Fisascat regionale e territoriale (che hanno lavorato in gran simbiosi), di Lazio Disco, ex Adisu. Rimanendo sui cambi appalto, c'è stato quello importante della Asl che da tanti anni era in mano ad

un'unica società e che ora è stato diviso in tre realtà che hanno formato un Ati: anche qui ci sono aspetti da approfondire e risolvere ma l'aver mantenuto le condizioni preesistenti è stato un buon risultato. Anche i lavoratori del Cup della Asl, che nel cambio appalto hanno visto cambiare il loro CCNL, dal Commercio al Multiservizi, hanno subito, all'inizio, una perdita economica che è stata, nel corso del tempo, quasi totalmente recuperata con l'utilizzo del superminimo e dell'accordo integrativo territoriale.

TURISMO

Prima della pandemia, il turismo era uno dei settori caratterizzati dalla maggior dinamicità. Nel 2017, il valore aggiunto turistico era pari a 93 miliardi di euro, la quota Pil attivata era superiore al 13 %, nonostante il territorio nazionale possa esprimere molto di più; le imprese della filiera turistica erano più di un milione, quasi 4 milioni di occupati: il 15 % dell'intera economia. Nel 2019 si sono registrati numeri da record: ad esempio, 436.7 milioni di presenze. In controtendenza rispetto agli altri settori dell'economia italiana, il lavoro nel turismo è prevalentemente femminile (53%) e giovane.

La pandemia ha però devastato il settore: nel 2020 si sono persi circa 220 milioni di presenze; la domanda straniera è calata del 69 %. Il 2021, a causa del perdurare del blocco dei flussi internazionali, del divieto di spostarsi da una regione all'altra, è iniziato con numeri ancora peggiori. Il periodo estivo, puntando prevalentemente sulla domanda interna, ha ridotto le perdite ma bisognerà aspettare la fine dell'anno per capire se la ripresa è stata innescata. Certo, ci vorrà del tempo per recuperare il terreno perso, ci vuole una riorganizzazione del settore che passa anche per i rinnovi dei contratti scaduti, come quello del settore

alberghiero. Andrà anche affrontato il tema dei lavoratori stagionali: ci si lamenta della irreperibilità ma non si provvede ad una adeguata formazione, ad una giusta paga e agli ammortizzatori che possano dare un minimo di stabilità.
Il blocco dei licenziamenti, che ha riguardato circa 80 mila lavoratori a tempo indeterminato, nulla ha potuto sui contratti precari: solo a gennaio 2021 si sono persi 60 mila lavoratori stagionali e temporanei.
Il turismo va ripensato: è stato il comparto più penalizzato dalla pandemia ma potrebbe essere quello più in grado di organizzarsi, di riaccendere la vitalità imprenditoriale e occupazionale. Il nostro territorio con le sue caratteristiche sicuramente può aiutarci ma servono politiche giuste per il rilancio. La Cisl di Viterbo, con cui abbiamo collaborato come categoria, ha chiesto con forza che la Tuscia possa rientrare nei progetti previsti, attraverso la "Piattaforma per il rilancio del territorio", dove sono illustrate le aree dove intervenire affinché davvero si possa sperare in un rilancio economico, sociale e culturale del nostro territorio. Le risorse del Recovery fund avrebbero un impatto importante sulla realizzazione delle idee presenti nel documento.

La fermata dei treni ad alta velocità ad Orte è una grande notizia che attendevamo da tempo. A questa, possiamo aggiungere la candidatura di Civita di Bagnoregio a Patrimonio Unesco: dobbiamo valorizzare i nostri tesori (e sono numerosissimi!) e riuscire, così, a sviluppare un turismo di qualità che possa diventare una importante fonte di occupazione.

Le attività turistiche che possono nascere da un tale riconoscimento diventerebbero una risorsa importante per l'economia locale. I cittadini, soprattutto i giovani e le donne,

devono diventare promotori di questo turismo ma anche custodi delle proprie ricchezze e beneficiari di questo sviluppo. Non dobbiamo immaginare il turismo come il fenomeno di massa che molte nostre attrattive hanno sperimentato in passato, ma un turismo di qualità, sostenibile, che arricchisca il territorio economicamente, ma anche culturalmente e socialmente, dall'impatto ambientale minimo.

Moltissime sono le località nella Tuscia, compresa Viterbo, che hanno centri storici che non aspettano altro che essere valorizzati; centri storici che possano diventare laboratori culturali, che possano ritornare ad essere centro della città, dove le botteghe artigianali possano trovare nuova linfa. Le attività del centro dovranno svilupparsi in simbiosi con le periferie che devono ambire a non essere più solo dormitori dove abbondano i non luoghi (come li definì l'antropologo francese Augè) ma posti in cui la vitalità e la creatività abbiano i giusti spazi.

RISTORAZIONE COLLETTIVA

Le mense scolastiche, sanitarie ed aziendali, già penalizzate dalle caratteristiche del settore, come quello scolastico, che prevede un quadrimestre di sospensione della retribuzione, hanno visto anticipare di molti mesi le difficoltà. Si è percepita fortemente la mancanza di ammortizzatori per i mesi di sospensione, problematica cara alla Fisascat. Lo smart working e la DAD sono stati strumenti utili ma non si è valutato l'impatto negativo che hanno avuto sugli addetti alla ristorazione. Nel nostro territorio abbiamo diverse aziende nel settore: Innova, che dopo molti anni ha sostituito la Vivenda, nella asl di Viterbo. Appalto difficile che ha mostrato le sue criticità nella gestione successiva al cambio

appalto: ci si è battuti affinchè le difficoltà evidenziate dai lavoratori non ricadessero sui pazienti ricoverati nelle strutture. Tanti problemi nell'appalto caserme dove la Turrini, società subentrata, ha dovuto fare i conti con la sua offerta orientata al ribasso.

VIGILANZA PRIVATA

Altro effetto del Covid è l'ansia e l'insicurezza che ha diffuso negli italiani; una tendenza, poi, non derivante dai fatti reali: fortunatamente la criminalità è in diminuzione. Ciò non toglie, comunque, che si vive in uno stato di rischio percepito molto alto. In tale scenario, la sicurezza privata rappresenta un elemento importante e complementare alla sicurezza pubblica.

Negli ultimi anni il settore è cresciuto molto: oggi il valore raggiunto dal settore si aggira intorno ai 3 miliardi di euro e conta circa 90 mila addetti. Nel nord del Paese abbiamo le imprese più grandi, al sud di piccole dimensioni.

Un punto critico dell'attuale norma è che le Guardie Particolari Giurate sono ben definite mentre gli altri vengono qualificati in modo generico come "portierato". Ciò crea delle interpretazioni distorsive, anche nei cambi di appalto.

In merito al codice degli appalti pubblici, si afferma con chiarezza la salvaguardia della clausola sociale ma, a volte, la magistratura amministrativa e l'Anac la ridimensionano a elemento subordinato alla libera concorrenza.

A nostro modo di vedere, il principio dell'offerta congrua è la questione centrale. Non si può accettare che nelle gare indette dalla Pubblica Amministrazione si trovino prezzi addirittura inferiori alle tabelle sul costo del lavoro del Ministero del Lavoro. Le imprese del settore, poi, per mantenere quote di mercato,

aumentano la flessibilità e contengono gli organici. Auspicabile un provvedimento legislativo ad hoc per una realizzazione delle norme esistenti e un loro corretto adeguamento al contesto del mercato. Il CCNL di settore è scaduto nel 2015; il nostro obiettivo è arrivare ad un CCNL del comparto che riformi e rinnovi le attuali condizioni contrattuali. Purtroppo, ci troviamo di fronte associazioni datoriali a cui non basta conservare le norme ma chiedono peggioramenti delle stesse, negando un qualsiasi riconoscimento salariale. Per questo, si ritiene indispensabile un confronto con i Ministeri del lavoro e degli Interni, sia per il sistema degli appalti, sia per le competenze richieste agli operatori del settore.

Nel nostro territorio ci confrontiamo con diverse realtà del settore che evidenziano tutte le criticità che si palesano anche nella trattativa di rinnovo del CCNL: Cosmopol, che ha sostituito la Securpol in AS, che nel tempo ha soppresso servizi e postazioni, ha poi acquisito altri appalti utilizzando una sua controllata: Cosmopol Basilicata, disorientando i nostri lavoratori. Con la Security Service, che si occupa del portierato nei siti della Asl, i lavoratori hanno accettato, pur di non perdere la propria occupazione, condizioni leggermente peggiori rispetto a prima. La Pas, che si occupa della Vigilanza al Porto di Civitavecchia, ha disdettato il contratto integrativo e poi chiesto ai lavoratori sacrifici per affrontare il periodo estivo: oggi non conosciamo il futuro dei lavoratori di questa società in house, o meglio, abbiamo timore di conoscerlo; la crisi del Porto causata dal Covid rischia di mettere in dubbio la loro occupazione nel 2023: noi ci impegniamo, fin d’ora, ad essere al loro fianco.

SETTORE TERMALE

Il futuro del termalismo italiano si chiama benessere. Il settore termale conta oggi 320 aziende (più di 200 applicano il CCNL da noi firmato e nel 2020 scaduto), 15 mila lavoratori, 60 mila nell'indotto generato. Un settore tra i più redditizi prima del Covid. Durante la pandemia l'attività si è svolta, molto ridotta, solo nei centri considerati presidio sanitario. Certamente, una maggior integrazione tra il turismo termale e il wellness potrà generare un rilancio strutturale del settore. Il bonus termale contribuirà a dare linfa ma serviranno interventi più importanti per generare più occupazione. Nel nostro territorio l'attività termale rappresenta, purtroppo, un'eterna promessa: nel periodo post pandemico, le terme di Viterbo stanno provando a risollevarsi. Purtroppo, scontano problemi strutturali che vengono da lontano e che, non sempre, hanno avuto la giusta attenzione da parte delle istituzioni locali. Questo settore può, per il nostro territorio, davvero essere considerato una miniera vergine: inserito in un progetto di ampio respiro ha margini di sviluppo, anche occupazionali, notevoli.

TDS, DMO E DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

I lavoratori dei settori che rientrano nel campo applicativo dei CCNL Terziario Distribuzione Servizi (Confcommercio e Confesercenti), Distribuzione Moderna Organizzata (Federdistribuzione) e Distribuzione Cooperativa, contribuiscono in modo significativo al Pil del nostro Paese e all'occupazione.

Le prospettive di crescita rispetto agli altri Paesi europei sono modeste. Già prima della pandemia, la Grande Distribuzione Organizzata aveva una previsione di crescita in Italia ferma all'1,7%, contro i 2,8 del Regno Unito e i 2,9 della Germania. Certamente l'elevato livello di frammentazione, una presenza

sempre maggiore del franchising (nella DMO), la valorizzazione della dimensione medio – piccola, ci porta ad affrontare un arcipelago settoriale, come quello descritto, in modo diverso. Dobbiamo perseguire l'obiettivo di ricomposizione del lavoro, puntare su temi unificanti, mai trascurare la prevenzione, la salute, la sicurezza, l'ambiente, la dignità della persona, la formazione, le nuove competenze, l'invecchiamento attivo, il salario.
Ottenere questo permetterà al lavoratore di essere più forte, non solo nella sua organizzazione ma all'interno del mercato del lavoro. In questo ambito abbiamo diverse realtà che riflettono le diverse sfaccettature di cui abbiamo fatto cenno.
La distribuzione cooperativa nel territorio è rappresentata dall'Amiatina: cooperativa che si estende nella nostra Provincia e in altre zone della Toscana. Ha assorbito la cooperativa Val Cecina e due punti vendita della Unicoop Tirreno. La sua caratteristica di avere punti vendita di prossimità le ha permesso di andare a gonfie vele durante la pandemia; oggi prevede nuove aperture e presenta un alto tasso di sindacalizzazione. Unicoop Tirreno, invece, ha una storia diversa: ci sono problemi di indebitamento che hanno portato anche alla cessione di diversi supermercati, ad esempio quello di Tuscania. Anche qui, però, ci sono stati sviluppi positivi come il rinnovo dell'integrativo che ha visto un duro lavoro da parte della nostra Segreteria nazionale. Un aspetto che dimostra invece la cessione di negozi a terzi, e cosa questo rappresenta per la frammentazione del settore, è la vicenda che si è consumata a Tarquinia: il punto vendita Carrefour è passato in affitto di ramo d'azienda al Gruppo Cataldi, piccola realtà del litorale laziale, a confronto con il colosso francese che ha intrapreso anche la strada del franchising. Chiara dimostrazione che le grandi catene, per abbassare i costi, non potendo portare la loro attività all'estero,

cedono a terzi imprenditori, spesso di piccole dimensioni, che hanno più margini di guadagno potendo più facilmente intervenire nell'organizzazione del lavoro, aumentando la flessibilità, non riconoscendo, nel lungo termine, i CIA che hanno ereditato. Forse, quando ci troveremo in futuro di fronte a queste cessioni, dovremmo cominciare a supportare i lavoratori coinvolti in questi processi, qualora preferissero diventare imprenditori di sè stessi, o magari immaginassero di far parte di una cooperativa di lavoratori che prende in mano il proprio destino. Poi, abbiamo la realtà di Unopiù: dopo anni di perdite e ristrutturazioni dolorose che hanno riguardato parte del personale, sta ripartendo grazie anche all' e-commerce; dimostrazione palese di quanto sia, la vendita on line, croce e delizia per il commercio. Infine, c'è la vicenda Aquilanti, altra azienda storica del viterbese: cassa integrazione, concordato preventivo e infine liquidazione. Una crisi economica della società, iniziata nel 2017, che il covid ha aggravato fino all'inevitabile messa in liquidazione: dimostrazione che la pandemia ha portato alla chiusura chi già aveva problemi di tenuta. Purtroppo, la mancanza di liquidità non ha permesso alla società di poter risollevarsi nonostante il bonus 110 %.

Al di là di alcune tristi vertenze, come quella sopra citata, che non hanno trovato la soluzione da noi auspicata, voglio sottolineare che i buoni risultati ottenuti nel territorio sono figli anche dell'unione confederale. A tal proposito, voglio ringraziare le segreterie della Filcams e della Uiltucs, rappresentate rispettivamente da Donatella Ayala ed Elvira Fatiganti, con cui abbiamo sempre avuto ottimi rapporti, sempre costruttivi. Pur nelle reciproche differenze, si è sempre agito per il bene dei nostri associati, dei lavoratori tutti. L'unione sindacale, che negli ultimi

tempi, in più occasioni si è palesata, come nella grande manifestazione contro i fascismi, nel nostro territorio è una realtà consolidata che auspichiamo possa continuare: dobbiamo farla continuare!

Voglio ringraziare coloro che hanno reso grande la Fisascat di Viterbo, Fortunato Mannino e Aldo Pascucci. Sono loro che hanno messo a disposizione delle più giovani leve il loro sapere, la loro esperienza. Fortunatamente, possiamo ancora contare su di loro: **la Ust Cisl di Viterbo è una grande famiglia**. Ringrazio Barbara Gemma De Julio, responsabile dell'ufficio vertenze: una giovane donna che ha messo il suo entusiasmo anche a nostra disposizione.

Ringrazio di cuore tutti coloro che operano al Caf (dove ho avuto il piacere, in passato, di lavorare per alcuni mesi) e al Patronato Inas: conosco il valore delle persone che ci lavorano, la loro competenza e professionalità che li porta, anno dopo anno, a raggiungere traguardi sempre più importanti.

Ringrazio coloro che collaborano con la nostra struttura ma operano in un contesto difficile come il territorio di Civitavecchia: a cominciare da Silvano Corda che ha individuato delegati in gamba da cui poter ricevere un aiuto importante, come Alessandro Cerasola e Annarita Pipponzi.

Ringrazio Stefano Diociaiuti, Segretario Fisascat Roma e Lazio, perché, anche se ci siamo incontrati poco, in quei momenti ci ha spiegato la sua idea di sindacato, più inclusiva e partecipativa fra i diversi territori.

Ringrazio, infine, Stefania Chicca, per la sua presenza e per il suo impegno. Ho avuto modo di seguire anni fa con lei difficili

trattative: ho visto il suo coinvolgimento, il suo riuscire ad essere vicina ai lavoratori anche in momenti particolarmente complicati.

Mi scuso con quanti oggi sono qui presenti come delegati di aziende che non sono state citate; voglio però ringraziarvi, per quanto avete fatto per i lavoratori in un periodo difficile come quello che abbiamo vissuto. Grazie a voi, nonostante la pandemia, nonostante l'impossibilità di poterci incontrare di persona, la categoria ha continuato a crescere e non ha invertito la tendenza degli ultimi anni. Non era un risultato scontato: oggi la società è molto fluida, non più legata alle ideologie, alle radici culturali, alla voglia di affrontare insieme i problemi. Siete, anche nei momenti più drammatici, stati sempre disponibili; avete rappresentato nel modo migliore la mission che il sindacato si è prefisso di perseguire, ieri, oggi e domani. Citando il filosofo danese Kierkegaard: "**la vita può essere capita solo all'indietro, ma va vissuta in avanti**"

Grazie