LABORATORIO TERZIARIO
PERIODICO DELLA FISASCAT CISL DI DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI
Poste Italiane Spa - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% - DCB Roma - N. 2/2022 - Anno XVI

FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

FeLSA CISL
Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi Atipici

FISTCISL
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

ATTI TAVOLE ROTONDE

SESSIONI CONGRESSUALI 2022

una direzione comune

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO

FIST CISL ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

TG Lab

IL SINDACATO del TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

A PORTATA DI CLICK

TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.

www.fisascat.it www.tglab.it

LABORATORIO TERZIARIO
PERIODICO DELLA FISASCAT CISL DI DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI
Poste Italiane Spa - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% - DCB Roma - N. 2/2022 - Anno XVI

FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO

FeLSA CISL
Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi Atipici

FIST CISL
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

ATTI TAVOLE ROTONDE

SESSIONI CONGRESSUALI 2022

una direzione comune

LABORATORIO TERZIARIO
PERIODICODIDOCUMENTAZIONEDELLAFISASCAT CISL

N. 2/2022 - Anno XVI
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

Registrato presso il Tribunale di Roma con il n° 236 in data 26/06/2009
Service Provider: MC-LINK con sede in Roma

ROC 17005

Progetto grafico e impaginazione:
Paola Mele

Redazione:
Mariacristina Masi, Claudio Canzone

Depositato presso il Registro Pubblico Generale delle Opere Protette L. 633/41

Sommario

Presentazione di Davide Guarini
(Segretario Generale FISASCAT-CISL). . . . . pag. 5

XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT - *5/8 Aprile 2022*
IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

TAVOLA ROTONDA - *6 Aprile 2022, ore 9.15*:
Scenari contrattuali a confronto
con la Segreteria Nazionale . . . . . » 7

TAVOLA ROTONDA - *6 Aprile 2022, ore 12.00*:
La bilateralità e il welfare nel solco della contrattazione . » 39

TAVOLA ROTONDA - *6 Aprile 2022, ore 16.00*:
Terziario, Turismo e Servizi dalla resilienza
alla ripartenza . . . . . » 81

3° CONGRESSO NAZIONALE FELSA CISL - *11/12 Aprile 2022*
PARTECIPARE È COSTRUIRE
Il valore associativo tra contrattazione e rappresentanza . » 131

II CONGRESSO NAZIONALE FIST - *27 Aprile 2022*
GOVERNARE L'INNOVAZIONE E GENERARE
NUOVE FROME DI TUTELA NEL TERZIARIO
Contrattare e migliorare il presente per costruire il futuro . » 147

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

ENTI BILATERALI

EBINTER – Ente bilaterale nazionale per l'terziario

ebnt – 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 Nazionale Unitario del settore Turismo

EBIT – ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

EBITERME – Ente bilaterale Aziende Termali

EBISport – Ente bilaterale dello sport

EBIDIM – Ente Bilaterale della Distribuzione Moderna Organizzata

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fon.Te. – FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI ADDETTI DEL TURISMO, 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 SANITARIA 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

FASIV – Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza

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

CASSA COLF – Cassa Assistenza Sanitaria Lavoratori Domestici

CASSA PORTIERI – Cassa Assistenza Dipendenti Proprietari da Fabbricati

FONDO SANITARIO COOPERSALUTE

FONTUR – FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

FONDOASIM – Fondo assistenza sanitaria integrativa multiservizi

AGIDAE SALUS – SETTORE SOCIO-SANITARIO

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

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

FONDO PROFESSIONI

fonTer – Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario

Fon.Coop

Fonder – fondo enti religiosi

Fondimpresa – Fondo interprofessionale per la formazione continua

FIST CISL – FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

LABORATORIO TERZIARI – PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL

PROGETTOTERZIARI – PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Presentazione di Davide Guarini

(Segretario Generale FISASCAT-CISL)

Dal 5 all'8 Aprile 2022 si è tenuto il XX Congresso Nazionale FISASCAT, un appuntamento particolarmente importante in questa delicata fase storica, che ha costituito prima di tutto un momento di confronto e dibattito sui temi cari ai lavoratori, in una fase in cui l'Europa si trova ad affrontare una grave crisi economica e sociale.

La grande famiglia della Fisascat svolge un ruolo di primo piano nella difesa dei lavoratori più fragili e meno considerati e sente forte la responsabilità di chiedere maggiori tutele, procedendo principalmente verso l'unico strumento atto a introdurre più garanzie: la contrattazione.

Per questo il titolo che abbiamo scelto per l'appuntamento congressuale è stato "Il futuro nel solco della contrattazione". Incrementare il lavoro, garantire più sicurezza, governare l'innovazione e favorire la partecipazione sono solo alcuni degli argomenti che abbiamo voluto approfondire nel corso dell'evento e che, con questa pubblicazione, intendiamo diffondere per condividere ancora di più le idee e le battaglie sindacali della Fisascat non solo con gli iscritti, ma anche con tutti quelli che si avvicinano al nostro mondo e che condividono i nostri valori.

Si rende necessario pensare il lavoro e il sindacato come parte di un tutto. Bisogna andare oltre la strenua difesa degli interessi categoriali, dobbiamo saper tessere alleanze, riuscire a guardare oltre.

Sono tante le battaglie che attendono il "terziario", dovute spesso alle veloci trasformazioni che caratterizzano il settore ed è necessario affrontarle avendo chiaro l'obiettivo: tessere una tela di diritti, tutele e opportunità. Tutto questo si dovrà fare alla luce delle pesanti conseguenze economi che della Guerra in Ucraina, che sta provocando un notevole incremento dell'inflazione generale.

Aumento dovuto soprattutto all'innalzamento del costo dei beni energetici e che rischia di mettere in ginocchio definitivamente tante imprese italiane, già fortemente provate dalla pandemia. Le famiglie sono state le prime a pagare il prezzo più alto di questa complessa situazione internazionale, dobbiamo pertanto difendere i posti di lavoro e agire con determinazione sulla questione dei salari.

Ampio spazio, nel corso dei lavori congressuali, è stato volutamente dato alle politiche di genere e ai giovani.

Le donne lavoratrici sono state le più penalizzate durante l'emergenza sanitaria rendendo ancora più necessario raggiungere, in tempi brevi, un sistema che permetta di conciliare i tempi di vita e lavoro e che possa consentire così di intervenire positivamente anche sul tasso di natalità. Su questi temi non si può attendere oltre.

I giovani sono per noi una priorità e per questo, attraverso la formazione sindacale e l'impegno costante della Federazione, faremo in modo di coinvolgere sempre di più all'interno del Sindacato gli under 35, allo scopo anche di comprenderne meglio le esigenze, in un mercato del lavoro e in un contesto storico – sociale che fornisce loro poche certezze. I giovani Fisascat hanno fiducia negli strumenti forniti dalla bilateralità e auspicano che, attraverso la contrattazione, si possa costruire per loro la possibilità di pensare al futuro con meno preoccupazione.

La Fisascat è presente, al fianco di ogni singlo lavoratore, per mettere in pratica quello di cui si è dibattuto nel corso dell'assise congressuale e trasformare così le idee e i buoni propositi in atti concreti a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che ripongono in noi la loro fiducia. Ringrazio tutti i relatori che hanno contribuito ad arricchire i contenuti del XX Congresso FISASCAT introducendo temi importanti di discussione, che saranno per noi uno stimolo a difendere diritti già acquisiti e a introdurre ulteriori tutele, in un contesto sempre più dinamico, in cui le nuove sfide sono sempre dietro l'angolo.

XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

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

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

SCENARI CONTRATTUALI
A CONFRONTO CON LA SEGRETERIA NAZIONALE

6 APRILE | **09:15**

Vincenzo Dell'Orefice

Diego Lorenzi

Aurora Blanca

Mirco Ceotto

XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

MODERATORE

Emmanuele Massagli
Presidente Adapt

CISL FISASCAT

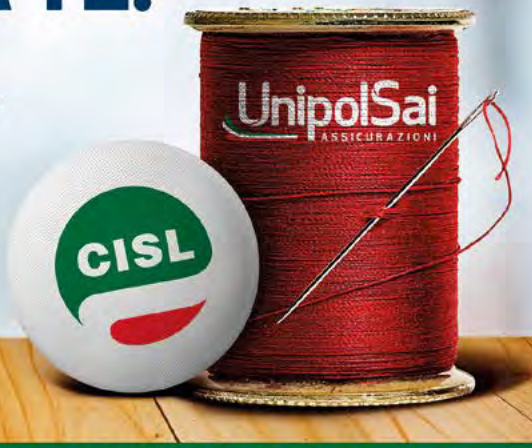
#organizziamoilfuturo

FIST CISL | una direzione comune

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

CRISTIANO MONTAGNINI

(Segretario regionale FISASCAT-CISL Piemonte)

Buongiorno a tutti, in qualità di Presidente del XX Congresso Nazionale FISASCAT-CISL do inizio ai lavori di questa seconda giornata con un Focus dal titolo *"Vox populi, scenari contrattuali: la Segreteria nazionale a confronto"*, coordinato dal professor Emanuele Massagli, ma prima vediamo un video introduttivo.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Buongiorno a tutti. invito i membri della Segreteria nazionale a salire per iniziare l'incontro di questa mattina. È un momento, secondo me, significativo e originale nell'esperienza dei Congressi a cui mi è capitato di assistere negli anni e devo dire che è importante un confronto, un'occasione di dialogo diretto tra i membri della Segreteria e i partecipanti al Congresso specificatamente sugli scenari contrattuali.

È questo infatti il titolo di questo incontro, di questa oretta che passeremo insieme e la cosa non è così frequente. Forse, a pensarci, è anche anomalo che non sia così frequente, perché questo è un tema assolutamente rilevante ed è ciò che probabilmente molti dei partecipanti vi chiedono, incrociandovi a pranzo o nei corridoi.

Vi chiedono come sta andando quel certo tavolo, quali sono i nodi per i rinnovi e allora si sono volute porre queste domande un po' tutte insieme ai membri della Segreteria, ognuno per la propria competenza, per cui, chiedendo a loro, lo farò io un po' a nome di tutti. Quindi li solleciterò io, ma come facilitatore, niente di più, non come intervistatore. Li solleciterò a fare il punto sui contratti e i settori che seguono, per cui ringrazio di essere qui, a questo momento di incontro, Vincenzo Dell'Orefice, Diego Lorenzi, Aurora Blanca e Mirco Ceotto.

Iniziamo subito: ci siamo dati come obiettivo quello di stare nei 50 minuti, massimo un'oretta, per cui faremo due giri di tavolo, due domande

a ciascuno di loro. Vi chiedo di contenere la risposta in 5-6 minuti, con uno sforzo di sintesi importante, visto che parleremo di nodi che, in alcuni casi sono cronici e pluriennali, però è importante focalizzarsi sugli aspetti essenziali.

Inizierei con Vincenzo. La prima domanda è abbastanza ovvia forse nel tuo caso, perché, come è noto, è in fase di rinnovo il più grande contratto, il contratto più utilizzato nell'ambito privato nel nostro Paese, che è il contratto del terziario, distribuzione e servizi. Dunque ti chiedo lo stato dell'arte della trattativa, a che punto siamo, quali sono i nodi aperti. Questo è un contratto che ha una platea di riferimento di oltre 2.400.000 persone, per cui parliamo davvero di uno degli asset chiave del Paese, Però, come sappiamo, è anche un contratto che era in fase di rinnovo dopo un momento storico e di contesto economico non facile proprio per molti dei settori che sono da voi rappresentati.

VINCENZO DELL'OREFICE

(Segretario Generale Aggiunto FISASCAT-CISL)

Grazie, buongiorno a tutti. La situazione non solo del rinnovo del CCNL del terziario, distribuzione e servizi Confcommercio - Confesercenti, ma anche del CCNL della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa ha praticamente visto l'esaurirsi di una prima tornata di confronti che si sono svolti in commissioni tematiche.

Perlopiù abbiamo affrontato i temi della sfera applicativa dei contratti e della classificazione, per poi passare anche ad aspetti connessi al mercato del lavoro in virtù della normativa stratificata che si è succeduta negli anni dal rinnovo del 2015. Per quanto riguarda il CCNL terziario, distribuzione e servizi va dal 2018 in poi, fino al 2018 per quanto riguarda il CCNL della distribuzione moderna organizzata.

Alla fine di questa fase credo che sia inevitabile provare a tornare a un livello di confronto che sia più negoziale, perché ho l'impressione che le commissioni tematiche abbiano un po' esaurito la loro funzione, nel senso che hanno meritoriamente svolto un lavoro di approfondimento tematico, per cui abbiamo rilevato alcuni punti di vista delle organizzazioni sindacali non sempre collimanti su alcune questioni ed alcuni temi, ma adesso è necessario avere una fase più politica, negoziale di confronto, nel senso che, fatta la ricostruzione tecnica, bisogna cominciare a capire quale possa essere il punto di caduta sostenibile reciprocamente dalle parti.

Come spesso diciamo in occasioni del genere, registriamo anche nell'ambito della distribuzione commerciale un ritardo cronico nel rinnovo di questi contratti, dovuto in parte alla difficoltà che il covid soprattutto ha indotto in alcuni ambiti commerciali. Penso soprattutto al non-food e però anche a delle questioni che attengono alla complessità del settore nel suo complesso.

Credo che nella vicenda del rinnovo attuale pesi inevitabilmente anche la storia del rinnovo o dei rinnovi che dal 2015 abbiamo vissuto. Non è un segreto per nessuno, soprattutto per coloro i quali sono questa mattina qui, che a seguito del rinnovo del 30 marzo del 2015, con l'entrata in vigore dal primo di aprile successivo del contratto del terziario,

distribuzione e servizi, nel 2017 le parti responsabilmente firmarono un protocollo integrativo al contratto collettivo nazionale di lavoro per sospendere l'erogazione dell'ultima tranche di aumento di €16, che doveva essere corrisposta, come ricorderete, nel novembre di quell'anno, rimandandola a luglio, se non vado errato, dell'anno successivo.

Per quanto riguarda invece la parte relativa alla distribuzione organizzata, abbiamo dovuto attendere la fine del 2018 e addirittura, a fine 2018, si sottoscrisse un contratto che avrebbe avuto di fatto una vigenza di un anno, perché quel contratto partiva dal primo di gennaio del 2019 e sarebbe scaduto il 31 dicembre dello stesso anno.

Ecco che le organizzazioni sindacali non utilizzano, diciamo, strumentalmente il fatto che, soprattutto nella grande distribuzione organizzata e non dei prodotti alimentari, sia stato richiesto ai lavoratori un supplemento di disponibilità anche durante la fase più acuta del covid e dei lockdown. Non vogliamo utilizzare queste suggestioni, nonostante il fatto che siamo partiti dal definire questi lavoratori "eroi" e adesso ci si dimentica di loro, però è chiaro che c'è un'attesa che cresce fra le lavoratrici e i lavoratori.

E non va sottovalutata questa attesa, perché effettivamente protrarre oltre una trattativa, che naturalmente deve scomporsi, non va bene. La FISASCAT, come ha sempre fatto nella sua storia, non si tirerà indietro, però procrastinare oltre l'inizio vero e proprio di questa trattativa, potrebbe apparire come un gesto irriguardoso nei confronti di tante lavoratrici e di tanti lavoratori.

Io segnalo poi un altro aspetto: prevale a volte nelle controparti datoriali un'attenzione molto marcata nei confronti delle relazioni con le confederazioni per arrivare a fare sempre nuovi patti sulle regole che presiedono alla sottoscrizione dei CCNL.

Ecco, non vorrei che ci si concentrasse troppo sulle regole per rinnovare i contratti e che poi i contratti non fossero mai rinnovati, nel senso che va bene darci sempre delle regole più avanzate, ma non è che possiamo avere regole di dettaglio molto particolari, ricercatissime e poi non andare a sottoscrivere i contratti. È come chi pretende di non fare l'esame pratico alla guida, ma solo quello teorico per portare la macchina: non va bene assolutamente.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Ti interrompo un attimo per un'appendice a questa domanda, per cui ti chiedo una risposta molto sintetica, ma che può essere un elemento di riflessione. Anche alla luce della tua esperienza, che è notevole, su diversi tavoli, che significato ha ancora un contratto come questo? Parlo soprattutto del contratto terziario, distribuzione e servizi, quindi del contratto più grande, che riguarda Confcommercio e Confesercenti. Che significato ha un contratto così trasversale?

Noi sappiamo che dentro questo contratto ci sono attività molto diverse tra loro, che hanno vissuto diversamente questa fase storica e che sono anche diversamente moderne rispetto a quello che sta succedendo nel mercato del lavoro a causa dell'evoluzione tecnologica. Quindi da una parte abbiamo questo grande contratto del lavoro privato nell'ambito non industriale, che è ormai il contratto del commercio e del terziario, dall'altra abbiamo delle tendenze, che negli anni si sono osservate, a specializzare i contratti, a stringere i perimetri dei contratti da sottoscrivere, per avere dei contratti più rappresentativi.

Chiaramente non sto parlando del fenomeno dei contratti pirata, problema di cui ci sarà modo di discutere con alcuni degli altri membri della Segreteria, ma della tendenza alla specializzazione. Avere ancora questo grande contratto è un valore, o è motivo di difficoltà? Come lo giudichi?

VINCENZO DELL'OREFICE

(Segretario Generale Aggiunto FISASCAT-CISL)

Per noi è un valore, nel senso che avere una platea di riferimento così ampia significa di fatto gestire uno strumento, quello del CCNL, che addirittura riesce ad incidere anche sulle leve macroeconomiche di un Paese come questo. Però dovrebbe essere un valore per tutte le parti che lo sottoscrivono, non fosse altro perché negli accordi interconfederali, di cui dicevo prima, spesso e volentieri ci assumiamo l'impegno, come parti, a ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro. E questo è un impegno che ritroviamo almeno in due accordi interconfederali recenti.

Ma non solo: il fatto di avere uno strumento che organizza i rapporti individuali di lavoro così utilizzato è una diga anche rispetto al fenomeno del dumping. Certo, questo contratto finora lo ha fatto, credo, in maniera efficace, ma non può rimanere impermeabile e insensibile alla sfida della regolamentazione di alcune specificità.

Lo abbiamo fatto fino, correggetemi se sbaglio, al rinnovo del 2015 con una importante partita integrativa del sistema classificatorio. Noi, in questo tornata negoziale, abbiamo chiesto alle nostre controparti e in particolare a Confcommercio, per ciò che rappresenta, di tentare la strada dell'approfondimento per un riallineamento della sfera applicativa del contratto, soprattutto al settore dell'e-commerce. Settore che già fa parte della sfera applicativa del CCNL terziario, distribuzione e servizi, anche se non è declinato nello specifico quale deve essere il campo di utilizzo del contratto per quelle specificità.

E poi vorremmo affrontare anche il tema del franchising, che per il settore ha un'importanza fondamentale, straordinaria, perché nell'ambito settoriale si sta vivendo da tempo, oltre alla crisi del formato dell'ipermercato, anche una ristrutturazione in termini di presenza e anche di proprietà dei soggetti che operano nel commercio.

Infatti, probabilmente per rispondere all'offensiva della cosiddetta distribuzione associata, anche le aziende che venivano dette succursaliste, ovverosia quelle contraddistinte da un'unica proprietà e da filiali riconducibili quindi ad un unico marchio, ad un unico proprietario su tutto il territorio nazionale, stanno sempre di più investendo sul franchising, su negozi che spesso e volentieri cedono a terzi in cambio della garanzia di conservare il marchio.

Del resto non è un segreto per nessuno che il Mezzogiorno d'Italia, di fatto, è stato interessato da un massivo periodo di smantellamento della presenza diretta dei grandi marchi: se n'è andato Carrefour di recente dalla Campania, aveva abbandonato ormai dal 2008, se non vado errato, la Puglia e anche la distribuzione cooperativa, Coop Alleanza 3.0, non più tardi di tre mesi fa ha abbandonato la Sicilia e l'unica area meridionale, presso la quale questa importante impresa cooperativa opera, è la Puglia.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Grazie. Passo a Diego Lorenzi. In particolare la prima domanda la voglio dedicare a tutto l'ambito del turismo, inserendo adesso all'interno di questa macro definizione anche il grande contratto pubblici esercizi - ristorazione collettiva e del turismo, con il recente contratto FIPE-ANGEM e considerando tra l'altro che in questa modalità congiunta c'è il grande contratto Federalberghi e il grande contratto del comparto ricettivo alberghiero Confesercenti. Inoltre sempre sullo stesso ambito gravitano l'industria turistica e le agenzie di viaggio.

Insomma è un comparto che complessivamente conta quasi un milione e cinquecentomila addetti: tante sono le persone interessate da questo CCNL.

Spesso gli operatori di questo settore si definiscono il "fuori casa": è una definizione che qualche anno fa andava molto e chiaramente in un momento in cui le norme ci restringevano in casa, anche simbolicamente bisognava restringere il fuori casa, per cui su questo comparto si è scaricata non solo la pandemia, ma anche le misure di contenimento normative, che anche simbolicamente ed eccessivamente hanno colpito questo settore.

Quindi la domanda che ti faccio è: come sta incidendo questo fattore sul tavolo di rinnovo e cosa sta succedendo tra i sottoscrittori di questo contratto?

DIEGO LORENZI

(Segretario Nazionale FISASCAT-CISL)

Il Turismo è il settore che è stato più colpito da marzo 2020, è il settore che ha più pagato e tutti gli italiani si sono accorti di quanto sia importante per l'economia del Paese, visto che è titolare del 13% del Prodotto Interno Lordo e ha un trend in salita.

Oggi si accorgono tutti che potrebbe essere una risorsa, un settore importantissimo: noi lo stiamo dicendo da almeno 20 anni, ma del tutto inascoltati.

Tutti sono passati dalla crisi pandemica alla crisi economica, a una ripresa che è durata un paio di mesi, 2-3 mesi, seguita da un'altra ricaduta di crisi pandemica e poi dalla crisi della guerra, per arrivare in ultimo addirittura alla minaccia nucleare.

Ma questo settore è stato colpito, ferito più di tutti gli altri, come hanno sicuramente visto tutti i sindacalisti presenti, come ha visto tutta l'informazione.

Abbiamo quindi adottato anche delle azioni comuni, rivolte al mondo politico, perché ovviamente questo settore ha bisogno, in questa fase emergenziale, di avere più attenzione e di avere le risorse per poter continuare a sopravvivere.

Continuiamo a dire noi del sindacato che vogliamo fare i contratti, che vogliamo tutelare le lavoratrici e i lavoratori, ma ovviamente questo settore, specialmente in alcune sue parti, deve alla lettera sopravvivere a questa grande alta marea.

Il turismo è un ambito complesso: ci sono settori che ancora oggi pagano di più, pensiamo solo alle agenzie di viaggi, al mondo termale, pensiamo ai tanti alberghi che non sono riusciti ancora a riaprire da marzo 2020.

Dunque noi abbiamo un'emergenza e noi crediamo che nelle fasi emergenziali il sindacato deve fare la sua parte, perché altrimenti ci nascondiamo dietro a un dito.

Insieme alle associazioni datoriali stiamo perciò realmente facendo tutto quello che ci compete, per evitare che la crisi possa ulteriormente peggiorare e per rimediare con gli strumenti che sono a nostra disposizione.

Ci sono settori che ovviamente hanno pagato di più e che continuano a pagare di più. I dati che abbiamo rilevato, grazie anche all'osservatorio di competenza del settore, sono ancora oggi preoccupanti, però noi rivolgiamo un'attenzione maggiore al governo degli strumenti, per poter ovviamente intervenire di più e contiamo di riaprire le trattative, cosa che abbiamo fatto in tutti gli altri tavoli contrattuali, in cui abbiamo ripresentato le nostre richieste, e continueremo a farlo.

La nostra Piattaforma è centrata sui sistemi che riguardano la classificazione, l'orario di lavoro, il mondo degli appalti, che incide fortemente anche nelle strutture turistiche, il salario.

Fare il sindacato vuol dire fare il contratto, fare il contratto vuol dire parlare di soldi, perché spesso molti si dimenticano che i contratti devono cominciare dal salario.

Noi abbiamo retribuzioni completamente diverse, inferiori a quelle che interessano altri contratti. Quindi il salario è un tema importante, anche se è ovvio che in questo momento lo stiamo tenendo un po' defilato: sarà l'ultimo degli argomenti che tratteremo, perché ora, ci interessa fare un'azione comune, di difesa ovviamente di tutto il settore.

Questo anche richiamando – e lo ha visto anche l'informazione – l'iniziativa che abbiamo fatto al Colosseo e a Venezia per attrarre l'interesse dei media, perché noi continuiamo ad essere molto arrabbiati per il fatto che non siamo tenuti abbastanza in considerazione dai mezzi di informazione.

Eppure in altri settori basta un evento minimo, basta la chiusura di un'azienda meccanica di 100 lavoratori per fare notizia a livello nazionale, mentre noi assistiamo a perdite di migliaia di posti di lavoro, a crisi di migliaia di persone che riscuotono una pensione minima.

Quindi noi continuiamo a dire, visto che i nostri settori sono quelli del futuro, che questa poca attenzione ci fa arrabbiare e che invece anche l'informazione deve interessarsi a noi. Dunque noi dobbiamo essere più capaci, più bravi a fare interessare i media al nostro mondo.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Grazie. Aurora Blanca, tra i settori che sono di tua competenza, io vorrei soffermarmi soprattutto su lavoro domestico e studi professionali. Parto dal lavoro domestico, che ha forse qualche migliaio di lavoratori in meno rispetto agli studi professionali, ma è in crescita, diciamo anche per la significatività di questo comparto in un momento storico come questo.

Il lavoro domestico sappiamo che è in grande crescita, una crescita talvolta disordinata, un settore su cui si scaricano anche molti pregiudizi nella lettura del fenomeno. È un settore che è stato fortemente interessato dalla pandemia e ha costituito, di fatto, una frontiera del contrasto alla pandemia. Questo è stato anche recentemente riconosciuto, perché è entrato nel grande insieme dei servizi di protezione sociale, però è anche un settore che ha tanti aspetti particolari: una componente femminile importante, una componente di immigrazione importante e quindi pone temi legati alla formazione.

La recente legge di bilancio, grazie anche, se non soprattutto, all'azione sindacale, ha trattato di questi temi, perciò ti volevo chiedere cosa sta succedendo. Visto che tu lo conosci molto bene, che lo segui con passione, cosa sta succedendo all'interno del settore del lavoro domestico, anche oltre le dinamiche, adesso, del rinnovo contrattuale? E quali, secondo te, sono le frontiere di sviluppo, di lavoro per il sindacato dentro questo grande comparto?

AURORA BLANCA

(Segretaria Nazionale FISASCAT-CISL)

Grazie innanzitutto per la domanda, una domanda di scenario, ma anche di prospettiva, quella che ieri Marco Lai ha definito “visione creativa”. La domanda mi fa molto piacere anche perché questo settore è vero che probabilmente è meno conosciuto ed è anche uno di quei settori dove siamo meno presenti dal punto di vista della rappresentanza.

Qui agiamo in un ambito, che sono le mura domestiche, decisamente cambiato. Penso a come questo lavoro è nato all’interno delle famiglie più abbienti.

Proprio il rinnovo del contratto siglato di recente, in piena pandemia, l’8 settembre 2020, l’abbiamo definito un contratto che cambia il paradigma e cambia il paradigma anche del ruolo del sindacato, delle parti sociali più in generale e anche della società.

Oggi gli assistenti familiari sono dediti a soddisfare da un lato un bisogno legato all'età, alla longevità, che in una chiave prospettica possiamo vedere in chiave ottimistica, dall'altro anche lo spopolamento di molti territori.

Da questo punto di vista come parti sociali noi ci siamo più volte interrogati su come cogliere le opportunità e soprattutto su come debellare la piaga del lavoro irregolare, che si attesta al 65%.

Sono circa 2 milioni gli addetti, eppure pochi ancora risultano avere un contratto in regola. Da questo punto di vista noi non ci siamo mai arresi e, proprio grazie alla pandemia, abbiamo scoperto in questo settore una nuova linfa.

Sottoscrivendo il contratto, abbiamo voluto implementare la formazione: 64 ore di formazione, riconosciuta a coloro che fanno i corsi della bilateralità contrattuale, portano alla certificazione.

Questa è la nuova frontiera per il domani: la certificazione delle competenze, che dall'altro lato vuol dire il riconoscimento della professionalità, del tempo speso, dei carichi di lavoro, delle indennità previste proprio nel nuovo contratto per il riconoscimento della presa in carico di due persone non autosufficienti o di un bambino minore di sei anni.

Dall'altro lato abbiamo il problema di come debellare il lavoro irregolare. Abbiamo scritto più volte al governo nelle sue varie formazioni, anche recentemente, ma non abbiamo mai trovato riscontro. Ciononostante, a questo proposito, abbiamo presentato una piattaforma programmatica.

Però posso dire – e quindi rispondo direttamente al quesito – che la legge di bilancio invece, grazie all'azione sinergica congiunta che abbiamo messo in campo come FISASCAT e come CISL ha iniziato a dare qualche prima risposta proprio per il riconoscimento degli assistenti familiari ai quali si applica integralmente il contratto.

E anche nei livelli essenziali di prestazioni sanitarie per la prima volta la legge di bilancio riconosce i diritti di queste lavoratrici, che perlopiù sono immigrate, e certo riconosce loro un ruolo specifico.

Questa sarà la sfida che ci viene posta di fronte da questa nuova opportunità, che ben si integra con il PNRR, con quelli che sono gli scopi del PNRR, della New Generation EU.

La nuova sfida sarà quella di spendere le risorse che ci vengono messe a disposizione e trasformarle in opportunità per un lavoro dignitoso. Lavoro dignitoso che in questo ambito, nel lavoro domestico, si deve coniugare anche con il diritto al benessere, alla cittadinanza dignitosa.

Dico questo perché, se penso a quello che dicevo prima circa la longevità e la presa in carico in famiglia della cura della persona, non può esserci un esito diverso se non quello di un lavoro dignitoso e di una vita dignitosa, che tutti quanti noi vogliamo rendere veramente tale, anche in vista di quello che può essere il domani.

E volgendo lo sguardo al domani, non possiamo distogliere lo sguardo da quello che sta succedendo: 33.000 sono le lavoratrici ucraine che noi rappresentiamo all'interno della bilateralità e anche a queste donne necessitava dare delle risposte.

Proprio la prossima settimana come parti sociali abbiamo deciso che si riuniranno anche gli organismi della cassa sanitaria contrattuale per deliberare una prestazione a vantaggio di questa popolazione, affinché possano avere un contributo anche per quanto riguarda il ricongiungimento familiare.

È un piccolo gesto, che volge però lo sguardo su un rinnovato senso valoriale.

E anche il contratto non solo deve restituire valore economico, come ha fatto anche di recente, a partire dal primo di gennaio, ma credo che debba costituire un'opportunità per rinsaldare i valori in cui tutte le lavoratrici e i lavoratori della FISASCAT si riconoscono e per i quali sentono un grande senso di appartenenza.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Grazie. Passo la parola a Mirco Ceotto. Prima nel video si è vista la richiesta posta da una dipendente di farmacia. Preparando questo incontro, ho scoperto questo contratto, quello delle farmacie municipalizzate, che è un contratto che io non avevo mai individuato, ma è

un contratto che ha tanti aspetti significativi e visto che abbiamo inaugurato un po' questo filone dei settori che sono stati in prima linea nel contrasto alla pandemia, evidentemente anche le farmacie su questo fronte erano ben presenti.

A che punto è, quali sono le peculiarità di questo contratto?

MIRCO CEOTTO
(Segretario Nazionale FISASCAT-CISL)

Questo era un contratto ricco negli anni belli, negli anni floridi del rapporto con il pubblico quindi c'era la possibilità di trovare un sistema di contrattazione che portasse ai lavoratori delle normative più importanti rispetto al contratto invece delle farmacie private.

La pandemia ha quasi chiuso le farmacie solo per un paio di mesi, ma poi esse hanno avuto uno sviluppo importante.

Purtroppo questo sviluppo non è stato governato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, ma a nostro avviso non è stato governato neanche sufficientemente dalle controparti, dalle imprese, dai comuni, dalle associazioni perché era il momento giusto per passare dalla farmacia della distribuzione alla farmacia dei servizi.

Non è stato fatto questo passo ed è quello che noi chiediamo in piattaforma, a partire addirittura dalla cosa più banale, che ancora oggi non siamo riusciti a definire, e cioè la possibilità da parte del farmacista di somministrare il vaccino con dei riconoscimenti anche professionali.

Ricordiamo che qui vi sono figure di alta professionalità: sono praticamente tutti laureati, tranne gli addetti alla farmacia.

Quindi in quell'ambito noi cerchiamo di muoverci e quello della farmacia di servizi era proprio l'obiettivo che in questi due anni avrebbe dovuto essere perseguito.

Anzi prima di questi due anni, perché il contratto è scaduto giustamente, come dice la lavoratrice, da 7 anni e invece non è stato possibile neanche dialogare con le nostre controparti.

Questo contratto è circoscritto a poco più di duemila persone e non è un contratto di massa, ma è di alta professionalità e questo è uno dei tasti su cui vogliamo puntare. Per tutta risposta dalle altre parti ci giunge un ragionamento invece di riduzione dei costi e non di sviluppo della professionalità della figura del farmacista e, se vogliamo, anche della farmacia stessa, soprattutto se si tratta di una farmacia istituzionale, come quella pubblica. Anzi, assistiamo al tentativo di ridurre i costi per pareggiarli a quelli delle farmacie private, riducendo il gap tra un contratto e l'altro, che tra l'altro si sta assottigliando sempre più.

Questa è una delle questioni sulle quali stiamo combattendo: noi non vogliamo ridurre i costi delle persone, ma aumentarne la professionalità e quindi dare la possibilità ai lavoratori di accedere a riconoscimenti migliori.

L'altra questione che ci stanno ponendo i datori di lavoro sono le deroghe, il tentativo – adesso la dico in maniera brutale – di precarizzare le professionalità, rinunciando addirittura non solo all'impostazione che noi abbiamo dato in piattaforma, ma all'impostazione che hanno anche loro in testa, perché la farmacia dei servizi l'hanno chiamata

così le controparti. Ma come si può pretendere di fare una farmacia dei servizi e non di distribuzione del farmaco se viene abbassata la qualità del lavoratore?

Questo è uno dei problemi che stiamo affrontando. Poi naturalmente c'è il problema salariale e anche a questo proposito sono anni che ci stanno chiedendo di rinnovare il contratto con le risorse già presenti nel contratto e questo è un problema, perché noi non possiamo rinnovare dei contratti se non c'è una forma salariale nuova e se non c'è un riconoscimento dei sette anni di arretrato, cosa che non consente ai lavoratori di darci mandato per rispondere all'esigenza di realizzare questo contratto.

Ma c'è un altro aspetto che voglio sottolineare, ovvero il rapporto tra le organizzazioni sindacali nei confronti delle controparti e nei confronti dei lavoratori. Quindi mi riallaccio al ragionamento che ha fatto il Segretario generale Davide Guarini nella sua relazione, quando ha parlato di rapporti tra organizzazioni sindacali.

Purtroppo si sta consumando in questo contratto una qualche sorta di diatriba tra i sindacati con una specie di rincorsa a chi vince il primo premio, dichiarando ai lavoratori che le proprie saranno le richieste migliori.

Ecco, in questo negoziato noi dovremmo fare una cosa diversa: fare la corsa a metterci d'accordo per portare a casa il risultato migliore, per fare le richieste migliori. Questo purtroppo non è quello che sta succedendo, quindi prendiamoci tutti per le orecchie, mettiamoci attorno ad un tavolo e cerchiamo di spingere affinché questo contratto possa essere fatto nel più breve tempo possibile.

EMMANUELE MASSAGLI
(Presidente ADAPT)

Grazie anche per lo spunto di un metodo sui fattori della competizione, che poi deve essere anche una cooperazione tra sigle diverse.

Noi abbiamo la possibilità di fare un altro giro, ma velocissimo e lo premetto, per cui sarò più severo nel rispetto dei tempi. Riparto da Vincenzo a cui faccio una domanda in generale anche in considerazione del tuo incarico come Segretario Generale Aggiunto.

È indubbio che i lavoratori dei settori su cui opera la FISASCAT hanno nei livelli più bassi trattamenti salariali che effettivamente possono essere in qualche modo condizionati e talvolta anche modificati, più raramente comunque essere interessati da dibattiti ampli e forse destinati a crescere sul salario minimo. Quindi quello che ti chiedo è come questo dibattito può intervenire anche dentro le dinamiche dei rinnovi contrattuali e un po' anche la posizione della FISASCAT rispetto a questo dibattito.

VINCENZO DELL'OREFICE

(Segretario Generale Aggiunto FISASCAT-CISL)

La mia posizione è quella espressa dal Segretario Generale nella sua relazione introduttiva al Congresso. Però una piccola valutazione sul metodo vorrei farla.

La posizione della FISASCAT è stata espressa in maniera efficace e chiara da Davide nella sua relazione introduttiva al Congresso, che mi

pare possa essere riassunta in questi termini: cercate i contratti collettivi nazionali di lavoro più rappresentativi e guardate la realtà.

Noi abbiamo un tasso di copertura con il contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario, distribuzione e servizi che, mi permetto di dire, è sotto gli occhi di tutti e di ciascuno di noi – e non solo per il mestiere che facciamo – il fatto che sui 10 amici che possiamo considerare, almeno 7 hanno il contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario, distribuzione e servizi.

È chiaro che bisogna tenere conto di tanti equilibri, che i decreti Vigorelli non sono assolutissimamente riproponibili per quello che sappiamo, però è anche giusto partire ogni tanto dalla realtà di fatto.

C'è un dibattito, come nella domanda è stato detto, rispetto al tema, che qualcuno vuole spacciare come un tema stringente, nel senso che la determinazione di un salario minimo del resto non sarebbe legale in base alla proposta di direttiva alla commissione degli esperti del Ministero.

In qualche disegno di legge, presentato da Bari a Napoli, qualche deputato ha suggerito che oggi il vero tema per risolvere la povertà lavorativa sia andare verso il salario determinato per legge.

Questa cosa, secondo me, è un po' surreale, innanzitutto perché mi pare che la povertà – e quindi anche quella lavorativa – in questo Paese l'hanno abolita dal 2018, quindi già non ci dovrebbe essere più.

Ma, al di là delle provocazioni, se il riferimento è il salario di legge così come previsto dal ddl Catalfo ed altri con la fissazione a € 9 all'ora, guardate che per i nostri settori, solo con l'applicazione della RAL fratto 13, che sarebbe, diciamo, la formula per stabilire la paga oraria nei meccanismi utilizzati dalla brillante mente che ha elaborato quel disegno di legge, nel contratto terziario, distribuzione e servizi abbiamo solo il settimo livello sotto quella soglia, perché già il sesto, anche se di solo € 0,02, è sopra la soglia dei € 9.

Sapete qual è il problema? A mio modesto avviso, al di là del fatto che il disegno di legge propugni il rafforzamento del contratto collettivo nazionale, attenzione, senza mai citare nemmeno di striscio l'articolo 39, ma solo rifacendosi all'articolo 36 della Costituzione sulla determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente, il problema è che l'introduzione di un salario minimo per legge significherebbe il

rompete le righe, la fuga dai contratti collettivi nazionali di lavoro e € 9 sono obiettivamente pochi per fare strage dei contratti collettivi nazionali di lavoro, perché un contratto collettivo nazionale di lavoro è una cosa ben più articolata e molto più seria, mi verrebbe da dire, rispetto al salario per legge.

Per esempio, se salta l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario, distribuzione e servizi, il part-time che fa il supplementare, non prende più il 35% di maggiorazione, ma il 15% previsto dalla legge; per il part time o il full time che lavora da molto tempo, come sapete, ci sono 10 scatti triennali nel contratto TDS e anche quelli verrebbero meno.

Quanto vale poi uno scatto di anzianità per un lavoratore al quarto livello? Vale € 22,76, il che vuol dire che, pur maturandoli magari non tutti e dieci, ma già solo cinque sviluppano una retribuzione aggiuntiva di € 1400 in più, ovvero quasi una mensilità in più all'anno per un full time.

Questa è una complessità che non va banalizzata e soprattutto bisogna evitare di veicolare dei messaggi fuorvianti, cioè proporre in un disegno di legge il rafforzamento del contratto collettivo nazionale di lavoro, quando in realtà lo si vuole del tutto tacitare.

EMMANUELE MASSAGLI
(Presidente ADAPT)

Grazie anche per aver fatto questo ultimo passaggio perché – e questo lo dico da ricercatore – talvolta nel dibattito sul salario minimo, nel dibattito anche sulla rappresentanza le cose sono in realtà profondamente congiunte e chi si espone di più, chi sa fare di più non conosce il mondo del lavoro da dentro, magari lo osserva anche in modo acuto da un punto di vista della ricerca, o ha un incarico politico, ma non si è mai occupato dei temi contrattuali, per cui semplifica eccessivamente i temi, non comprendendo che dentro quel minimo c'è un mondo molto largo, magari perché non ha mai lavorato oppure perché ha lavorato con dei minimi molto alti e quindi non si pone il problema. Però è vero che c'è questa complessità, che spesso non si comprende e che, secondo me, il sindacato ha il dovere di spiegare.

Diego, qualche anno fa ho avuto modo di seguire per ragioni che non sto a raccontare alcune dinamiche del tavolo della vigilanza e sarei tentato di chiederti di farci la storia di questo contratto, ma sarebbe, credo, troppo lunga la risposta. Però ti faccio una domanda altrettanto importante, anche questa emersa nel video che abbiamo visto prima: il tema delle clausole sociali, il tema degli appalti, che è un tema delicato, anche alla luce di interventi legislativi assenti o da fare, per cui ti chiedo una riflessione su questo.

DIEGO LORENZI

(Segretario Nazionale FISASCAT-CISL)

Il disegno di legge è presentato e siamo intervenuti immediatamente, chiedendo in una audizione di intervenire, di modificare il testo scritto con i dovuti modi, soprattutto l'articolo in cui si parla di clausole sociali usando il termine "facoltà": noi sappiamo che, quando uno ha la facoltà di fare un'azione, può decidere di farla o di non farla a suo piacimento.

Noi abbiamo interi settori dove le aziende non hanno un lavoro proprio, ma sono aziende che lavorano negli appalti e per lavorare negli appalti devono partecipare ad una gara economica al ribasso, il che mette interi settori in una difficoltà estrema e che costringe a pagare doppio i lavoratori e le lavoratrici: prima come lavoratori, ovviamente, e poi come cittadini, se perdono il lavoro.

Dare la facoltà di non applicare le clausole sociali vuol dire che ogni cambio di appalto diventa una tragedia: ci sono appalti che durano un anno e allora la contrattazione non ha più ragione di esistere, se uno ogni anno deve ridiscutere la propria assunzione, il proprio orario di lavoro.

E poi ci sono interi settori dove c'è anche l'orario di lavoro ridotto: sono i part-time involontari che sono stati citati in relazione da Davide.

Eppure stiamo parlando di un settore che ha tenuto gli ospedali aperti, perché non pulire un ospedale, una casa di riposo, per mezza giornata vuol dire chiuderli e queste lavoratrici l'hanno tenuto aperto con una mascherina chirurgica a settimana.

In concomitanza di una crisi pandemica di questa natura ai cambi di appalto nelle gare del 2020 si sono presentate aziende con una riduzione di almeno il 30% delle ore lavorate, fatto che non è degno di un Paese civile e che non sembra neanche possibile. E non voglio citare un ospedale di Bergamo, che ha vissuto quello che ha vissuto, eppure a settembre 2020 ha fatto una gara di appalto in cui riduceva le ore del 30%.

A me non sembra una cosa normale, come non mi sembra normale che in una casa di riposo l'impresa che arriva, per vincere la gara d'appalto – perché la deve vincere, se vuole stare sul mercato – fa riduzioni di orario spaventose e chi paga è la persona che viene ricoverata.

Esistono passaggi di pulizia in camere con bagno di 4 minuti, il che vuol dire che una nostra donna delle pulizie in 4 minuti deve pulire l'arredamento e il pavimento della camera e del bagno. Siamo al ridicolo, al prendere in giro il sindacato. Guardate però che, a furia di fare la gara al ribasso, persino le aziende più "furbe" resteranno prigioniere di aziende più spregiudicate.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Grazie. Aurora, non l'ho chiesto prima e ti chiedo adesso invece un commento su un contratto particolarmente significativo e anche molto frequentato, perché sono quasi un milione i lavoratori interessati dal contratto degli studi professionali. È un contratto che, se non erro, è scaduto ormai da 4 anni, per cui vorrei chiederti a che punto è il confronto con le controparti e quali sono le prospettive. Questo è sicuramente un settore di alta professionalità, quindi non siamo nell'ambito della vigilanza come dinamiche, però è anche un settore oggetto di grandi trasformazioni, penso, per esempio allo smart working: questo è uno dei settori che maggiormente si prestano al lavoro a distanza.

Quali sono i suoi pro e i suoi contro, perché ci sono: questo è un settore che ha una esigenza di welfare forte ed è anche un settore ad alta componente femminile, quasi il 90% del totale.

AURORA BLANCA

(Segretaria Nazionale FISASCAT-CISL)

In questo caso, tu lo dicevi, il contratto è assolutamente scaduto. È sotto gli occhi di tutti che l'ultimo rinnovo si è registrato nel 2015, pertanto il contratto è scaduto dal 2018.

Il tavolo comunque è aperto ed è un settore questo in cui i professionisti, per quanto riguarda il dialogo sociale, da sempre hanno dimostrato anche la capacità di guardare avanti e anche di immaginare quelle che erano, che potevano essere le necessità.

Penso, ad esempio, al fondo di integrazione salariale proprio intervenuto nel 2017, che oggi ha reso possibile, anche grazie alla riforma degli ammortizzatori sociali, il trattamento di integrazione, che dà sostegno anche per coloro i quali dipendono da studi in cui la forza occupazionale è solo di due persone.

È un settore dove le risposte, il dialogo sociale hanno di fatto sempre unito gli interessi di tutti, che hanno creato le migliori opportunità.

Con la fase pandemica la nuova modalità di lavorare lontano dal luogo di lavoro, se vogliamo lo smart working emergenziale, è stata totalmente sostenuta proprio dall'azione contrattuale: penso al contributo erogato proprio in questo ambito.

Eppure, nonostante il tavolo sia aperto e ci siamo confrontati per 6 mesi, ancora non siamo giunti a sottoscrivere quello che sarà il nuovo dettame normativo in ambito di smart working, perché forse sono anticipati i tempi per il fondo integrativo destinato allo smart working.

Ma se il dialogo è strutturato e lungimirante a livello nazionale, oggi serve una nuova risposta: strutturare quel dialogo sociale, implementarlo anche a livello territoriale, perché l'evoluzione ovviamente si deve portare verso quegli sportelli, verso quella vicinanza, quella prossimità in grado di cogliere i bisogni e dar loro risposta.

Occorre anche qui responsabilità.

Ecco, sicuramente noi crediamo come FISASCAT che questa opportunità possa tradursi in azioni anche per supportare in ufficio una transizione digitale tale che possa creare occupazione.

Per quanto riguarda la salvaguardia proprio dei posti di lavoro, al tempo stesso quella responsabilità delegata sarà rimandata a quanto già fatto, perché la flessibilità noi ce l'abbiamo già, negoziata all'interno del contratto collettivo, per conciliare meglio le opportunità, i tempi di lavoro con quelli extra lavorativi, ma anche per generare nuova ricchezza.

Il contratto di lavoro sicuramente, quando viene rinnovato, genera ricchezza e in questo caso l'inflazione, che è sotto gli occhi di tutti, può essere accolta nel sistema, se si riesce anche a trasformare quella contrattazione di secondo livello in vantaggio. I dati sono lì a dimostrarlo: lo smart working non ha messo in piedi un nuovo luogo di lavoro e ha generato anche la capacità di lavorare per obiettivi.

Quale occasione migliore, in questo momento, proprio all'interno degli studi professionali, per dare anche nuove risposte economiche a quei lavoratori che sono altamente professionalizzati?

Dico questo con la consapevolezza che noi al tavolo nazionale abbiamo già accolto alcune peculiarità del lavoro dipendente nel lavoro non dipendente, il welfare dedicato non solo ai lavoratori, ma anche ai datori di lavoro, cosa importante per il fatto che gli studi professionali non sempre sono grandi studi professionali dal punto di vista dimensionale e che non sempre noi, nei settori dove ci sono aziende molto polverizzate, riusciamo a giocare un ruolo.

Allora, attraverso quelle che sono state anche le azioni della bilateralità – e non solo contrattuali – siamo riusciti a creare nuove prospettive ed è lì che oggi dobbiamo incidere maggiormente, se vogliamo valorizzare quella che è una trasformazione capace di generare nuove sinergie.

Lo dico perché non tutto può essere risolto al primo livello: dialogo sociale in questo momento vuol dire raggiungere le periferie e dar loro voce e nuova linfa, vuol dire anche nuove azioni, attraverso quella bilateralità che sosteniamo dal 2017 e che abbiamo immaginato attraverso gli sportelli del welfare, che devono essere considerati come la nuova sede del dialogo sociale e per questo è necessario che siano sostenuti, implementati, generati al fine di far convergere al proprio interno nuove azioni rivolte alla formazione, alla conciliazione, alla detassazione dei salari.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Grazie mille. Mirco, solo un flash, se puoi, su un altro contratto scaduto da diverso tempo, che è che quello degli impianti sportivi dove si contano quasi 100.000 dipendenti.

Ma la particolarità è che qui ci sono oltre 500.000 collaboratori, per cui c'è questo curioso squilibrio, che al momento è inevitabile anche per le normative, che conoscete, sullo sport dilettantistico.

Cosa sta succedendo? E che ci dici a proposito del tema "Riforma dello Sport?".

MIRCO CEOTTO

(Segretario Nazionale FISASCAT-CISL)

Innanzitutto dico che è evitabile: intanto l'ambito nel quale ci stiamo muovendo non è tanto il contratto degli impianti sportivi, quanto il contratto dello Sport dilettantistico, quindi da una parte abbiamo le persone che lavorano all'interno dell'ambito sportivo, che al momento sono circa 40.000 che applicano il contratto, però dall'altra parte ce ne sono circa 500.000 che lavorano senza contratto.

Per poter dar voce a questi 500.000 stiamo cercando di modificare quel contratto da impianti sportivi e associazioni profit e no profit in contratto dello Sport, ma solo per la parte dilettantistica: poi farò un inciso sulla parte invece dei professionisti.

Noi abbiamo lanciato una sfida, quando abbiamo sottoscritto quel contratto e la sfida è stata quella di prendere il contratto e di abbassarne i contenuti economici per i nuovi assunti, per fare in modo di riportare quella miriade di persone all'interno del contratto, che, se non sono 500.000, sicuramente sono 250.000.

Ma è stata una sfida che abbiamo perso perché da 25.000 siamo passati a 40.000. Perciò noi abbiamo già chiesto a Confcommercio di rivedere quella strategia, per cercare di riportare il contratto in un ambito unico e per cercare di farlo con trattamenti che poi andremo ad armonizzare con le flessibilità di cui necessita questo settore.

Io non sono un tifoso calcistico, però voglio farvi un esempio e lo faccio sulla Juventus, che mi piace un po' di più, ma non so neanche chi sono i giocatori, dato che sono tifoso di altri sport. La Juventus ha circa 400 dipendenti a tempo indeterminato, che lavorano tutti i giorni, ma quando ci sono le partite, i dipendenti, o comunque i collaboratori, diventano 2500, quando le partite sono quelle grosse, e quando sono un po' meno grosse, diventano 1500.

Chi è che decide quanti dipendenti deve avere, quanti collaboratori deve avere la Juventus, o quella che è la vostra squadra del cuore? Non è la società, bensì la questura e qui c'è un problema di flessibilità notevole: se la questura mi dice 8 giorni prima della partita che devo avere 2000 persone in quella partita, io devo recuperare tutte quelle persone.

Oggi si recuperano con le cooperative, oppure si recuperano con sistemi che è meglio non toccare, perciò stiamo cercando di ragionare di un contratto che riguarda il professionismo, che è complicato proprio per questo.

Noi, come organizzazioni sindacali, ci siamo resi conto che, se non c'è quella flessibilità, noi non lo faremo mai quel contratto, perciò abbiamo offerto questa flessibilità alle controparti.

Ci siamo accordati con una controparte, che è Confcommercio, ma con altre controparti dei professionisti è un po' più complicato; però stiamo ragionando, stiamo andando verso quella strada. Spero che nei prossimi incontri – previsti già per la prossima settimana – possiamo dare, come dire, un po' di spunto in più a questa trattativa.

Però io qui lancio una sfida alla Platea: è vero che questo è un contratto minore, perché è un contratto dove non c'è la rappresentanza, dove non siamo stati in grado finora di ricercare questa rappresentanza, però è un contratto con dei lavoratori che debbono avere una dignità importante, mentre oggi non hanno dignità.

Oltre che non avere pensione, non hanno dignità per effetto di quelle norme, per cui la sfida consiste nell'andare a cercarli questi lavoratori: cerchiamo di rappresentarli e cerchiamo di portare a casa per loro una situazione migliorativa non solo dal punto di vista del lavoro, ma della vita professionale, della dignità personale e soprattutto della pensione.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Grazie Vincenzo, grazie Diego, grazie Aurora, grazie Mirco per questo momento che, secondo me, certifica un'altra cosa, che ieri Davide ha detto nella sua relazione, cioè che la contrattazione della FISASCAT è viva e vegeta. Ne abbiamo avuto prova evidente e spero sia stato anche un momento utile per chi lo ha seguito per essere aggiornato sui tanti fronti, che magari al livello più prossimo, al livello aziendale vengono vissuti tutti i giorni. Ora c'è subito il dibattito Congressuale, per cui restituisco la parola al Presidente. Grazie a tutti.

Non sentirti un pesce fuor d'acqua
VIENI ALL'INAS

Per saperne di più visita il sito internet **www.inas.it**

E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata
www.ebinvip.it
E.BI.N.VI.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.
EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.
INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.
PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.
PARTI SOCIALI COSTITUENTI
ASSIV
UNIV
legacoop SERVIZI
CONFCOOPERATIVE
AGCI
CGIL
FILCAMS
CISL FISASCAT
UILTuCS
SEDE: Via Gaeta, 23 • 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E info@ebinvip.it

XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

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

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

TAVOLA ROTONDA

LA BILATERALITÀ E IL WELFARE NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

6 APRILE | **12:00**

RELATORI

Davide Guarini
Segretario Generale
Fisascat Cisl

Alessandro Nucara
Direttore Generale
Federalberghi

Emmanuele Massagli
Presidente Adapt

XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

MODERATORE

Marco Lai
Responsabile
Area Giuslavoristica
Centro Studi Cisl

CISL FISASCAT

#organizziamoilfuturo

FIST CISL

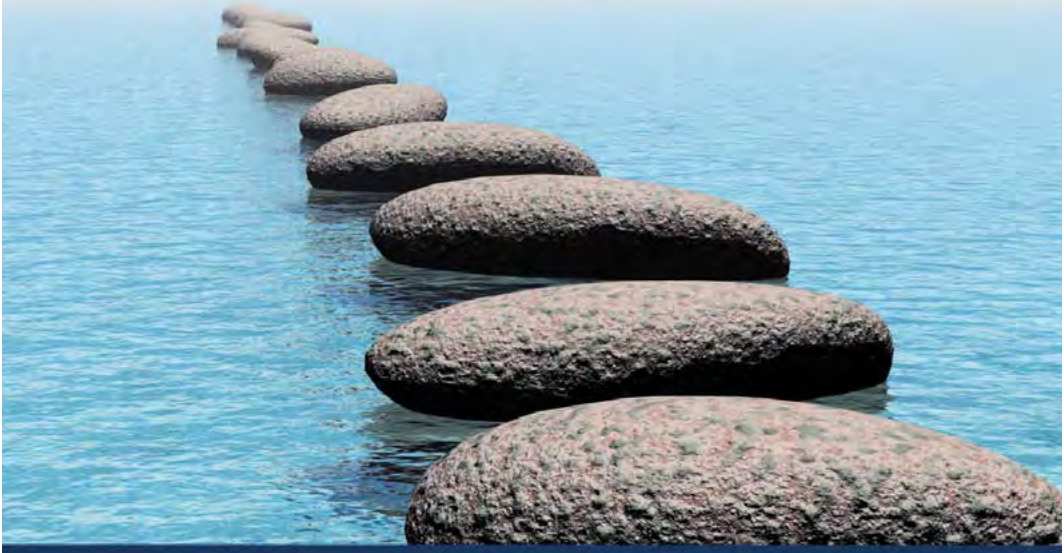
una direzione comune

ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Formazione

Ricerche



Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma
Tel. 06.57305405 - PEC ebinter@pec.it - www.ebinter.it - info@ebinter.it

MARCO LAI - Moderatore
(Centro Studi CISL Firenze)

Bene, direi che abbiamo già avuto nel video un inquadramento di carattere generale sulla bilateralità, che è un ulteriore strumento, accanto alla contrattazione, di intervento nell'azione sindacale.

È questa l'occasione per fare un attimo il punto anche rispetto a ciò che potrà fare nel prossimo futuro la bilateralità e ne parliamo appunto con Alessandro Nucara, che è Direttore di Federalberghi, nonché Presidente dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo; con Emmanuele Massagli, che non è solo Presidente di ADAPT, ma anche direttore di AIWA, che è l'Associazione Italiana Welfare Aziendale e che peraltro ha uno storico legame anche con il Centro Studi della CISL, di cui sono molto orgoglioso; con Davide Guarini, che ci aiuterà a capire ancor meglio quali sono le prospettive di intervento della bilateralità.

Sapete che mi piace il numero tre e su di esso vorrei basare delle mie piccole riflessioni introduttive. La prima: la bilateralità, come è stato mostrato, è un grande strumento di partecipazione. Non dobbiamo dimenticarci che in un contesto politico molto particolare, che è un po' variegato, il ruolo delle parti sociali non sempre è visto con la dovuta attenzione, tuttavia esso trova un riferimento forte non solo nella contrattazione, ma anche nella bilateralità.

Quindi il primo punto che vorrei sottolineare è che la bilateralità è uno strumento di partecipazione e contribuisce alla creazione di quello che abbiamo sempre pensato come CISL, ovvero una Società Democratica, in cui non c'è soltanto il rapporto tra chi governa e i singoli, ma c'è anche il ruolo dei gruppi intermedi, di cui il sindacato, così come le associazioni datoriali, è una parte importante.

Ecco, questa prima riflessione mi pare importante: la bilateralità è uno strumento per affermare nel concreto una società democratica.

Secondo spunto è il rapporto, che non bisogna mai dimenticare, tra bilateralità e contrattazione collettiva. Permettetemi di richiamare il mio maestro, perché ognuno di noi ha avuto dei maestri e anche io ho avuto il mio maestro.

Il mio maestro è stato il professor Mario Napoli che insegnava Diritto del Lavoro alla Cattolica di Milano.

E il professor Mario Napoli in alcuni suoi scritti fondamentali ha sempre individuato il rapporto tra contrattazione e bilateralità come il rapporto tra il potere legislativo e il potere esecutivo, cioè la contrattazione scrive le regole, mentre la bilateralità deve gestire ciò che ha definito la contrattazione.

C'è questo vincolo molto stretto, per cui la fonte originaria primaria della bilateralità è la contrattazione: le regole si trovano nella contrattazione, alla bilateralità è poi affidato un potere di gestione, il compito di raggiungere degli obiettivi, dei risultati su obiettivi condivisi.

Mi piace richiamare questa metafora che giustappone la bilateralità e la contrattazione al potere legislativo e al potere esecutivo, perché mi pare molto calzante e ben ricordabile.

Il terzo e ultimo punto l'abbiamo visto anche nel filmato: la bilateralità ha svolto e sta svolgendo un ruolo molto importante in questo periodo di pandemia, perché io non vorrei, ma ancora non siamo usciti da questo periodo di "nuova nascita".

Ormai sapete che sono parole che non mi piacciono, ma parliamo pure di un periodo di nuova nascita, termine a cui ci stiamo abituando.

La bilateralità ha svolto un ruolo importante su tanti profili, a partire, per chi si occupa di salute e sicurezza, da tutto il tema dell'applicazione dei protocolli condivisi, che sono stati uno strumento forse unico nel mondo. Attraverso di esso il sindacato e le controparti hanno dato il loro contributo concreto al superamento della pandemia in Italia e hanno reso possibile l'applicazione di molti punti di quei protocolli condivisi.

Ma altrettanto importanti sono i profili dell'assistenza sanitaria e quelli del sostegno al reddito, che hanno permesso le transizioni di cui abbiamo parlato.

La bilateralità oggi si trova di fronte a tre principali sfide, che si configurano come transizioni. Innanzitutto c'è la transizione ambientale, quindi il tema della sostenibilità ambientale, perché non dobbiamo dimenticarci che probabilmente la guerra avrà un impatto non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sotto il profilo ambientale, rispetto anche alle risorse che si potranno mettere in campo. Prima sfida è dunque quella ambientale.

Seconda sfida è quella dell'innovazione tecnologica, perché non è che finirà qui lo smart working, o il lavoro su piattaforma digitale o comunque quello che ha assunto altre forme rispetto a quelle tradizionali. Quindi c'è il problema anche di come si risponde a questa sfida, che necessita di competenze totalmente diverse.

Il terzo e ultimo problema, forse quello più importante come terza sfida, è il tema che è stato accennato anche in alcuni interventi che ho sentito nella sessione precedente, ovvero quello delle transizioni occupazionali. In sostanza bisogna unire le tutele sul rapporto di lavoro, come già ci ricordava Marco Biagi 20 anni fa, con delle tutele sul mercato del lavoro.

Ciò significa una capacità di accompagnare il lavoratore nella transizione da studio a lavoro o da lavoro a lavoro e definire che cosa succede, che tipo di tutele ha il lavoratore nei buchi, quando non lavora o è impossibilitato a lavorare. Questo è un aspetto di grandissimo rilievo.

Spero di avere in qualche modo posto l'accento su questi tre punti, che mi paiono importanti, cioè bilateralità come strumento di democrazia, bilateralità e rapporto con la contrattazione collettiva, ruolo della bilateralità nella pandemia alla luce delle sfide che ci stanno accompagnando.

Allora io direi di partire innanzitutto da Alessandro Nucara, come primo giro, e gli chiedo un intervento proprio da un punto di vista concreto, perché contano molto le buoni prassi, cioè le esperienze positive, piuttosto che tanti discorsi, sul tema del sostegno al reddito in questo periodo molto delicato, considerato che proprio il settore specifico di cui egli si occupa ha visto aumentare quelle che potremmo definire le disgregazioni del mercato del lavoro a danno di giovani, donne e lavori precari, che sono stati colpiti massicciamente dalla pandemia.

Come ha reagito la bilateralità sul piano del sostegno al reddito, avendo come punto di vista non solo i lavoratori ma anche le imprese?

ALESSANDRO NUCARA
(Direttore Federalberghi)

Vorrei andare un attimo fuori tema, giusto per salutare tutti e per ringraziare per l'invito. Io non ho seguito la relazione di Davide ieri, ma l'ho letta e ho seguito il dibattito: trovo molto interessanti l'impostazione e i contributi e mi spiace di non poter stare fino alla fine del Congresso. Me ne scuso, ma dovrò ripartire oggi pomeriggio e quindi vi ringrazio per l'invito.

Ma vi ringrazio anche per avermi dato l'occasione di rivedere tante persone: dopo 30 anni ai tavoli negoziali della bilateralità con qualcuno ci chiamiamo anche amico, il che è un bel risultato, considerato che qualche volta abbiamo anche esasperato i toni del confronto.

Io sono stato invitato soprattutto, penso, come Presidente di ente bilaterale, ma faccio anche un altro mestiere, come ben sapete, e mi perdonerete se in alcuni tratti dell'intervento sembrerò risultare un po' sbilanciato, parlando in questo momento soprattutto di sostegno al reddito.

La pandemia è stato uno tsunami per gli alberghi. La relazione di Davide in maniera molto completa ha disegnato l'impatto sullo scenario: 54% in meno di fatturato nel 2020, 34% in meno di fatturato nel 2021 e il 2022 non è partito meglio, purtroppo. E sto parlando di medie: questa è la media nazionale, ma di sicuro c'è un posto in cui si perde l'80%. Diego ricordava stamattina che ci sono alberghi ininterrottamente chiusi dal mese di marzo 2020. In letargo, dice qualcuno, e con dolore dobbiamo ammettere che non siamo in grado di dire quanti siano effettivamente in letargo e quanti invece da questo letargo non sapranno risvegliarsi.

È quindi una situazione complessivamente molto complicata, in più, quando si iniziava a vedere qualche segnale di speranza, un po' di luce in fondo al tunnel, come si usa dire, è arrivata la guerra.

Ovviamente – e voi l'avete detto più volte con sapienza e con il garbo che ci vuole nel trattare questi temi, perché è molto facile parlarne da lontano – il primo pensiero non può che andare alle persone, e anche se non c'è differenza fra le vittime, soprattutto alle vittime civili. Le immagini che abbiamo visto dall'Ucraina in questi giorni sono una cosa che pensavamo non avremmo mai visto, se non aprendo i libri di storia.

Ognuno a modo suo, per quel che ha potuto fare, si è organizzato per dare sollievo e conforto. La nostra rete, per esempio, è in prima fila, impegnata nell'accoglienza dei profughi, ma ricordo anche che è stata adottata una legislazione speciale sul lavoro per favorire l'assunzione delle persone che provengono dall'Ucraina.

E mi piace, visto che parliamo di bilateralità, dire che alcuni giorni fa il consiglio di amministrazione del fondo For.Te. ha approvato il nuovo bando, in cui c'è un'attenzione particolare a chi proviene da quel determinato contesto. È chiaro che, di fronte al dramma di chi sta col mitra in mano, di chi muore, potrebbe sembrare poca cosa, ma io credo che sia importante dare anche questi segnali.

Ma accanto a questo saremmo, come dire, indotti a sbagliare, se non ricordassimo, tenendo doverosamente le cose su un piano diverso, che purtroppo questo conflitto ha anche dei seri effetti economici. Qualcuno ogni tanto ci domanda quanti sono i turisti russi che abbiamo perso, visto che sono tanti. Siccome io sono stato fra quelli che nel febbraio 2020, sbagliando, lo dico col senno di poi, contava quanti turisti cinesi stavamo perdendo e poi abbiamo capito che non era un problema che riguardava il 3% che veniva dalla Cina, ma era un problema ben più grande e più complicato, non rifarò oggi lo stesso errore, visto che almeno qualcosa l'ho imparata.

Effettivamente c'è un tema di flussi da quelle località, ma c'è un tema più generale di flussi internazionali, perché, come sapete bene, soprattutto il transoceanico vede l'Europa come un'unica destinazione. Cioè, se l'americano sa che c'è la guerra in Europa, spiegargli quanto sia distante Kiev da Trieste è complicato e lui tendenzialmente si ferma.

Ma poi gli effetti della guerra li vediamo sulla bolletta energetica e sull'inflazione, che, come raccontava lo studio di Confcommercio qualche giorno fa, è ripartita, e quindi sul potere di acquisto degli italiani e sull'incertezza che grava anche sulla domanda interna, portando le persone, quando c'è appunto un clima di incertezza, a spendere di meno, a rinviare le decisioni di acquisto. Il che ha portato un'indagine, sempre di Confcommercio, di qualche giorno fa a dire che metà delle persone che avevano programmato un viaggio per la Pasqua, rinunciano e la stessa cosa sta accadendo per l'estate.

Ripeto che, di fronte al dramma di chi muore, siamo in ventesima posizione, ma non possiamo trascurare la fatica di chi, tutti i giorni, deve cercare di tenere aperta la propria azienda, soprattutto se consideriamo che questa guerra avviene dopo due anni di tragedia.
In questi due anni di tragedia c'è stata una cosa che io chiamo il "miracolo imperfetto": un miliardo di ore di cassa integrazione in alberghi e ristoranti, 50 milioni di ore al mese. È un miracolo perché parliamo di un settore che di certo non aveva nessuna forma di protezione sociale e la differenza rispetto alla crisi del 2007 si è vista tutta nel Paese, anche se forse inconsapevolmente, considerato che non ho visto scritto in nessuna legge in maniera così chiara quanto sto dicendo.

Quando si è posto il problema, si è capito subito che c'era il rischio di un blocco di alcuni rami dell'economia e si è posto il problema di come far sì che questo blocco non si trasformasse automaticamente in tragedia. Poi di tragedie personali, aziendali ce ne sono state tante, ma non è stata una tragedia collettiva.

Però un miracolo imperfetto perché, per la legge dei grandi numeri, non tutti sono stati tutelati allo stesso modo e non sempre il sistema ha funzionato. Ci sono stati anche casi – bisogna dire anche questo – in cui uno studente universitario ha lavorato per 15 giorni a Pasqua 2019 ed ha avuto gli stessi assegni da €1000 o da €2000 che ha avuto un lavoratore stagionale che ha una famiglia ed ha saltato quattro stagioni. Però è chiaro che in quel momento bisognava intervenire e ci siamo trovati nella necessità di tagliare le cose con l'accetta: non tutto ha funzionato alla perfezione, ma ha funzionato e sta funzionando.

In tutto questo la bilateralità nel suo complesso e quella del turismo nello specifico hanno fatto la loro piccola parte, come sapete, perché lo vedete tutti i giorni. Io faccio l'esempio dell'ente bilaterale nazionale del turismo, che ha messo sul piatto 11 milioni di euro, anche in questo caso facendo una scommessa, mettendo a disposizione tutto quello che c'era in cassa a giugno 2020, ma anche tutto quello che immaginava di poter incassare nel 2021, senza sapere in quel momento come sarebbe andata nel corso dell'anno.

Poi non è andata malaccio e abbiamo ribadito che tutto quello che c'è, lo mettiamo sul piatto, invitando le reti della bilateralità a fare altrettanto. Cioè le risorse sono state erogate a condizione che sul territorio gli enti bilaterali locali mettessero almeno altrettanto e va detto che talvolta hanno messo molto di più.

Quindi nel complesso Io direi che abbiamo fatto dignitosamente, senza sbrodolarci, il nostro mestiere, anche se devo tirare le orecchie a qualcuno. Non so se c'è ancora Stefano Franzoni, che è il Vicepresidente dell'Ente e che in questo è più ruvido di me, ma devo dire anche che sono tornati dei soldi indietro e questo non va bene. Io non credo che ci siano territori in cui non c'è ancora qualcuno che non abbia bisogno. Se noi non riusciamo a spendere, vuol dire che c'è qualcosa del nostro meccanismo che non funziona.

Non facciamo all'italiana maniera e diciamo che non va bene niente: abbiamo fatto un lavoro importante. Si può imparare per migliorare per il futuro, si può ancora fare di più, perché, come veniva ricordato prima, la pandemia non è finita e comunque la crisi non è finita, c'è bisogno di nuova cassa.

Io ieri – e mi scuso di nuovo con Davide – sono arrivato con qualche minuto di ritardo perché stavamo facendo un'audizione al Senato sul decreto energia. Uno dei passaggi l'abbiamo dedicato alle nuove settimane di cassa integrazione e me lo sono dovuto scrivere perché è talmente strambo che non riesco a ricordare a memoria.

Allora, fino a 5 dipendenti avremmo in questo momento, ai sensi del decreto, 21 settimane, 13 + 8; da 5 a 15 dipendenti avremmo 34 settimane, 26 + 8; più di 15 dipendenti avremmo 26 settimane, così come per altri settori sono state date 26 settimane in più.

Premesso che a me non è mai capitato, quando vado a fare la spesa, che qualcuno mi abbia detto*: "Ma scusa, quanti dipendenti ha la tua azienda?",* siamo di fronte ad una roba che ancora volta non si può vedere, dopo un miliardo di ore in cassa integrazione erogate e dopo aver raschiato il fondo del barile. Sono consapevole che chi scrive queste cose, non è stupido: cerca di mettere le piccole toppe, però va detto che il decreto va migliorato e noi stiamo chiedendo di migliorarlo.

Più in generale c'è un problema connesso al nuovo sistema degli ammortizzatori sociali. È importante ovviamente l'ammortizzatore universale, fatto in modo che finalmente tutti i dipendenti di tutte le aziende di tutti i nostri settori siano coperti. È un salto di qualità eccezionale, faticoso, per di più in un periodo così complicato. Hanno detto che dal primo gennaio si parte e poi abbiamo visto che non andava bene e abbiamo dovuto cambiare subito.

È sbagliato immaginare che a settori così complessi e articolati come il nostro si possa dire: *"Partite e vi beccate le regole di quelli di prima",* non va bene, bisogna lavorarci ed è faticoso, perché un conto è intervenire *de iure condendo,* ma se la legge l'hai fatta a quel modo, è complicato intervenire e c'è un grande lavoro che tutti quanti insieme dobbiamo fare. Impareremo sul campo le asperità di quel contesto, che non è per niente, come dire, amichevole nei confronti dei nostri settori.

E poi c'è un altro pezzo, che non ha a che fare con la legge, ma con l'applicazione della legge da parte della bilateralità nella gestione dei processi inevitabilmente dolorosi che portano all'accesso agli ammortizzatori sociali: se qualcuno chiede cassa, al di là del momentaccio, vuol dire che c'è un problema. Magari è anche un progetto di sviluppo, ma c'è qualcuno che per qualche mese guadagna di meno nella migliore delle ipotesi.

La cosa quindi va gestita: noi dobbiamo capire se qui vogliamo essere spettatori e lasciare che alcune relazioni, che la legge impone, si svolgano nei sottoscala, si svolgano al miglior offerente, si svolgano col sindacato "giallo" che offre di più o di meno – Emanuele evocava in qualche modo stamattina il dumping contrattuale e tante altre cose – o se decidiamo di essere noi quelli ai quali bisogna obbligatoriamente rivolgersi.

Ci piacerebbe tanto, ma non siamo noi quelli che si propongono al mondo delle imprese. In questo caso parliamo soprattutto di imprese piccole: uno che ha due dipendenti il sindacato non l'ha mai visto e probabilmente non lo vedrà mai in tutta la tua vita, ma si accorge adesso, se n'è accorto in questi due anni, o se ne potrà accorgere in futuro che ha bisogno di parlare col sindacato.

E allora cosa fa l'ente bilaterale per arrivare in questi contesti? Secondo me lì può fare tantissimo e a questo proposito chi ha partecipato alla

nostra mini seduta on-line di ripresa delle trattative ha sentito anche qualche nostro piccolo suggerimento. È ovvio che anche qui ci muoviamo sotto la pressione dell'urgenza, ma è un tema che va visto in prospettiva.

Non è solo la cassa integrazione per la pandemia: questo sarà l'ammortizzatore sociale che ci porterà per gli anni a venire a gestire le relazioni, a volte conflittuali, di lavoro in questo campo. Ripeto, le regole che ci sono, non vanno bene.

Chiudo con una battuta. Venivano richiamati i protocolli. In questo momento è in atto una sessione on-line con 45 sigle per la revisione del protocollo generale della sicurezza sul luogo di lavoro. Anche lì si andrà verso la riconferma, mi dicono, perché c'è fretta e sappiamo come funziona: se cambi una parola, poi devi cambiare tutto.

Io personalmente, per la categoria che indegnamente sono chiamato a rappresentare, non mi ci riconosco: ci sono scritte delle cose che gridano vendetta.

Non capisco il motivo per cui l'autista di un camion, che durante i mesi di lockdown nero si è fatto su e giù per l'Italia, rischiando molto più di noi per farci trovare il supermercato rifornito, quando poi arrivava al supermercato, non poteva andare al bagno del supermercato, perché c'è scritto nel protocollo che l'autista deve rimanere fuori, in mezzo alla strada.

Il protocollo è stato pensato sulla fabbrica, è stato configurato su un modello chiuso, su un fortino che si è chiuso in se stesso, che dice: *"Il covid resta fuori e io sto dentro a produrre tondini".* Le nostre imprese non sono fatte così, sono aperte. Grazie al nostro impegno sono aperte e se qualcuno immagina che sul bancone del supermercato ogni volta che io prendo un pacco di pasta Barilla, poi lo lucido con l'igienizzante, si sbaglia: bisogna trovare un altro modello, un altro approccio, che infatti in molte realtà si è trovato.

Anche qui abbiamo ruolo: dobbiamo rivendicare la specificità dei nostri settori e i numeri che dicevate stamattina credo che ci diano titolo per dire che rappresentiamo insieme un pezzo importante del Paese, che ha diritto di rivendicare regole adeguate. Grazie.

MARCO LAI - Moderatore
(Centro Studi CISL Firenze)

Manuele Massagli, rispetto a queste sfide e in particolare quelle della innovazione tecnologica, o anche quelle dell'impatto ambientale, le prestazioni di welfare che nascono anche dalla contrattazione collettiva cosa possono fare? Ci sono esperienze positive al riguardo? Come si stanno muovendo le aziende rispetto a questo profilo?

EMMANUELE MASSAGLI
(Presidente ADAPT)

Innanzitutto anch'io ringrazio dell'invito. Prima ero nella veste di coordinatore, per cui adesso posso prendermi qualche minuto per ringraziare di questa occasione, di questo nuovo invito.

L'ultima volta che abbiamo fatto un evento in presenza era dedicato ai giovani della FIST, un evento nato da un'intuizione di Davide e della Segreteria della FIST.

È stata un'esperienza bellissima, da cui forse, anche questo Congresso, in un certo senso, sta traendo ispirazione. Quindi è bello rivedersi.

Ma ora vado alla domanda che mi hai fatto. Indipendentemente da quanto sia regolato a livello nazionale, molti spiegano la crescita della componente welfare nello scambio di lavoro rifacendosi a due possibili chiavi di lettura.

La prima dice che il welfare nei contratti, il welfare contrattuale e il welfare aziendale sono due cose differenti, perché il welfare non è solo comandato e regolato dalla contrattazione: c'è una grossa fetta di welfare che invece rimane nella disponibilità dell'azienda e talvolta può essere anche usato in chiave anti contrattuale. Però adesso non mi attesterei sull'abuso: manteniamo la distinzione. Il welfare contrattuale e il welfare aziendale talvolta coincidono e talvolta no.

Comunque è indubbia la crescita di questa componente, che si affianca a quella del salario. Dico che si affianca perché la norma non prevede che la sostituisca: succede anche questo, però la norma non lo prevedrebbe. La cosa viene spiegata spesso rifacendosi a questi due fattori: cresce il welfare perché arretra lo Stato, siccome arretra l'erogatore di primo pilastro del welfare, inevitabilmente, in chiave anche diciamo emendativa, in chiave correttiva, prende spazio, prova a tappare i buchi il welfare di secondo pilastro.

Questa è una spiegazione del fenomeno, ma nel dibattito pubblico e anche in quello dottrinale forse prevale la seconda spiegazione, che può essere connessa, ma è anche autonoma, ovvero che il welfare cresce nei momenti di crisi poiché ai tavoli di rinnovo contrattuale è più difficile riconoscere salario. Infatti in un Paese come il nostro, dove una buona parte del salario va in tasse, l'incremento salariale costa, mentre, come sapete, l'erogazione welfare costa decisamente meno tanto per l'impresa quanto per il lavoratore.

Queste sono due chiavi di lettura, di spiegazione della crescita indubbia del welfare aziendale, ma io non condivido né la prima né la seconda. Queste due chiavi di lettura possono avere spiegato in alcuni momenti storici l'aspetto del welfare, ma non sono la spiegazione profonda di una crescita così poderosa del welfare nelle aziende.

Guardate, se parliamo del welfare non per i contratti nazionali, ma di welfare aziendale, i contratti di welfare aziendale pattuiti nelle imprese,

dove quindi c'è anche la dimensione unilaterale, sono cresciuti del 470% dal primo gennaio 2016 ad oggi. Il primo gennaio 2016 è spiegato normativamente: la riforma del welfare aziendale è stata prestabilita per il 2016 e il decreto è stato approvato a dicembre 2015, perciò dal primo gennaio 2016 i piani di welfare aziendale sono cresciuti del 470%.

Il numero di lavoratori italiani che in qualche modo hanno una qualche forma di welfare aziendale contrattuale? In un certo senso tutti, perché tutti possono accedere nei contratti principali all'assistenza sanitaria. In alcuni casi l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria, in altri no.

La previdenza è sempre facoltativa e comunque tutti i grandi contratti gestiti da FISASCAT ce l'hanno a livello aziendale. Oltre due milioni e mezzo di lavoratori italiani hanno una qualche forma di welfare ulteriore rispetto a quella contrattuale. Parliamo di cifre notevoli, perché mediamente pesano attorno ai €700, che al crescere dell'impresa salgono e molto spesso si incrociano con i premi di produttività, perché sapete che sempre dalla legge di stabilità 2016 i premi di produttività sono fiscalmente agevolate.

E non stiamo parlando di un settore di nicchia delle relazioni industriali: stiamo parlando dell'ambito di più grande crescita e diffusione del tema di lavoro e gestione delle risorse umane dopo lo smart working, che ha avuto un innesco potentissimo dalla pandemia.

Io non condivido le due spiegazioni prioritarie, credo invece che il welfare aziendale non sia la causa, ma sia la conseguenza delle grandi trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, quelle che prima Marco chiamava le transizioni: il welfare è un risultato della transizione dei mercati del lavoro. E non solo il welfare aziendale: ci sono altri elementi che sono tipici di questa nuova fase del mercato del lavoro non solo italiano, ma di tutto il mondo occidentale.

Sono la centralità della formazione, l'importanza dello smart working, l'esigenza di costruzione di tutele indipendentemente dalle tipologie contrattuali. Questi quattro elementi – smart working, formazione, welfare aziendale, tutele indifferentemente dalle tipologie contrattuali – sono in un certo senso caratteristiche della transizione che giustamente prima ha individuato Marco come fattore dirompente e innovativo accanto alla sostenibilità ambientale e all'innovazione tecnologica.

Il welfare cresce per questo motivo e le buone pratiche si trovano nelle aziende che lo leggono così, cioè in chiave promozionale, non come mera soluzione di risparmio a bilancio. Quindi la spiegazione non è welfare perché c'è la crisi e neanche come sostituzione più o meno, diciamo, illuminata dell'arretratezza del welfare pubblico. Io vedo invece il welfare come uno strumento, un attrezzo in mano alle aziende e al sindacato per migliorare le condizioni di lavoro, per accompagnare meglio lavoratori in questa fase, per, in fondo, rispondere a un bisogno anche di tutela del lavoro.

Io ho visto piani di welfare diversissimi tra loro: una grande assicurazione ha fatto un piano di welfare, che l'Agenzia ha accettato con interpello, tarato solo sui lavoratori a minor tasso di competitività nel mercato del lavoro o a minor livello di employability, per dirlo in modo più interessante, che erano lavoratori con meno istruzione, o lavoratori più anziani, o lavoratori che avevano inquadrato ai livelli più bassi.

Ha fatto un piano rivolto solo a loro, che è anche un'operazione delicata sindacalmente, perché dedicata alla fascia debole della sua forza

lavoro, e ha chiesto all'Agenzia se questa è una categoria, perché il welfare aziendale e contrattuale è sempre rivolto a tutti i dipendenti o a categorie di dipendenti, come sapete, non è mai una soluzione ad personam, perché non è un premio.

L'obiettivo del welfare non è incentivare la produttività, ma risponde a un bisogno sociale: se non c'è la natura sociale, non ha senso il vantaggio economico contributivo. Dunque l'azienda ha chiesto all'Agenzia se quella è una categoria: l'Agenzia ha detto che quella è una categoria, che effettivamente c'è qualcosa che accomuna quelle persone, per il fatto che, laddove per mille ragioni si fossero ritrovate sul mercato del lavoro senza occupazione, sarebbero state difficilmente occupabili. E per loro è stato costruito un piano di welfare che prevedeva misure di assistenza sanitaria e misure di formazione.

Secondo me è un esempio interessante, così come reputo molto interessante un altro grande tema, che è il tema dei nostri lavoratori che scelgono poco la previdenza complementare. È un tema anche e soprattutto di alcuni dei nostri settori, dove il lavoratore prende talmente poco che a volte dice: *"Capisco che è importante, ma non posso investirci niente".* E questo può essere un problema anche culturale degli investimenti sulla previdenza.

Poi ho visto molti premi di produttività firmati anche nei vostri settori, quindi parlo del settore commercio terziario, ma anche molti nell'ambito della moda dove, nel contratto di produttività, si diceva che laddove il lavoratore avesse deciso di convertire il premio welfare – cosa che si può fare e che piace all'azienda, perché i premi di produttività hanno il contributo, mentre il premio welfare no – l'azienda prevedeva un di più, dava un premio alla conversione, di solito del 10-15%, che è più o meno lo spartire il 30% di vantaggio contributivo che l'azienda porta a casa. Per cui, se tu converti il premio di produttività e non lo prendi in moneta, ma lo prendi in welfare, io ti do un 15% in più.

L'Agenzia ha accettato ed è interessante vedere la fantasia dei sindacalisti, delle persone che fanno il vostro mestiere, delle persone che vanno a contrattare. In alcune aziende il sindacato ha preteso e ottenuto che chi convertiva in welfare e in particolare convertiva in previdenza complementare, che è una forma di welfare, aveva il 20% in più.

Secondo me è un modo intelligente, perché non sanzionatorio, ma promozionale, per promuovere qualcosa, un'esigenza di welfare che il sindacato ha sempre identificato come prioritaria, che è la previdenza complementare, su cui ha costruito il welfare contrattuale e non quello aziendale, un modo con cui il sindacato si mette a disposizione del welfare contrattuale. Secondo me è una soluzione intelligente.

MARCO LAI - Moderatore
(Centro Studi CISL Firenze)

Davide, abbiamo visto e abbiamo segnalato che la bilateralità può essere una grande opportunità di sviluppo e di tutela, però probabilmente incontra anche delle difficoltà, perché è molto tempo che si parla di sviluppare ulteriormente la bilateralità e tempo a dietro anche in FISASCAT è stato posto il tema della governance della bilateralità.

Ecco, ti chiedo come cercare di superare per certi versi le difficoltà e come attuare una sorta di monitoraggio dei risultati raggiunti, come riequilibrare delle prestazioni che probabilmente sono un po' troppo squilibrate tra livello nazionale e livello territoriale, come superare in prospettiva queste difficoltà sui temi concernenti le prestazioni welfare in qualche modo affidate alla bilateralità, perché io credo che sia giusto mettere in rilievo le opportunità, però non bisogna neanche nascondere i problemi che ci sono per migliorare la bilateralità, perché altrimenti diventa uno slogan.

Inoltre mi pare che sia un pezzo della tua relazione: la bilateralità non è un fine, è uno strumento, è un mezzo per raggiungere risultati. E allora come far sì che effettivamente la bilateralità sia per tutti, perché è come la contrattazione: sono tutti strumenti per ottenere risultati, non sono un fine in sé.

DAVIDE GUARINI

(Segretario Generale FISASCAT-CISL)

Intanto ringrazio Alessandro ed Emanuele per il contributo che stanno portando al nostro dibattito congressuale. Io parto, rispetto alla domanda che tu mi hai fatto, da un concetto: in premessa hai parlato di bilateralità come forma di partecipazione. Noi come FISASCAT dobbiamo fare i conti con diverse sensibilità verso la partecipazione ed essendo la bilateralità una forma di partecipazione a livello contrattuale, è chiaro che, se si è allergici e se si ha l'orticaria verso la pratica dalla partecipazione – non la parola, ma la pratica della partecipazione, perché, se serve cambiare termine, facciamolo – ci sono dei problemi nel poter far decollare un sistema bilaterale, che noi riteniamo, come FISASCAT, un patrimonio della contrattazione.

E questo patrimonio si è costruito nel tempo proprio per le fragilità che i settori del terziario avevano a suo tempo e che continuano ad avere, anche per quello che ci evidenziava Nucara specificatamente nel settore del turismo, ma anche nel settore del commercio.

Non abbiamo solo le grandi catene alberghiere, abbiamo la pensione Alba a Cesenatico a conduzione familiare, abbiamo le aziende di piccole dimensioni, abbiamo una grande frammentazione imprenditoriale, abbiamo una carenza di fondo su alcuni aspetti che sono determinati dal contesto economico, come quello della stagionalità.

Ecco perché l'intuizione delle parti sociali, quando hanno incominciato a pensare cosa poteva essere utile nello sviluppo della contrattazione, avendo la contrattazione delle sue specificità di tutela, su come ampliare il raggio di tutele. Non potendo raggiungere dei livelli alti rispetto al riconoscimento salariale, si è intervenuti incominciando a parlare di bilateralità e costruendo attorno alla bilateralità un sistema di welfare molto importante.

Quindi noi lo riteniamo uno strumento utile per mettere a terra elementi che possano sostenere la lavoratrice o il lavoratore, che possono in qualche modo riuscire a conciliarsi con le esigenze dell'impresa, ma bisogna essere tutti convinti, se qualcuno poi sottoscrive un accordo. Siamo in un Paese libero e democratico, nessuno ha imposto a nessuno di sottoscrivere dei protocolli.

I miei collaboratori mi hanno stampato l'elenco dettagliato di cosa contiene l'accordo sulla governance della bilateralità. Intanto dovremmo promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e anche qui abbiamo scoperto che l'abbiamo sottoscritto tutti quanti, ma adesso, quando ho la fortuna di partecipare ai tavoli più di quanto ci partecipino i miei colleghi, scopro che c'è qualcuno che dice che bisogna accentrare tutto a livello nazionale, perché a livello decentrato si fanno delle nefandezze.

Scusate, ma il nostro approccio come Fisascat è che, a livello decentrato, noi abbiamo delle persone serie, che non fanno nefandezze e conosciamo persone serie anche tra le nostre controparti, che giustamente giocano la loro partita e portano avanti le loro istanze.

Stiamo discutendo nel terziario di quali prestazioni voi avete sottoscritto negli accordi con le Confcommercio territoriali, che non sono in linea con quello che è definito a livello nazionale, perché ci sono delle prestazioni a favore del sistema delle aziende, ma se le parti trovano degli accordi, degli equilibri, a noi va bene sostenere il sistema.

Forse faremmo bene a perdere meno tempo per dedicarci a queste operazioni di tipo mentale e calarle più a terra, dando più spazio al

senso del fare, promuovendo e attivando le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta.
La bilateralità può fare anche questo, perché, quando la concepiamo in quel senso, noi crediamo che la bilateralità possa essere utile a mantenere all'interno dei settori le professionalità di cui c'è una necessità fondamentale, perché ci sarà un azienda che è un po' in difficoltà e quindi ha la necessità di ridurre il personale, ma ci sono aziende che hanno delle performance positive che possono assumere e che non trovano le qualifiche adeguate.

Allora perché non gestire l'incontro domanda-offerta? Se noi troviamo un posto di lavoro per un lavoratore, andiamo in commissione, facciamo degli accordi, parliamo dei fabbisogni formativi.

Io sono considerato nel circuito un passionario della formazione, un passionario della previdenza, un passionario dell'assistenza, della previdenza: mi ha qualificato così il mio predecessore, ma noi sindacalisti quanta analisi riusciamo a fare dei fabbisogni formativi del settore? Ce li determinano le aziende o addirittura ce li determinano le società che fanno la formazione, che li propongono alle aziende, perché noi attraverso lo strumento della bilateralità, cioè della partecipazione, non possiamo veramente fare le analisi dei fabbisogni formativi del settore per qualificare persone che siano adeguate al settore, per investire le risorse che adesso abbiamo fatto bene a dedicare al sostegno al reddito.

Il settore del turismo in particolare è stato fondamentale e determinante per lo sviluppo di questo Paese, ma non ha mai chiesto nulla. Io ho incominciato a sostenere che, siccome questo settore ha contribuito tanto e non ha mai chiesto nulla, adesso bisogna sostenerlo. Quelle aziende che sono in letargo, devono riaprire, altrimenti perderemo dei posti di lavoro e noi non avremmo fatto bene il nostro mestiere. Invece dobbiamo promuovere la formazione continua, analizzare i progetti per l'assunzione di apprendisti e assistere le aziende nella realizzazione dei piani formativi.

Presso il fondo For.Te. c'è un lungo elenco di cose che abbiamo sottoscritto, ma poi, quando le dobbiamo mettere a terra, così come si dice adesso, e dobbiamo entrare nel pratico, qualcuno si inceppa, perché la bilateralità non viene considerata come partecipazione, ma come commistione, una bestemmia, un concetto veramente insopportabile.

Dopodiché fa piacere che i nostri amici, i compagni di strada, come li ho definiti ieri in relazione, vengano e ci suggeriscano, oltre a quello che noi abbiamo idea di fare nei prossimi quattro anni, che cosa si deve fare di più, ma la teoria di un "Cosa fare di più" deve diventare pratica.

Allora, io accetto le sfide, vado anche ad analizzare i perimetri di altre proposte, ma poi, quando dobbiamo mettere in pratica le cose, facciamolo: analizziamo, condividiamo e facciamo, perché altrimenti continuiamo a fare della teoria invece della pratica e poi non succede niente. Un delegato ieri sera mi ha chiesto: *"Queste idee poi riuscite a metterle a terra? È una bella responsabilità!"* Lui mi ha subito riportato alla realtà delle cose: gli impegni che ci assumiamo, se siamo persone responsabili, dobbiamo tutti riuscire a metterli in pratica.

La bilateralità è una grande opportunità che la contrattazione ha e che ha messo a terra nei nostri settori per le esigenze che questi settori avevano. Ora dobbiamo andare al meglio con trasparenza, dobbiamo fare ancora di più. Sicuramente lo faremo, ma dobbiamo farla lavorare, perché altrimenti qualcuno continuerà a dirci, come il professor Treu Presidente del CNEL, che la bilateralità rischia di essere un poltronificio e quindi deve andare oltre.

Siccome noi dei poltronifici non abbiamo bisogno, perché non siamo nel settore del mobile, ma siamo nel settore dei servizi, vogliamo venderle quelle poltrone, piuttosto che occuparle.

Ecco perché credo che non possiamo impallarci di fronte al fatto che sempre con l'amico Alessandro, che ha fatto la proposta saggia rispetto a velocizzare la nuova fase degli ammortizzatori sociali, ci siamo impiantati.

L'attività sindacale non la si può svolgere all'interno, ci dicono, quindi la valutazione degli accordi per il ricorso agli ammortizzatori sociali non può passare dalla bilateralità. Scusate, ma forse qualcuno dimentica, che ci sono delle leggi che a noi organizzazioni sindacali non danno poi questa agibilità in certi settori e quindi dovremmo ragionare in senso collettivo.

Ecco perché la bilateralità è un'opportunità che ci dà la possibilità di arrivare non a sindacalizzare, perché questo è il mestiere che dobbiamo fare al di fuori dalla bilateralità, ma a dare delle risposte anche a quei lavoratori che difficilmente riusciamo a contattare.

E finché i nostri compagni di strada non capiscono questo, purtroppo abbiamo dei problemi. Ecco perché credo che serva ancora lavorare con molta pazienza, come sappiamo fare noi FISASCAT, come devono fare anche le nostre controparti, che a volte remano certamente nella

direzione giusta, ma altre volte si infilano in mezzo a delle discussioni sindacali, che non sono facilissime, per cercare non di costruire, ma di prendere tempo.

Forse questo fa parte del ruolo di ognuno di noi: con molta pazienza dobbiamo cercare di portarci dietro anche i nostri amici in questo percorso, che deve sempre di più porre al centro degli elementi di partecipazione nel contesto della contrattazione, facendo sintesi dentro la bilateralità, perché questa è un'opportunità unica in particolare per i lavoratori dei settori polverizzati e per dei settori economici che non sono il tondino di Brescia.

MARCO LAI - Moderatore
(Centro Studi CISL Firenze)

Un altro punto centrale, che è stato toccato, è il tema della formazione. Abbiamo detto come sostanzialmente il welfare da una parte e la formazione dall'altra diventano dei diritti per certi versi più che fondamentali, direi universali, che dovrebbero accompagnare tutte le persone che lavorano o hanno voglia di lavorare, a prescindere dalle diverse tipologie contrattuali: questi sono dei pilastri su cui stiamo costruendo appunto anche le nuove regole.

Affrontiamo dunque il tema delle competenze e della certificazione delle competenze.

Prima si parlava di analisi dei fabbisogni formativi del mondo delle imprese, però, per rispondere alle analisi dei bisogni formativi, c'è un bisogno anche di una attestazione o chiamiamola certificazione delle competenze dei lavoratori, che siano in qualche modo certificabili e quindi utilizzabili anche nei passaggi.

Tuttavia mi permetto di aggiungere un punto, che credo ci stia molto a cuore, ovvero che le competenze non sono solo i lavori o le mansioni di cui c'è bisogno, ma le competenze sono anche quel lavoro che ciascuno si porta dentro, cioè quella capacità soggettiva che ciascuno ha di svolgere determinati lavori, capacità che al limite non è neanche consapevole di possedere.

Il processo di accertamento delle competenze è un processo molto delicato, di grande spessore, non consiste soltanto nel farti il corsetto in modo che tu rispondi a quel bisogno concreto, ma è molto di più.

È verificare qual è il portato profondo, la potenzialità che ha quel lavoratore, o quella lavoratrice, o quel giovane, in modo che, se trova rispondenza in un lavoro, lui sarà performante e sarà soddisfatto anche del lavoro che fa.

È una cosa bellissima, che in qualche modo lega il tema della certificazione di competenze con quanto la bilateralità può appunto fornire come servizio nell'incrocio domanda-offerta di lavoro, però in un'accezione non meramente oggettiva, bensì in questa accezione un pochino più profonda. Spero di essere stato capace di trasmettere ciò che volevo dire.

ALESSANDRO NUCARA

(Direttore Federalberghi)

È chiarissimo. Dopo questi stimoli non la farò lunga, però alcuni ragionamenti vanno sviluppati. Mi piace partire dalla concretezza, perciò dirò un paio di numeri. Prima ho parlato di alberghi, di ristoranti, di turismo, adesso facciamo un focus sugli alberghi.

Noi abbiamo in un anno normale – questi sono i dati del 2019, poi, se volete, ci sono anche quelli recenti, che ovviamente risentono della situazione – nel momento di picco 376.000 dipendenti occupati in alberghi e campeggi italiani e facciamo 873.000 assunzioni l'anno. Quando lo dico a qualcuno, che non ha dimestichezza con i nostri settori o segue distrattamente i numeri, lo percepisce male, oppure, se segue, strabuzza gli occhi: vuol dire che voi ogni anno cambiate tutto il parco persone? Che raddoppiate?

Chi conosce il settore sa come funziona e Mirco lo ha saputo raccontare stamattina in maniera molto efficace con l'esempio della Juventus: a me piace rappresentare questo fenomeno come se fosse un grande alveare operoso, con le persone che, anche per effetto della stagionalità, ma non c'è solo quello, anche se la stagionalità è un bel pezzo, entrano ed escono dalle aziende e, in alcuni casi, dal settore, visto che abbiamo un tasso di dispersione tremendo, che bruciamo risorse.

Prima si ricordava l'esperienza delle scuole: in Italia ci sono 400 oggetti, che un tempo avremmo chiamato istituti alberghieri e che adesso si chiamano in tanti modi, i quali sfornano all'incirca 40.000 diplomati l'anno, che è un bel bacino, coi soldi pubblici, nostri, vostri, di tutti.

Se provate ad entrare in un istituto alberghiero – io un tempo ci andavo spesso, ma adesso ci vado meno – e domandate a quei ragazzi cosa hanno intenzione di fare nella vita, in pochi alzeranno la mano dicendo che la loro proiezione è il settore turismo.

La questione è un po' lunga, ci potremmo fare una discussione, ma questo ci comincia a segnalare che c'è un problema.

C'è un problema nella considerazione sociale della professione.
A me non piace Master Chef: quella roba lì è romanzata, dà una rappresentazione falsata del lavoro nel settore, ma va riconosciuto che ha

richiamato l'attenzione dei giovani e delle famiglie su quello che vuoi essere il valore sociale di un mestiere, che però non si fa in quel modo lì.

Tanti vogliono fare lo chef adesso, ma poi magari scoprono che è un po' diverso da quello che vedono in televisione. È un po' come è andata con il tennis dopo che abbiamo vinto la Coppa Davis nel 76: si giocava per strada, ma non siamo più diventati campioni.

Allora, questi fenomeni sono molto interessanti da seguire, perché noi in questo momento ci confrontiamo con la difficoltà di trovare personale qualificato e in alcuni casi ci troviamo davanti alla difficoltà di trovare personale anche non qualificato e questo interessa l'ente bilaterale nella duplice funzione che veniva ricordata, ossia quella di facilitatore dei percorsi formativi. Poi non è detto che debba essere necessariamente erogatore, ma l'analisi dei fabbisogni e la certificazione degli esiti delle competenze in uscita può dare, come dire, una mano molto importante.

Sono passati tanti anni e non so se lo fanno ancora, ma l'ente bilaterale di Roma, quando chiudeva i corsi, invece di consegnare i diplomi, consegnava la lettera di assunzione in un Paese in cui è drammatico il tema della disoccupazione, soprattutto la disoccupazione giovanile e il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Non possiamo dire che noi ci proponiamo per risolvere tutti i peccati del mondo, non ce la faremmo mai, ma possiamo dare un contributo concreto e fattivo, che va oltre il convegno, oltre il dibattito. Noi siamo quelli che, alla fine del corso, facciamo le assunzioni, anche in collaborazione con chi fa le politiche formative, con chi fa le politiche di sostegno al reddito, perciò noi pensiamo anche qui di avere delle cose da dire.

Mi avvio a concludere con un paio di battute. La prima è questa: i colleghi inglesi tanti anni fa mi dicevano: *"Voi italiani fate la FAD, cioè la formazione a distanza. Cosa fate? State guardando il processo dal punto di vista del formatore, mentre noi inglesi la stessa cosa la chiamiamo apprendimento a distanza. Il costo è sempre lo stesso, se di costo si tratta, ma lo guardiamo in una logica customer-oriented".*

Nei percorsi formativi il mio modesto parere, che non sempre incontra la condivisione anche da parte dei miei soci, è che, se la formazione o l'apprendimento, meglio ancora, devono essere customer-oriented,

bisogna capire chi è il cliente. Nella scuola italiana il cliente sono i professori: la scuola è orientata – parla un figlio di docenti: che nessuno se ne abbia a male – alle esigenze dei professori; a volte prima di quelle dei professori, vengono quelle dei bidelli, poi vengono quelle delle famiglie, le quali, lo abbiamo visto anche durante la pandemia, protestavano contro la didattica a distanza non tanto e non solo perché oggettivamente un minimo di perdita di contenuti o quantomeno di socialità c'è, ma perché scombussolava i ritmi della vita familiare.

È un dato oggettivo: non è che si può dire cattivo colui che pensa queste cose, ma la priorità in quel momento non è stata che abbiamo una generazione di ragazzi che ha perso due anni di scuola. Vera, mia figlia, frequenta l'università e mi ha detto: *"Papà, ci sono i miei colleghi un anno più piccoli di me* – lei fa la triennale – *che si laureeranno a ottobre e sono entrati oggi, a marzo 2022, per la prima volta dentro l'università".*

Per questi io faccio sempre il paragone con i ragazzi delle scuole di montagna o quelli delle isole, che magari per tanti anni hanno perso lezioni perché la nave non partiva o perché nevicava. Non è tutto male, però diciamo che da questa situazione abbiamo capito delle cose: una delle cose che, secondo me, va ribadita è che dobbiamo metterci dalla logica, dalla parte del cliente, che è il discente.

Poi c'è il tema dell'adattabilità, che in qualche modo citavi, visto che ADAPT è sia nostro socio, sia vostro di FISASCAT e che noi siamo soci storici. La scorsa settimana insieme agli amici di ADAPT abbiamo fatto un seminario a Bari sull'integrazione salariale non per formare il nostro dirigente su quello che sarà l'integrazione della pandemia, ma per attrezzarci dal punto di vista tecnico alla sfida della gestione di un nuovo processo, che per noi è una novità, ovvero la cassa integrazione, che non c'era prima.

Quindi è il tema dell'adattabilità, il tema delle soft skills, chiamiamole così, sulle quali potremmo parlare delle ore, ma io voglio fare due esempi e poi vado a concludere. Era poco prima del grande Giubileo del 2000, eravamo chiusi in una stanza a Bologna assieme a degli amici, che ho scoperto ieri, parlando col Presidente di IAL, non fanno più parte del giro, degli amici dell'Emilia Romagna, e stavamo lavorando ad un progetto sulla linea europea di finanziamento.

Stavamo facendo una sorta di brainstorming con le aziende e i lavoratori per capire cosa volessero e mi sono rimaste impresse due richieste, una di un lavoratore in azienda e un'altra di un lavoratore, un giovane, che ci ha detto: *"Vorrei imparare, se possibile, quella cosa che fanno i camerieri anziani, i quali riescono a prendere la comanda senza scrivere e non solo si ricordano tutti i piatti, ma si ricordano anche chi li ha ordinati e quando arrivano al tavolo li distribuiscono senza errori".*

È una cosa che si può imparare? Quanto vale nella professione? In quale libro di scuola alberghiera c'è scritta questa cosa? Mi torna in mente la Merkel che torna in Italia l'anno dopo e va a casa del portiere d'albergo a salutarlo perché è andato in pensione o forse ha cambiato lavoro. *"Dov'è Angelo?" "Angelo non lavora più qui" "Allora mi date l'indirizzo che vado a salutarlo?"* Quanto vale quella professionalità? Come si forma uno che ha quella capacità di entrare in empatia con il cliente? Che cosa vendiamo noi?

Certo, il letto deve essere fatto bene, la camera deve essere pulita, ma senza empatia è come se vendessi un'automobile che non cammina. Ma non è solo quello: è una sfida molto interessante e molto più divertente che fare il corso di inglese, che pure ci vuole, che è indispensabile.

Quello che lavorava in una impresa invece ci chiese: *"Noi potremmo andare a fare un viaggio d'istruzione a Lourdes?"* Noi gli chiedemmo che cosa voleva andare a fare a Lourdes e lui ci rispose che avevano saputo che i colleghi di Lourdes dentro l'albergo elegante vendono medagliette, immaginine, eccetera.

Anche questo non vale solo per gli imprenditori, vale per tutti noi: abbiamo bisogno di vendere e tante volte facciamo filosofia, mentre oggi è soprattutto vendere on-line, ma non è solo vendere on-line la capacità di affrontare le sfide del mercato digitale in un'ottica commerciale, perché dobbiamo vendere sennò, se abbiamo l'albergo più bello del mondo, ma non si vende, non ci facciamo niente. È un'altra roba sulla quale occorre ragionare, sulla quale il nostro ente bilaterale sta investendo.

Io mi sono trovato, per merito di chi stava lì prima di me e continua a esserci, un bel catalogo di percorsi definiti, elastici, quindi competenze definite con chiarezza, contenuti della didattica e metodi di somministrazione invece molto più elastici, che gli enti bilaterali possono utilizzare in alcuni casi e che, per il momento, utilizzano per attivare percorsi col bollino sul quale si basa la certificazione.

Lo stiamo allargando in questi giorni: giusto la settimana scorsa abbiamo fatto una riunione con alcuni enti bilaterali per allargare il catalogo e parlavamo in quell'occasione anche di analisi dei bisogni, ma abbiamo svolto in passato un lavoro sul fabbisogno di grande profondità, universale, enciclopedico, molto ben fatto. Qualcuno mi chiedeva di rifarlo e magari lo rifaremo, ci stiamo anche pensando, ma la risposta che ci siamo dati la scorsa settimana con gli altri enti è stata che intanto, nel passaggio da 13 – mi sembra che siano 13 i percorsi attualmente certificabili – a 20 o 25 o quel che saranno, io non vedo analisi dei fabbisogni migliore di questa, cioè di chiamare qui sul campo quotidianamente il confronto con i lavoratori, con le imprese nella ricerca dei percorsi formativi che accompagnano l'individuazione delle capacità professionali che servono.

In quel modo diamo la priorità a questi cinque, a questi sei percorsi, poi faremo l'analisi dei fabbisogni, quella perfetta, enciclopedica, con la tassonomia di tutte le qualifiche: sarà bellissima, la migliore del mondo, ma intanto cominciamo a dare delle risposte concrete, perché tutto questo è sicuramente finalizzato a un ausilio importante: l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

E voglio ricordare anche qui che ci sono enti bilaterali che fanno un lavoro stupendo: Borse del Lavoro, come vengono chiamate tante sessioni sul territorio, in cui tante aziende, tanti giovani, tanti ragazzi, tante scuole si incontrano per annusarsi reciprocamente.

Ultima cosa: c'è un mondo nuovo che studieremo domani insieme ad ADAPT, visto che non ci facciamo mancare niente. Domani presentiamo un rapporto sugli ITS in Italia: è un'indagine presso le imprese per capire cosa pensano degli ITS.

Gli hanno dato un nome bruttissimo – istituto tecnico superiore – perché riporta ai vecchi istituti, ma non c'entra niente: è un percorso a livello universitario, qualcuno le chiama con termine più elegante accademie, che ha a che vedere con la capacità di creare percorsi formativi, scuole e imprese insieme per potenziare le competenze di figure, chiamiamole, di alto livello, senza per questo offendere o sminuire quello degli altri.

Ce ne sono 13 in Italia, il PNRR mette un sacco di soldi su questa roba, ma a condizione della creazione di risorse, di risultati in termini di occupazione, stavolta neanche di occupabilità, di occupazione, ossia: *"Ti pago se questa gente, quando ha finito di studiare, riesce a entrare in azienda".* Secondo me entreranno e saranno pagati bene.

MARCO LAI - Moderatore
(Centro Studi CISL Firenze)

Emmanuele, prima accennavi a questa distinzione tra welfare aziendale e welfare contrattuale e dicevi che è qualcosa da superare dal punto di vista del sistema fiscale. Rispetto a questo profilo non di come incentivare ulteriormente quel welfare bilaterale sostanzialmente, perché molte volte abbiamo la sensazione che dal 2016 in avanti sul mercato siano apparse tante società multinazionali che offrono piattaforme,

questo tema del rapporto tra welfare aziendale unilaterale, diciamo così e welfare contrattuale mi pare che meriti uno specifico ulteriore approfondimento.

L'altro profilo a cui tengo molto, come sai benissimo, va nel senso che questo riguarda in qualche modo anche l'evoluzione della contrattazione collettiva, nel senso che finora abbiamo sempre pensato alla contrattazione collettiva prevalentemente per il lavoro subordinato: forse bisognerebbe prospettare una tipologia contrattuale in cui non c'è solo la sezione del lavoro subordinato ma anche una parte per guardare ad altre forme di lavoro, che hanno bisogno di tutele. Però, senza buttarci su questo fronte, che meriterebbe ben altro sviluppo, il tema è sul versante del welfare, quanto il welfare può avere questa dimensione che prescinde, per certi versi, dalla tipologia contrattuale. Prima abbiamo sentito che le esperienze di welfare possono interessare financo i datori di lavoro e quindi quanto la contrattazione, in quest'ottica della bilateralità, può essere promotrice di forme di welfare che prescindono per certi versi dal tipo di qualificazione contrattuale.

E ultima riflessione, come funziona il rapporto tra prestazioni di carattere universale e prestazioni specifiche di carattere aziendale, ma forse anche territoriale, perché c'è una dimensione del welfare territoriale che, soprattutto per il mondo delle piccole imprese, credo sia molto rilevante e da incentivare. Mi pare che l'associazione che presiedi presta molta attenzione a questa dimensione, al profilo territoriale del welfare, oltre che al profilo aziendale.

EMMANUELE MASSAGLI
(Presidente ADAPT)

Proverò a rispondere in un paio di minuti. Il rapporto tra il welfare aziendale e il welfare della bilateralità è un rapporto poco trattato, ma è un tema molto rilevante e si potrebbe rispondere sinteticamente con la battuta del professor Treu, citata prima da Davide, dicendo che, se gli enti bilaterali sono dei poltronifici, qualche domanda sull'importantissimo luogo che presiede va fatta, perché il CNEL è esattamente la rappresentazione istituzionale del metodo bilaterale, cioè un Consiglio che rappresenta tutte le componenti del mondo dell'economia. Cioè è un grandissimo ente multilaterale, ma nel piccolo di un settore quella cosa lì metodologicamente si chiama bilateralità.

La bilateralità va preservata anche oltre i limiti e gli errori che ci sono e che sono stati fatti per l'importante, la necessaria dimensione di metodo che la bilateralità comunica, consistente nel fatto che ci si siede al tavolo insieme per trovare le soluzioni. Le relazioni industriali non possono essere un'eternità di conflitto: c'è bisogno del momento in cui ci si siede al tavolo.

Lo stiamo vedendo, se mi perdonate questo crudo confronto, nelle dinamiche terribili di questi giorni, su temi molto più rilevanti, ma c'è bisogno di un momento in cui ci si mette al tavolo e quel momento lì si chiama bilateralità. Può piacere o non piacere, ma uno non vive di conflitto, perché dopo un po' non si regge più. Ecco allora perché questo istituto va preservato. È per questo che la bilateralità deve avere una precedenza su forme più autonome, perché rappresenta un metodo di governo delle dinamiche del mercato del lavoro.

La definizione di welfare aziendale data dall'Agenzia delle entrate è che il welfare aziendale è l'insieme di somme, beni, prestazioni, opere, servizi ceduti dal datore di lavoro al dipendente per finalità sociali e per questo esclusi in tutto o in parte dal reddito di lavoro dipendente.

Dietro questa cruda, ma abbastanza efficace definizione non c'è la bilateralità perché questa è una definizione che descrive lo stato attuale, che è di scambio, cioè va dal datore di lavoro al lavoratore, ma non c'è la dimensione del sedersi al tavolo.

Infatti i due ambiti, welfare aziendale e welfare bilaterale, seguono anche da un punto di vista del trattamento fiscale e contributivo due canali diversi, che hanno varie origini storiche, ma che, da quando c'è stata la riforma del welfare aziendale, finiscono un po' per sovrapporsi a vantaggio, tra l'altro, dell'erogazione aziendale e non della soluzione bilaterale.

Rispetto a questo problema non entro nello specifico del trattamento fiscale dei contributi dell'ente bilaterale e del trattamento fiscale contributivo della erogazione datoriale perché vi annoierei, però questo è un tema importante, che non si può, secondo me, risolvere vietando l'uno oppure l'altro in via legislativa o preferendolo uno piuttosto che l'altro.

Mi va benissimo che si mettano in competizione a regole uguali.
Secondo me succederebbe quello che è già successo nella dinamica delle relazioni industriali: certamente alcune imprese più strutturate, più lungimiranti, anche con più relazioni aziendali, più ricche, potrebbero procedere a livello aziendale individualmente. Succede anche questo per quanto concerne la bilateralità tradizionale, ma soprattutto per l'impresa diffusa, micro e piccola, la bilateralità può diventare occasione per fare quel welfare aziendale che quegli imprenditori leggono tutti i giorni sui giornali, perché è in crescita, ma che non riescono a fare perché considerano la loro situazione e si dicono: *"Ma io sono da solo, ho due dipendenti: cosa faccio? Il grande piano col provider? Faccio il portale dove gestisco l'asilo nido? Faccio un asilo nido aziendale? Un'edicola?"*

Questa cosa evidentemente non ha nessun senso. Certo loro non lo possono fare, ma perché non lo potrebbe fare la bilateralità di quel territorio? La bilateralità di quel territorio può diventare un hub di welfare, come in parte già è, un vero e proprio provider.

Questa cosa a me non piace, ma si è formato un vero e proprio provider, esattamente tanto grande quanto i soggetti che tu citavi, che opera come fanno quelle grandi aziende.

Questo è un elemento rilevante, questo è un elemento anche interessante ed esistono anche in questo caso delle ottime sperimentazioni. Io ne ho incontrate almeno cinque o sei sul territorio nell'ambito della bilateralità del commercio: penso a Varese, penso a Padova o a Rovigo.

Ho preso alcuni territori che hanno dato all'ente bilaterale anche questa ulteriore funzione: è quella la strada in parte tracciata dal sindacato insieme alle associazioni datoriali.

L'ente bilaterale imposterà un dialogo, se serve, con l'agenzia, con il legislatore per gli aspetti fiscali e contributivi, ma c'è tanto che già si può fare sulla contrattazione per far sì che questo interessante strumento arrivi anche all'impresa più piccola. Grazie.

MARCO LAI - Moderatore
(Centro Studi CISL Firenze)

Davide, a te allora indicare le prospettive in qualche modo della bilateralità, alla luce di queste suggestioni in questi diversi ambiti, da un punto di vista concreto, operativo, come è nel tuo stile.

DAVIDE GUARINI
(Segretario Generale FISASCAT-CISL)

Credo che il confronto, il dibattito che abbiamo sostenuto qui sia riuscito a soddisfare le aspettative che avevamo, grazie al supporto di Alessandro e a quello di Emanuele. Su questo versante credo che noi dovremmo continuare, come organizzazioni sindacali e parti datoriali, a puntare sulla bilateralità, a potenziale questo strumento, perché può sicuramente fare la differenza, in particolare, come veniva evidenziato, nelle realtà polverizzate di piccole dimensioni.

Infatti non è possibile che un sindacato, che vuole giocare un proprio ruolo per avere la maggiore equità possibile fra i lavoratori e per la partecipazione agli strumenti di tutti i lavoratori, possa mettere in campo o agevolare degli strumenti che danno risposte solo ed esclusivamente nelle grandi aziende. Lo strumento della bilateralità può essere quello che riesce a mettere insieme le esigenze contrapposte anche territorialmente.

Questa sarà una sfida che noi dovremo affrontare in futuro sempre con maggiore determinazione, per far sì che tutti i lavoratori possano avere a disposizione sul piano del welfare le stesse tutele, che sono importantissime, che sono aggiuntive e che portano a migliorare anche gli aspetti di conciliazione vita lavoro e, se vogliamo, a dare un maggior sostegno anche oltre quello che è l'aspetto salariale.

Noi poniamo la questione salariale in maniera molto determinata, ma abbiamo anche consapevolezza che, insieme a questa, dovremo giocare una partita molto complicata. Dobbiamo valorizzare quell'aspetto che può essere il valore aggiunto attraverso gli strumenti che abbiamo a disposizione nella bilateralità in particolare sul welfare.

Condivido pienamente il concetto della formazione, della certificazione dell'attività che possiamo fare, della protezione delle professionalità all'interno del settore. È importante non cadere sempre nel tranello rispetto al perché non si trovano lavoratori che vogliano lavorare nel settore del turismo; e qui facciamo la parte datoriale, che troppo spesso viene un po' banalizzata.

Noi abbiamo il nostro obiettivo, che è quello, anche nel settore dei servizi, di riuscire a raggiungere un lavoro di maggior qualità anche con le adeguate e necessarie forme di flessibilità, che devono in qualche modo accompagnare lo sviluppo del settore, ma questo lo dobbiamo fare senza mortificare le lavoratrici e i lavoratori.

È questa una responsabilità che ci prendiamo noi come FISASCAT, ma che vogliamo trasferire anche alle nostre controparti. È una partita che dobbiamo giocare insieme, perché siamo tutti quanti sulla stessa barca e non c'è qualcuno che è sul ponte di comando e qualcun altro che rema: dobbiamo remare tutti insieme.

Con questo auspicio veramente noi dobbiamo uscire con una nuova strategia contrattuale: non c'è tanto da inventare, c'è tanto da fare, da mettere a terra e insieme lo faremo nel migliore dei modi. Noi abbiamo una forte macchina organizzata su tutto il territorio, che lavorerà e solleciterà questi percorsi. Grazie.

FOR.TE. FINANZIA LA TUA FORMAZIONE

www.fondoforte.it

La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa.
For.Te., il Fondo Interprofessionale per la formazione continua, al quale aderiscono oltre 119.000 aziende, ha dato il via alla programmazione per i prossimi anni. Molte le novità, a partire dal ventaglio dell'offerta che si allarga, a favore delle aziende, e che comprende: gli **Avvisi tematici** finalizzati a fabbisogni specifici stabiliti annualmente, gli **Avvisi di sistema**, a sostegno di fabbisogni formativi aziendali, settoriali, territoriali, gli **Avvisi per progetti speciali** e l'**Avviso Voucher** formativi, fruibili attraverso il catalogo on line del Fondo. Il totale delle risorse stanziate nel 2012 per gli avvisi è pari a **€ 44.000.000.**
Una veste rinnovata anche per i Conti Aziendali e di Gruppo, con grandi novità, sia sotto il profilo delle aziende che vi accedono, sia per l'entità delle risorse che vi vengono accreditate. Il totale delle risorse di spettanza dei Conti **per le aziende da 150 dipendenti e oltre**, che il Fondo attiverà automaticamente, è pari ad **€ 48.000.000.**

Investiamo in talenti: insieme a Te.

Fondo For.Te.

L'ADESIONE A FOR.TE. È GRATUITA!
SUL SITO TUTTE LE INFORMAZIONI

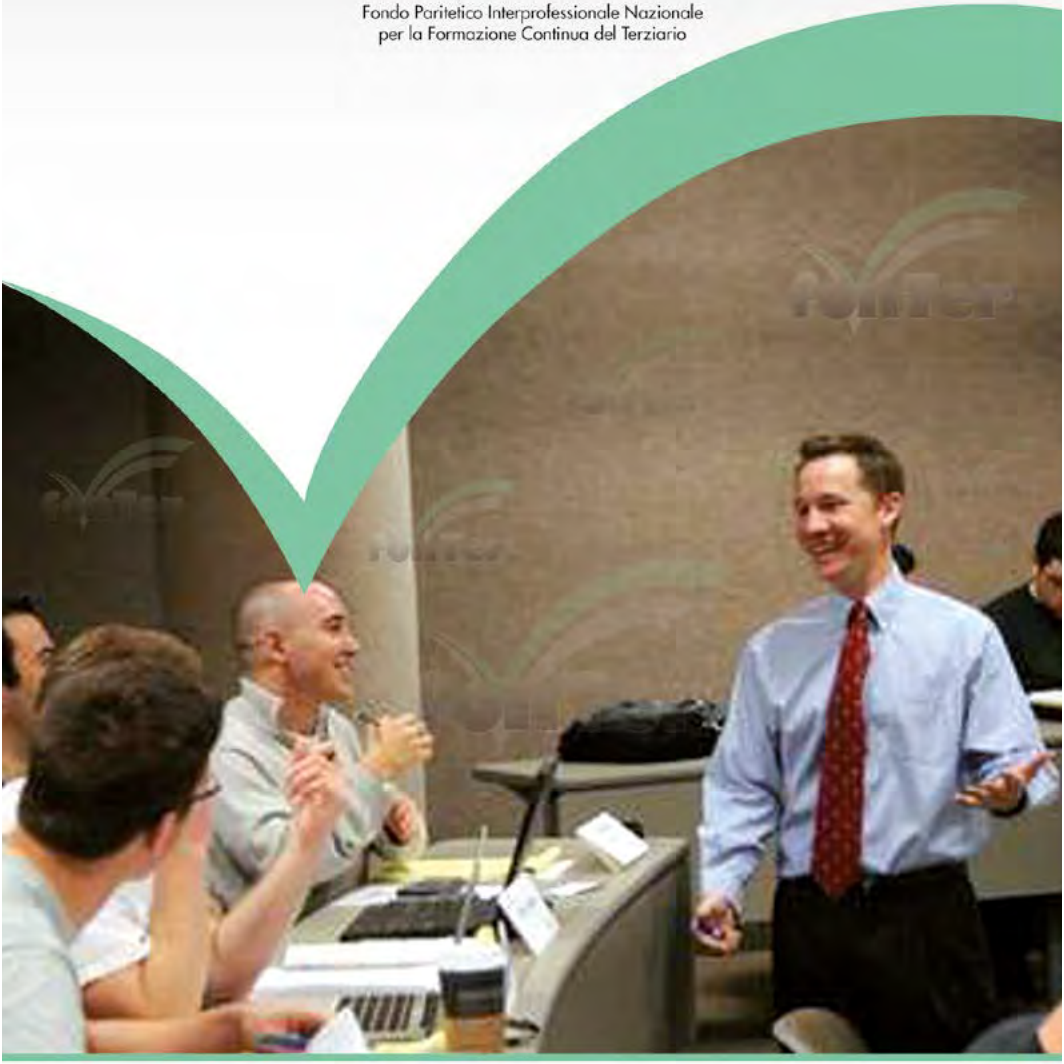
Confcommercio · confetra · CGIL · CISL · UILTuCS

for.te.

FOR.TE. Via Nazionale 89/a - 00184 Roma
• Tel. 06 468451 • info@fondoforte.it

fonTer

Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario



fonTer

Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario

Via Vittorio Emanuele Orlando, 83 - 00185 ROMA
Tel. 06 4204691 - Fax 06 4746256
info@fonter.it

CCNL STUDI PROFESSIONALI

IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
www.cadiprof.it
info@cadiprof.it

FONDO PROFESSIONI
FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI E NELLE AZIENDE COLLEGATE
www.fondoprofessioni.it
info@fondoprofessioni.it

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI
www.ebipro.it
info@ebipro.it

XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

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

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

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

TAVOLA ROTONDA

TERZIARIO, TURISMO E SERVIZI
DALLA RESILIENZA ALLA RIPARTENZA

6 APRILE | **16:00**

INTRODUCE
Davide Guarini
Segretario Generale
Fisascat Cisl

MODERATORE
Sonia Martina
Giornalista Radio Radicale

RELATORI
Donatella Prampolini
Vice Presidente Confcommercio

Giorgio Palmucci
Presidente ENIT

Mario Baldassarri
Presidente Centro Studi Economia Reale

Massimo Stronati
Presidente Confcooperative Lavoro e Servizi

Padre Francesco Ciccimarra
Presidente Nazionale Agidae

Andrea Cuccello
Segretario Confederale Cisl

CISL FISASCAT

#organizziamoilfuturo

FIST CISL

una direzione comune

QuAS
Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

COSA E' LA QU.A.S.:

- è un **Fondo Sanitario Integrativo** del Servizio Sanitario Nazionale, iscritto all'Anagrafe dei Fondi Sanitari
- nasce nel 1989 per volontà delle Parti firmatarie dei **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Terziario, Commercio, Turismo e della Distribuzione Moderna e Organizzata.**

COSA FA LA QU.A.S.:

- garantisce l'assistenza sanitaria ai dipendenti con qualifica di **Quadro**
- opera **senza finalità di lucro**
- si fonda sui principi di **mutualità** e **solidarietà**, garantendo il miglior utilizzo dei contributi versati annualmente dalle aziende e dai lavoratori.

I DATI DELLA QU.A.S.:

- assiste attualmente **oltre 100.000 iscritti** di cui circa 3.000 in quiescenza
- gestisce le relazioni con oltre **22.000 Aziende**
- rimborsa circa **3.000 tipologie di prestazioni sanitarie** tra cui: diagnostica, visite specialistiche, terapie, interventi chirurgici, gravidanza e parto, lenti, odontoiatria, cure termali, psicoterapia, prevenzione e assistenza per la non autosufficienza
- ha attivato **convenzioni con oltre 50 strutture sanitarie** di ottimo livello nei centri urbani con maggiore densità di iscritti.

Visita il sito www.quas.it

QuAS
Cassa Assistenza Sanitaria Quadri
Lungotevere Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA | Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970 | 71 | www.quas.it | email: info@quas.it

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA · FEDERDISTRIBUZIONE · CGIL FILCAMS · CISL FISASCAT · UILTuCS

CRISTIANO MONTAGNINI

(Segretario regionale FISASCAT-CISL Piemonte)

Ora procediamo con la tavola rotonda dal titolo *"Terziario, turismo e servizi: dalla resilienza alla ripartenza".*

Introduce Davide Guarini, moderatore Sonia Martina, giornalista di Radio Radicale.

Intervengono nella tavola rotonda Donatella Prampolini, Vicepresidente Confcommercio; Giorgio Palmucci, Presidente ENIT; il professor Mario Baldassarri, Presidente Centro Studi Economia Reale; Massimo Stronati, Presidente Confcooperative lavoro e servizi; Padre Francesco Ciccimarra, Presidente AGIDAE; Andrea Cuccello, Segretario Confederale CISL.

DAVIDE GUARINI

(Segretario Generale FISASCAT-CISL)

Abbiamo voluto dare questo titolo a questa tavola rotonda al di là dei termini, che possono piacere o non piacere. Capisco che Marco Lai sia un'istituzione, ma io faccio fatica a sintetizzare il concetto di resilienza e ripresa o ripartenza, che dir si voglia, in fortezza: io sono convinto che se ci chiudiamo dentro una fortezza, facciamo fatica a muoverci, giochiamo solo in difesa, ma noi non dobbiamo giocare in difesa, dobbiamo lavorare, metterci all'opera, confrontarci, studiare quali sono i presupposti per una ripartenza dei nostri settori.

Si sta cercando di resistere: i nostri settori sono stati fortemente colpiti, lo dicevo nella relazione ieri e sottolineavo la differenza tra quello che è avvenuto nel settore del terziario e quello che è avvenuto nel settore dell'industria, già anche solo per effetto della protezione sociale che è stata messa in atto e del fermo molto ridotto rispetto ad alcuni dei nostri settori.

Quindi noi vogliamo ragionare di resilienza, di ripartenza e, se vogliamo ripartire, dobbiamo uscire dalla fortezza nella quale abbiamo cercato di chiuderci nel momento di difficoltà: non possiamo stare chiusi lì, perché altrimenti ci limiteremmo.

Oggi vogliamo discuterne con i nostri amici e con le nostre controparti istituzionali. È appena arrivato l'amico Giorgio Palmucci, Presidente di ENIT, con il Presidente di Confcooperative lavoro e servizi, Massimo Stronati, che ci ha raggiunto in questo momento: insieme a loro vogliamo analizzare un po' i settori colpiti ultimamente del turismo.

Il commercio nella visione comune è stato quello meno colpito, è stato quello che ci ha guadagnato, ma se andiamo ad analizzare bene, non è proprio così, perché se è vero che ci sono state delle tendenze all'accaparramento iniziali con la paura di che cosa succedeva e quindi l'alimentare ha retto, però dobbiamo fare i conti anche sulla parte non alimentare, sulla moda. E poi dobbiamo fare i conti con tutto quello che avviene in questi contesti, quali evoluzioni ci possono essere e quindi ragionare della prospettiva e vedere cosa succederà in proiezione futura.

Il commercio classico sarà come prima? Probabilmente sì, probabilmente no: ci saranno delle variabili, ci saranno degli aggiustamenti, dovremo fare i conti in maniera più approfondita con l'e-commerce e quindi anche il commercio classico si dovrà in qualche modo avventurare su questo canale.

Io non faccio acquisti via e-commerce perché non ne sono capace. So che è molto vantaggioso, ma io sono affezionato alla rete classica, perché mi piace vedere, mi piace toccare, mi piace vivere, perché sono un animale che ama stare in socialità e non mi piace fare acquisti seduto in una poltrona davanti ad uno schermo, anche perché a volte le cose che arrivano non sono proprio così come le hai viste nell'immagine. E tuttavia dobbiamo fare i conti col digitale, col tecnologico.

Poi c'è il turismo, che è stato fortemente colpito, in particolare il settore ricettivo che si deve assolutamente riprendere, perché è una parte formidabile – lo dicevo stamattina e lo evidenziavamo nella relazione di ieri – della nostra economia, che non ha mai chiesto nulla e che ha sempre continuato a svilupparsi. Ora il turismo e tutte le sue variabili – il ricettivo, i pubblici esercizi, le agenzie viaggi, i tour operator – sono messi a dura prova e stanno resistendo. Noi dobbiamo cercare di dargli una prospettiva, di dargli una certezza, perché tante lavoratrici e tanti lavoratori sono occupati lì.

È un settore anche quello molto al femminile, è molto adatto a dare occupazione ai giovani, quindi non c'è solo una partita di tenuta economica, ci sono anche partite di tipo sociale, che si muovono su questa specie di montagne russe.

Ma vogliamo far sentire la nostra vicinanza anche alle amiche, anzi alle signore delle pulizie, come sono state definite da alcune di voi, le quali hanno fatto un lavoro eccezionale, mettendosi in gioco nei reparti, anche quelli più pericolosi, per garantire sicurezza sanitaria e quindi salute e protezione. Così come gli uomini della vigilanza sono stati un presidio fondamentale, evidenziato anche in alcuni passaggi stamattina dall'intervento, che abbiamo sentito, del nostro delegato.

Ecco perché credo che anche in questi settori noi dobbiamo trovare quei meccanismi che ci portano a dire che ci resta un futuro, che ci deve essere un futuro meglio organizzato e che la pandemia l'abbiamo affrontata anche con un po' di pressapochismo, se abbiamo in un

certo senso ritenuto dei settori come una Cenerentola, come dei settori appendice.

E invece no, non ci sono settori appendice: tutti i settori sono settori importanti per far girare questa macchina complessa che è la nostra economia. Per questo noi continueremo a fare le nostre battaglie, anche rispetto alla dignità in questi settori, che è molto determinata da qualche disattenzione interessata da parte delle pubbliche amministrazioni quando bandiscono gli appalti.

Noi faremo la nostra parte, chiediamo alle istituzioni di fare la loro parte e ringraziamo la Confederazione per la sensibilità nell'affrontare il dibattito con il governo, per portare avanti le nostre istanze, per portare avanti certezza e garanzia rispetto a questo tema.

E poi c'è il socio assistenziale e sanitario, un presidio sociale di fondamentale importanza. C'è il binomio pubblico e privato che devono stare insieme: non è bello l'uno e non è bello l'altro, noi crediamo che si debba trovare sempre il giusto equilibrio perché il privato, l'attività privata, l'imprenditorialità privata non è una displasia del sistema economico, è un valore aggiunto del sistema economico.

Del resto non possiamo più vendere il posto fisso per eccellenza nella pubblica amministrazione: non esiste più, è un sogno di altri tempi. Quindi, anche se in questo settore ha resistito e ha fatto la sua parte, ora però dobbiamo guardare ad una prospettiva futura, in cui faremo i conti con una società che cambia.

Noi in modo particolare, dopo il Giappone, siamo la nazione con la percentuale più alta di anziani, che hanno bisogno di maggiore assistenza, hanno bisogno di cura, cosa non sempre possibile nelle case, nelle proprie residenze, per cui bisogna farlo in strutture specializzate che abbiano un adeguato riconoscimento, che possano veramente dare un fine vita dignitoso, in un Paese che deve avere la capacità di crescere insieme, nord-sud, in un modo interconnesso, come devono essere interconnessi tutti i settori, perché è il lavoro che dà dignità, non altro. Grazie.

SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

Buongiorno a tutti. Sono Sonia Martina di Radio Radicale. Sono stata invitata dalla FISASCAT-CISL a moderare questo dibattito e ringrazio molto per l'attenzione per la nostra emittente. Saluto la Presidenza e ringrazio il Segretario generale.

Come avete sentito dal Segretario generale, i temi sono veramente tanti e sono importanti, quindi io parlerò pochissimo: parleranno gli ospiti. Abbiamo sentito che è con noi il Presidente di ENIT Giorgio Palmucci, che chiamo. Grazie. Benvenuta a Donatella Prampolini, Vicepresidente
di Confcommercio con la delega al lavoro e al welfare. Andrea Cuccello, Segretario Confederale della CISL.

Poi abbiamo in collegamento Mario Baldassarri, economista, Presidente del Centro Studi Economia Reale, che vediamo sui maxischermi e che, ci tengo a ricordare, tutti i lunedì cura su Radio Radicale una rubrica molto ascoltata e molto apprezzata per capire, per conoscere l'economia. Abbiamo poi Padre Francesco Ciccimarra, Presidente di AGIDAE, che è l'associazione dei gestori degli istituti dipendenti

dell'autorità ecclesiastica. E infine c'è Massimo Stronati, Presidente di Confcooperative lavoro e servizi. Grazie a tutti di essere qui con noi.

Abbiamo sentito soprattutto nella relazione di ieri l'analisi che ha fatto il Segretario generale di questi due anni, che sono stati davvero complicati per tutti. Verso la fine del 2021 stavamo alzando un pochino la testa, quando è scoppiato questo conflitto, questa aggressione della Russia in Ucraina, da cui ci sono venuti inflazione e crisi energetica.

Perciò adesso io chiederei proprio al professor Baldassarri di farci un'istantanea della situazione economica in cui ci troviamo.

MARIO BALDASSARRI

(Presidente Centro Studi Economia Reale)

Buongiorno a tutti. Userò delle slide per fare questa introduzione di tipo macroeconomico, ma, mentre vi stavo seguendo da remoto, ho avuto qualche anticipazione sul DEF che dovrebbe uscire questa sera o al massimo domani.

Oggetto della mia presentazione sono la ripresa dopo il Covid-19 e la frenata dopo la guerra con una premessa: le previsioni economiche non servono a vedere se uno ci indovina, non sono una palla di vetro, servono per avere un quadro complessivo di riferimento, perché quei numeri, se non sono soddisfacenti, è bene conoscerli prima, soprattutto per chiedersi quale intervento di politica economica sarà necessario per impedire che quei numeri magari non positivi si realizzino.

Questa è la sostanza delle previsioni, mentre molti la prendono così come un gioco, per vedere alla fine chi indovina e chi è andato più vicino a centrare l'obiettivo, ma non è questo il compito dell' economista e delle previsioni economiche.

Partiamo da un dato di fatto prima della guerra e prima dell'esplosione dei prezzi dell'energia.

Questa è la nota di aggiornamento del DEF dell'anno scorso. A ottobre, come vedete, dava una crescita per quest'anno 2022 al 4,2%; successivamente è stata addirittura migliorata, perché nell'ultimo trimestre le cose sono andate, diciamo, un po' meglio del previsto e addirittura quella previsione era salita al 4,5%.

Ecco questa era la situazione prima, dopo di che abbiamo avuto l'aumento dei prezzi dell'energia e la guerra e vi dico subito che questi due elementi ci portano immediatamente più inflazione e meno crescita e allora sorge il dubbio che vivremo un periodo cosiddetto di stagflazione, cioè alta inflazione e crescita bassa.

Partiamo dall'inflazione: l'andamento della linea blu rappresenta l'andamento dei prezzi al consumo in Italia prima del conflitto, ma vedete la linea rossa come si spinge immediatamente verso l'alto: da un 4,3% rischiamo di andare attorno al 7% dei prezzi al consumo.

Alcuni dicono che in fondo in America l'inflazione è più alta e che adesso sta salendo anche in Europa, però c'è una differenza di fondo: l'inflazione americana è un'inflazione da domanda, in America la disoccupazione è attorno al 3%, quindi la spinta sui prezzi è proprio la spinta che una domanda forte esercita nei confronti dell'offerta e della produzione.

In Europa, come vedete da questo grafico, l'inflazione non è da domanda, è da costi. Anzi la domanda in Europa e in Italia si mantiene abbastanza contenuta, tutto sommato è in ripresa, ma si mantiene abbastanza contenuta e se spezziamo il totale dell'inflazione, vediamo che il balzo, la linea azzurra, è dato sostanzialmente dai prezzi dell'energia e della filiera agroalimentare. La linea sotto sono tutti gli altri prezzi, quella che viene chiamata la *core inflation*, cioè al netto dei prezzi dell'energia e delle materie prime per la filiera agroalimentare: l'inflazione è ancora, diciamo a marzo, sotto il 2%, mentre l'altra parte è al 7%.

Qui abbiamo qualche previsione. Queste sono le ultime indicazioni del 2 marzo sul quadro esterno. Allora, a parte la Russia, che ovviamente va a -10,9%, -15,8%, qui ci sono tre scenari. Quello rosso è prima del conflitto, quello blu è durante il conflitto, il 2 marzo e poi c'è uno scenario ancora più pessimistico, quello color senape. Quindi vedete che, per esempio, per l'eurozona prima del conflitto si prevedeva una crescita del 3,7%, che poi a marzo è stata immediatamente corretta per catturare l'effetto della guerra al 2,9%. Però, attenzione, che scende all'1% nello scenario più pessimistico.

L'Italia aveva una previsione del 4,1%, più o meno quello che prevedeva il DEF di ottobre, che è stata immediatamente corretta al 2,9% e nello scenario più pessimistico allo 0,8%, ovviamente anche come conseguenza dell'andamento della crescita nel mondo che era prevista al 4%, corretta al 3,4% e nello scenario pessimistico al 2,8%, perché l'Europa – e quindi l'Italia – nelle previsioni reagisce più pesantemente rispetto ad altre aree del mondo.

Queste sono le previsioni ad oggi, comprese le ultime, quelle di Confindustria, che ha presentato sabato mattina scorso e, come vedete, qui la crescita nel 2022 è dell'1,9%, ma soprattutto notate che poi nel 2023 scende ancora all'1,6%.

La conseguenza è che il tasso di disoccupazione, che nel 2021 era intorno al 9,5%, scende di 0,3-0,4% all'anno, cioè rischiamo di prolungare per 3 o 4 anni una disoccupazione piuttosto consistente.

Ora parliamo di quella che viene definita dagli economisti la crescita acquisita. Se noi prendiamo il livello del prodotto interno lordo dell'ultimo trimestre 2021 e immaginiamo che durante tutto il 2022 si mantenga costante quel livello, quindi non aumenti e non diminuisca, ma rimanga allo stesso livello dell'ultimo trimestre 2021, automaticamente si ha una crescita trasferita dal 2021 al 2022 del 2,3%, quindi noi abbiamo cominciato quest'anno con una crescita inerziale, che ci viene dall'anno scorso, di questa consistenza.

Ora, se la previsione che dà, per esempio, Confindustria è all'1,9% nella media del 2022, vuol dire che nel corso di quest'anno quella crescita, quella spinta inerziale del 2,3%, è spinta a dei livelli di reddito di prodotto interno lordo ben inferiori a quelli dell'ultimo trimestre del 2021.

In questa ipotesi della Confindustria è contenuta un'altra ipotesi, che può essere accettabile o meno, che quell'1,9% di crescita, che loro prevedono, è basato sul fatto che i prezzi dell'energia scendano nella seconda metà di quest'anno. Io, come Centro Studi di Economia Reale, sempre per avere un altro scenario a disposizione, ho invece immaginato che i prezzi dell'energia rimangano quelli attuali fino a fine anno.

La mia previsione per quest'anno non è 1,9%, come dice Confindustria, ma è 1,3%, quindi molto più pessimistica.

Qui c'è un primo paradosso, perché, se noi andiamo a vedere il valore nominale del PIL, cioè la combinazione tra crescita e inflazione, prima della guerra e della crescita dei prezzi dell'energia stavamo attorno al 6%: 4,2% di crescita reale e 1,7% di inflazione, ma dopo la guerra, dopo l'impennata dei prezzi dell'energia, se la crescita, come dice Confindustria, scende all'1,9%, ma i prezzi salgono al 6,1%, addirittura il PIL nominale quest'anno potrà essere maggiore, perché crescerà dell'8% invece che del 6%.

Ma questo è un paradosso, perché vuol dire più inflazione e meno crescita con conseguenze piuttosto importanti e pericolose.

Ripeto che questi numeri non servono a dire se uno è pessimista o ottimista, ma per valutare eventualmente che, se non facciamo niente, rischiamo di andare su quel profilo, che non è certo positivo. Se quest'anno la crescita resta sotto al 2%, significa che quest'anno, a differenza delle precedenti indicazioni e previsioni, noi non recupereremo il livello del PIL reale pre-Covid del 2019.

Tutti pensavamo che a metà di quest'anno avremmo colmato il buco della crisi da Covid-19 del 2020 e saremmo ritornati ai livelli del 2019 pre-Covid, mentre questa frenata, dovuta ai prezzi dell'energia e alla guerra, evidentemente frena la ripresa dei livelli del prodotto interno lordo in termini reali, ovviamente, di potere d'acquisto, che pensavamo potesse essere fatta quest'anno. La ripresa slitta a metà del 2023, ne consegue che i consumi reali delle famiglie quest'anno saranno inferiori al livello del 2019, nonostante la ripresa che c'è stata l'anno scorso.

Ora, mettendosi nei panni delle imprese italiane in generale, è evidente che questi aumenti di costi non possono essere trasferiti sui prezzi, né gli aumenti dei costi energetici o delle materie prime alimentari, proprio perché, se fossero trasferiti sui prezzi, si determinerebbe una pesante

riduzione della clientela, che molto a fatica e solo parzialmente è stata recuperata nel 2021, ma che non è ancora tornata ai livelli del 2019.

Quindi, se le imprese dovranno subire la tenaglia dei costi in aumento e dei prezzi che non potranno assorbire tutti gli aumenti dei costi, vuol dire che si restringeranno i margini di queste attività economiche e qui bisogna stare molto attenti, perché il restringimento di questi margini in qualche caso può anche mettere a rischio la sopravvivenza dell'azienda.

È evidente che questo ragionamento macroeconomico per l'intero sistema produttivo italiano vale di più, purtroppo, proprio per la ristorazione, gli alberghi e tutta la filiera turistica. Terziario, turismo e servizi, come sappiamo, seguono con prospettive migliori il dato medio dell'economia, quando l'economia cresce e prospera. Ma quando l'economia è in frenata, il dato specifico del terziario, del turismo e dei servizi frena più rapidamente della media dell'intero sistema economico nazionale.

È evidente che il quadro che ho prospettato deve essere evitato.
Il problema deve essere in qualche misura valutato, per chiederci come si può evitare questa brusca frenata che incombe sul nostro sistema economico e sociale.

A mio parere occorre immediatamente un sostegno alle famiglie e alle imprese che sia almeno di 40 miliardi di euro. Tenete conto che il maggior costo delle bollette luce e gas e dei carburanti, a detta del ministro dell'economia Franco e del ministro per la transizione ecologica Cingolani, implica un costo in più per ogni trimestre per le famiglie e per le imprese di circa 35 miliardi. Quindi, se consideriamo il secondo trimestre di quest'anno, poi il terzo e il quarto, vuol dire che da qui a dicembre dovranno uscire dalle tasche delle famiglie e dai bilanci delle imprese 100 miliardi di euro per pagare le bollette e i carburanti.

È evidente che, se le imprese e le famiglie pagano le bollette e i carburanti, siccome i redditi, gli stipendi, gli incassi non aumenteranno nella stessa proporzione, rischiano di non avere poi i soldi per andare a fare la spesa. Questa è la situazione di fronte alla quale ci troviamo. Ecco perché occorre un intervento immediato, che io stimo in circa 40 miliardi sui 100 che dovranno essere sborsati in più in prospettiva.

Dove trovare i 40 miliardi? Qui, come sapete meglio di me, gravita tutto il dibattito nelle ultime settimane e anche negli ultimi giorni e immagino anche il dibattito dopo il DEF che uscirà questa sera. Molti dicono che occorre fare lo scostamento di bilancio, cioè un nuovo debito, ma, prima di pensare allo scostamento di bilancio, siamo consapevoli che anche quest'anno, con queste prospettive, la spesa pubblica totale è di 900 miliardi di euro e che dentro questi 900 miliardi anche quest'anno sprecheremo 50 miliardi di distribuzione a pioggia di fondi perduti, sprechi e malversazioni e 80 miliardi dispersi a pioggia sulle agevolazioni fiscali, le deduzioni e quant'altro?

Ecco ora che io dico che occorre un sostegno di 40 miliardi, ma, prima di pensare allo scostamento di bilancio, occorre rimodulare i 900 miliardi di spesa pubblica per ricavarne una gran parte a sostegno delle famiglie, delle imprese e del loro potere di acquisto. Se poi non si riuscisse a ricavare tutti questi 40 miliardi dentro l'attuale spesa pubblica, per la differenza si potrebbe fare anche uno scostamento di bilancio.

Noi facciamo adesso, subito, un sostegno da 40 miliardi, oppure, se non facciamo nulla, questi 40 miliardi o forse più dovremo spenderli a ottobre per cassa integrazione, disoccupazione e sostegno alla povertà in aumento. L'alternativa è che, se li spendiamo bene subito, evitiamo quella frenata della crescita e magari potremmo avere a fine anno una crescita del 2,5% - 2,8%, invece dell'1,9% che dice Confindustria o dell'1,3% che dico io sulla base dell'ipotesi che i prezzi energetici non diminuiscano fino a fine anno.

È ovvio che tutti speriamo che la guerra finisca e che i prezzi energetici rientrino un pochino rispetto alle punte di queste settimane, però, se non facciamo subito questo tipo di manovra di sostegno, rischiamo di doverla fare ex post a ottobre non per dare sostegno alla crescita ma per tamponare la maggiore cassa integrazione, la maggiore disoccupazione e la maggiore povertà.

Il DEF che è appena uscito e che è ancora una bozza indica una crescita tendenziale per quest'anno del 2,9%, poi si dice che il governo farà delle manovre e l'obiettivo di crescita viene posto a 3,1%. Questo contiene francamente due elementi fragili, perché una previsione tendenziale del 2,9% oggi non sta né in cielo né in terra, considerato che stiamo intorno al 2% e forse anche meno.

Ma soprattutto sembra abbastanza astratto dire che, siccome non facciamo niente, cresceremo del 2,9% e, con quello che il governo intende fare, andremo invece al 3,1%, cioè che l'azione di politica economica vale lo 0,2%.

Questo è spiegato nel DEF perché il governo dice che non toccherà il deficit pubblico, lo lascerà a 5,2%, come era previsto prima siccome le cose stavano migliorando: così abbiamo uno spazio da 4-5 miliardi e ce lo giocheremo per tamponare la situazione.

Io francamente dico che, se così fosse, diventerebbe una manovra minuscola e poco efficace, con il rischio di dover spendere 40 miliardi in autunno per tamponare.

SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

Quindi professore, scusi se la interrompo, allora ci sono più o meno, per tamponare i rincari, 4-5 miliardi. Vediamo che cosa dice, rispetto alle previsioni del professor Baldassarre, Donatella Prampolini.

DONATELLA PRAMPOLINI

(Vicepresidente Confcommercio)

Ci troviamo davanti a una progressiva terziarizzazione del mercato, ma si continua a parlare in un linguaggio industriale.

Il nostro è un settore che è cresciuto, ma anche un settore che ha sofferto tanto perché da noi la crisi iniziata nel 2008 non era ancora finita nel 2020, quando è arrivata la pandemia. Ora non entro nel merito del turismo, perché non voglio assolutamente portare via il lavoro ad altri, ma pensiamo anche a tutto l'indotto.

Ci sono stati dei settori che hanno sofferto meno. Ma l'incremento dei fatturati è durato un trimestre per tornare poi a un livello normale e oggi essere assolutamente in calo anche nel settore alimentare, un settore che peraltro sta soffrendo tantissimo dei rincari energetici.

Prima si diceva che non si potranno rigirare sul consumatore i rincari energetici. Io parlo con tanta gente e chi lavora nei supermercati e conosce le marginalità dei supermercati, sa che questi non si possono permettere di sostenere il peso dei rincari.

Quindi stringeranno i denti, però, attenzione, perché la coperta è corta e onestamente io non credo nemmeno che la spending review sia in questo momento la soluzione.

Per me lo scostamento di bilancio ci deve essere, perché, se noi lavoriamo per andare a tirare via le detrazioni e le deduzioni e andiamo comunque a colpire sempre i consumi, non va bene.

Noi oggi dobbiamo mettere dentro il sistema dei soldi, perché, se li spostiamo semplicemente da una parte all'altra, tiriamo la coperta da una parte all'altra, ma il problema ce lo ritroveremo sempre.

E noi oggi abbiamo un problema serio: i consumi interni, che sono quelli su cui si basa la maggior parte delle nostre imprese, sono in calo e saranno sempre più in calo, quindi attenzione a continuare a pensare a soluzioni che non vanno bene per il mondo che rappresentiamo.

A proposito dei rincari dei beni alimentari noi abbiamo avuto una dinamica un po' strana, nel senso che già alla fine del 2021 ci aspettavamo una dinamica in aumento importante per il 2022, non derivante dalla guerra, ma derivante da altre dinamiche.

Vi posso parlare, ad esempio, del problema del grano che veniva dal Canada, perché c'era stata una grossa siccità che aveva provocato delle perdite ingenti di prodotto. Per altri prodotti sicuramente pesava l'aumento della richiesta, che a un certo punto c'era.

Poi è arrivata la guerra e i listini della produzione hanno visto schizzare in aumento i prezzi.

Il consumatore pensa che a speculare sia il commerciante, ma non è così, anzi il fenomeno è esattamente il contrario, perché in realtà a fronte di aumenti dei listini del 7-8% i prezzi al consumo ancora non sono aumentati del 7-8%, quindi c'è stata una parte di ammortizzazione che ha fatto la distribuzione, ma non riusciremo a farlo in eterno.

Il paradosso è stato che giusto la settimana scorsa siamo stati chiamati al Ministero dell'agricoltura e il Ministero ci ha detto molto chiaramente: *"Voi state speculando, voi non pagate i produttori, voi aumentate i prezzi senza che vi sia stato richiesto nessun tipo di aumento".*

Allora, se si pensa questo, significa veramente che non si conosce il tessuto, la filiera agroalimentare, perché, ripeto, nessuno che lavori

nel mio settore si può permettere di fare il furbo, dato che oggi il consumatore è talmente libero di girare che, se io faccio il furbo perché speculo, perché metto su un determinato articolo un incremento che non ha nessun senso, è ovvio che vada dal mio concorrente di fianco, al discount o da qualsiasi altra parte.

Quindi il problema è che c'è anche una scarsa conoscenza di quelle che sono le dinamiche, le realtà che regolano il nostro mercato.

SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

Andrea Cuccello, adesso mi è venuto in mente, perché la Prampolini diceva che è stata convocata al Ministero, che domani i Segretari Generali di CGIL, CISL e UIL sono stati convocati a Palazzo Chigi alle 10:00.

È un incontro che si rende necessario perché probabilmente bisognerà fare una ristrutturazione delle precedenti priorità del governo rispetto a quello che sembrava un percorso già tracciato dal PNRR che subirà rallentamenti o cambi di programma. Che cosa ne dice?

ANDREA CUCCELLO

(Segretario Confederale CISL)

Buonasera a tutti. Grazie di questo momento di confronto e grazie alla FISASCAT che ci ospita. Certo la situazione è molto delicata. Baldassarri nell'illustrazione che ci ha fatto, ci ha dato un quadro di riferimento che si è tinto di colori più foschi rispetto a quello che si era immaginario. Io credo che non ci sia una condizione così drammatica, nel senso che i conti che lui ha fatto sono giusti, però io sto vedendo un'attenzione che si è spostata, come discussione, dal livello nazionale al livello europeo.

Lo abbiamo visto durante la pandemia, fortunatamente, con la messa in campo del Recovery Plan.

In questi giorni il nostro Segretario generale Luigi Sbarra anche dal punto di vista dei costi energetici ha proposto che ci sia un Recovery Plan dal punto di vista europeo per fare in modo che si possa costruire un ombrello. Poi è chiaro ed evidente che il problema c'è.

Io non vorrei sfuggire a un'analisi, che non possiamo non fare, rispetto a quello che, come Paese, nel corso del tempo abbiamo deciso di non percorrere.

Ci troviamo in questa situazione perché abbiamo fatto in modo che nel corso del tempo non si costruisse una vera e propria politica energetica, che per 30 anni è mancata del tutto all'interno del nostro Paese. Spesso e volentieri abbiamo continuato a fare contratti con Paesi, come la Russia, che comunque avevano certi livelli di instabilità e, lo voglio dire in questo consesso, stiamo continuando ad approvvigionarci da Paesi che hanno un grande livello di volatilità anche dal punto di vista della loro strutturazione interna.

Penso all'Algeria e nello stesso tempo all'Azerbaigian: così si rischia che continuiamo a metterci in una condizione nella quale siamo sempre dipendenti da situazioni che non ci consentono di poter stare tranquilli dal punto di vista energetico.

Siamo un Paese che decide di non decidere, un Paese che decide sempre di nascondersi dietro un dito e nega le evidenze, ma poi arriva il momento della storia in cui queste contraddizioni ti vengono poste con tutta la loro virulenza. Quando ci fu la vicenda, che ci riporta in Ucraina, della centrale nucleare di Chernobyl, di fatto noi decidemmo, attraverso prima un referendum e poi un altro, di abbandonare la strada del nucleare e questo è il prezzo che oggi paghiamo.

Questo è il primo punto, poi piace anche a me la proposta che fa Baldassarri di fare una sorta di revisione della spesa dello Stato in questo momento, ma in un Paese che è ancora ansimante, che sta uscendo da una condizione drammatica, credo che questo creerebbe anche un effetto esplosivo all'interno del Paese, perché, quando parliamo di andare a toccare la spesa pubblica, parliamo di una cosa molto delicata, che si fa con grande difficoltà anche a fronte di maggioranze molto solide, soprattutto considerando le nostre attuali condizioni per cui non siamo ancora usciti dalla condizione pandemica e stiamo all'interno di una tragedia che non ha la prospettiva che possa finire domani mattina.

Questo è un grande ombrello che deve costruirsi a livello europeo, proprio per fare in modo di capire come insieme si esce da questa condizione che determina delle cose che possono essere anche molto pericolose.

L'amica di Confcommercio ha fatto riferimento all'aumento del prezzo dei beni di prima necessità, che è importante perché, quando parliamo degli alimenti, parliamo di cose che riguardano la nostra vita. Ma io ve ne dico un'altra: c'è il problema dei fertilizzanti, che vengono dalla Russia e dall'Ucraina. Il problema è come si possono portare avanti le nostre coltivazioni e soprattutto come si possono portare avanti quelle dell'Africa.

Il sottile gioco di Putin probabilmente è anche quello di provocare una situazione che diventa molto difficile da gestire per le nostre democrazie: scatenare una fuga di massa dall'Africa proprio verso i Paesi dell'Europa, creando una condizione che può essere molto pericolosa.

Allora io credo che domani la priorità per il nostro Paese, che sarà rappresentata dal nostro Segretario generale Luigi Sbarra, sarà quella di costruire un ombrello europeo che possa aiutarci ad uscire da questa situazione, che è devastante.

E poi c'è il prezzo del petrolio, perché ognuno di noi possiede un auto e il problema resta anche in una fase di transizione ecologica e tecnologica in cui si continua a parlare dell'auto elettrica, la quale tuttavia ci riporta sempre alla questione energetica. Non è che tu metti la presa dell'auto a terra: devi capire anche come fai questo tipo di transizione.

Dall'altro lato c'è un costo dei combustibili che sta diventando un problema grave. Qui abbiamo tante persone che rappresentano dei lavoratori che magari operano in part-time o comunque con un riconoscimento contrattuale da 1000-1300 euro al mese: quando tu spendi €100 per fare un pieno di benzina, credo che ci sia un problema molto serio anche per la vita di ogni famiglia.

Io credo che queste siano le priorità, ma ovviamente non penso che da questa discussione possiamo uscirne così, parlando solo di macrosistemi. Io credo che invece noi possiamo fare, come parti sociali, la cosa più importante, che ci riporta al nostro livello di responsabilità, ovvero rinnovare i contratti.

Se noi partiamo dal rinnovo contrattuale, ciò significa costruire relazioni sane tra le parti sociali, significa che noi facciamo bene il nostro lavoro di rappresentanza, dando quelli che possono essere i giusti riconoscimenti nelle buste paga dei lavoratori, mettendoci anche forme di welfare che possono aiutare in questa situazione.

Questo è il primo impegno che come CISL vogliamo assumerci e credo che lo farà sicuramente anche la FISASCAT, perché nella sua relazione Davide l'ha messo molto bene in chiaro. Questa è la cosa che chiediamo anche alle associazioni datoriali che sono qui presenti.

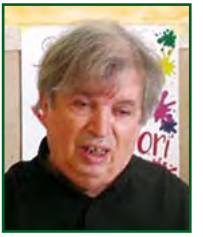
SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

Padre Ciccimarra, intanto le chiedo se lei condivide il discorso del cappello europeo, perché al momento ci sono delle resistenze per la Germania e l'Austria a proposito del *Price Cap*. Però è vero che c'erano state anche durante la pandemia di Covid-19, eppure è stato partorito il Next Generation EU, che apre delle grandi sfide e delle grandissime opportunità per noi.

E poi le volevo chiedere, tornando un po' alla guerra, dell'accoglienza dei profughi, che credo rappresenterà sicuramente in futuro un costo sociale altissimo per il nostro Paese.

PADRE FRANCESCO CICCIMARRA
(Presidente AGIDAE)



Io vorrei fare tre considerazioni essenziali. La prima riguarda il tema del costo dell'energia. Ricevo lettere in cui mi si dice: *"Padre, la bolletta del riscaldamento è talmente alta che noi non possiamo più pagare".*

Penso, allora, agli anziani delle case di riposo, ai disabili, ai bambini, alle case famiglia. Quindi, se io fossi al posto di Draghi, mi preoccuperei molto della tenuta sociale di queste emergenze, su questo non c'è dubbio.

Seconda questione. In Italia non si produce grano, non si produce olio, non si produce uva, non si produce latte. Per anni deliberatamente non abbiamo prodotto materie alimentari necessarie per il nostro Paese, per la nostra comunità e adesso, stante la crisi in Ucraina, siamo costretti a fare i conti con i costi proibitivi di un approvigionamento dall'estero. Dico questo perché resti memoria nella storia del nostro Paese degli errori gravi che sono stati compiuti in passato e che adesso si rivelano drammatici.

La terza cosa che vorrei sottolineare è che sono contento del fatto che abbiamo rinnovato i contratti e che ringrazio per l'invito. Non è la prima volta che vengo ai vostri convegni nazionali, perché sono pienamente convinto che noi dobbiamo dare una stabilità alla tenuta del Paese.

Noi non possiamo fare a meno di andare avanti e questo lo dico sapendo quello che dico: non ci possiamo fermare nelle nostre attività di aiuto ai più bisognosi.

Concludo questo mio intervento toccando un tema spinoso per AGIDAE, un'organizzazione che rappresenta la Chiesa che opera in concreto nelle sue molte istituzioni, dalla Caritas a tutte le varie comunità.

Nell'attività di questi enti, come è noto, non vi è finalità di lucro, e ciò rende ancor più oneroso il peso del caro energia. Ecco il dramma che quotidianamente viviamo. La Chiesa di certo non può fermarsi, noi non possiamo fermarci, ma chi deve ascoltarci non può rimanere sordo e indifferente rispetto a questo problema.

A me dispiace dirlo, ma ne ho la piena consapevolezza: grave è il problema delle scuole, ma quello del settore socio sanitario assistenziale mi sembra il più drammatico. Grazie.

SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

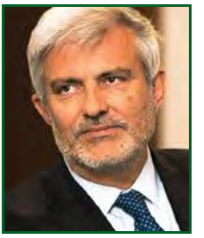
Siamo con una coperta sempre più corta, ma adesso prendiamo in considerazione il turismo. Un Paese bello come il nostro, con 57 siti UNESCO, è stato veramente – scusate se uso questo termine – bombardato in questi ultimi due anni dalle misure per contenere il Covid-19.

Mi riferisco alle chiusure o comunque alle contraddittorie disposizioni per i ristoranti, ma comunque la situazione è stata drammatica per quanto riguarda il turismo tutto nel suo insieme, dalle attività ricettive alla ristorazione: è stato uno dei settori più colpiti.

Perciò le chiedo che cosa è possibile fare per tutelare e rilanciare un settore così colpito. So che voi avete fatto molto anche a livello di digitalizzazione, avete rinnovato il sito, fatto una sorta di mostra d'Italia con tantissime fotografie. Insomma avete cercato di darvi da fare in questo periodo in cui la gente non poteva andare a mangiare o andare a dormire quasi in nessun posto.

GIORGIO PALMUCCI

(Presidente ENIT)



Anch'io ringrazio moltissimo per l'invito.

Quando mi hanno nominato Presidente dell'ENIT era il 2019, un anno estremamente positivo per quanto riguarda il turismo. In questi due anni e mezzo sono passati tre governi, la pandemia e adesso la guerra in Ucraina.

È chiaro che la guerra in Ucraina ha dato un ulteriore scossone alla situazione. Intanto c'è l'effetto della mancanza dei turisti russi in Italia, che rappresentavano il 2% del totale, perché comunque ci sono delle destinazioni che vivevano molto del turista russo, dato che, come si diceva all'inizio, il turista russo veniva per fare soltanto mare, ma faceva shopping e abbiamo sentito anche in questi giorni quello che sta soffrendo, per esempio, il settore calzaturiero delle Marche, perché c'erano dei voli che arrivavano direttamente dalla Russia e por-

tavano turisti che non andavano soltanto per fare vacanza, ma anche per comprare beni di consumo.

Ma non è tanto questo il problema e nemmeno lo 0,2% di ucraini che venivano da noi, il problema sono i flussi turistici condizionati dall'incertezza della situazione politica mondiale.

E prima di questo abbiamo vissuto due anni disastrosi, veramente catastrofici, che hanno toccato le strutture ricettive, hanno toccato le agenzie di viaggi, i tour operator, hanno toccato la ristorazione, ma anche i trasporti. Pensate che è stato il crollo maggiore che si ricordi nella storia dell'aviazione mondiale, con una riduzione dei voli pari al 70-80%.

Ora iniziavamo a guardare con ottimismo alla ripresa soprattutto dei turisti intercontinentali perché noi nel corso di questi due anni, che sono stati, ripeto, disastrosi, avendo visto una diminuzione del 70% dei flussi turistici, avevamo compensato una parte della mancanza di turisti stranieri con i turisti italiani. Gli italiani, bisogna dirlo, non conoscono l'Italia, ma sono stati costretti dalla pandemia a restare in Italia.

Questo è uno degli aspetti tra virgolette positivi della pandemia: ha costretto gli italiani a stare in Italia e a scoprire che in Italia abbiamo 57-58 siti UNESCO. A maggio sono stato a un evento all'Università Cattolica di Milano. In quella circostanza abbiamo intervistato circa 3000 italiani di tutte le regioni e abbiamo scoperto che il 50% non è neanche in grado di indicare le 20 regioni italiane.

Però, lasciando perdere questo aspetto, c'è da dire che siamo riusciti a compensare una parte dei mancati flussi turistici stranieri con il turismo domestico.

Ciononostante, soprattutto le città d'arte hanno sofferto e continuano a soffrire e solo da qualche mese si cominciava a guardare ad una ripresa dei voli intercontinentali, ad una prima ripartenza dei flussi dagli Stati Uniti e dall'Asia.

Ora tutto si è fermato per l'incertezza della situazione politica: per gli americani c'è la guerra in Europa, quindi c'è la guerra in Italia.

Noi osserviamo questi fenomeni perché abbiamo un osservatorio nazionale del turismo e nel corso di questi due anni abbiamo comunque lavorato per cercare di dare degli strumenti non solo alle istituzioni, ma anche agli operatori per poter reagire a quanto accadeva con dei dati certi, perché il problema che abbiamo sempre avuto in Italia, per quanto riguarda il settore turistico, è il fatto che o si aspettavano i dati dell'ISTAT, che arrivano dopo due anni, o i dati di Banca d'Italia, che arrivano dopo un anno, ma comunque sempre a posteriori.

Invece uno deve poter reagire in funzione di quella che è una situazione drammatica come quella che è stata vissuta e bisogna avere dati certi.

Lo dico da vecchio membro di associazioni di categoria, che molto spesso danno delle cifre sull'andamento di quelli che sono i flussi turistici che sono molto spannometriche, per cui su questo vale la pena che ci sia la certezza del dato per poter veramente comprende che cosa accade, per cercare di guardare in maniera un po' positiva alle cose pur in una situazione così drammatica.

Sono andato a un evento organizzato da degli operatori in Trentino, in montagna.

Lo scorso inverno sono stati costretti alla chiusura a causa delle misure, anche abbastanza assurde, prese dal governo dell'epoca, che imponeva loro di rimanere chiusi comunicandolo il giorno prima della riapertura.

Immaginate che cosa voleva dire per i lavoratori scoprire il giorno prima della riapertura che non sarebbero potuti andare a lavorare.

Si sono ripresi un pochettino durante l'estate e durante l'inverno, ma ora è chiaro che gli alberghi in montagna senza riscaldamento non possono stare e da quando la bolletta energetica è aumentata del 300-400%, è ovvio che la situazione è diventata di nuovo difficile, drammatica.

Però io cerco comunque di guardare al futuro con un minimo di ottimismo, anche perché io lavoro comunque nel settore del turismo da 30 anni e se non hai la passione, se non sei ottimista, il turismo è meglio che lo lasci perdere, perché è un settore molto complicato.

Purtroppo è stato molto sottovalutato sia dai governi che dalle famiglie. Ad esempio è capitato spesso che al figlio maggiore si affidasse una fabbrica, mentre alla figlia minore una agenzia di viaggi, senza sapere qual è la complessità di questo settore.

Adesso però vedo positivamente il fatto che per la prima volta nel mio cammino di questi 30 anni ci si è resi conto di che cosa vuol dire non avere quel 13% del PIL, di che cosa significa non avere quel 15% di lavoratori, di che cosa significa quindi il peso del turismo per quanto riguarda il nostro Paese.

E poi mi è piaciuto il fatto che il Presidente del Consiglio nel suo discorso di insediamento abbia accennato al turismo, abbia detto che quello che viene speso nel turismo non è un costo, ma un investimento.

Basta sentirsi dire che il turismo è il petrolio che noi abbiamo: il turismo in realtà rappresenta una fetta estremamente essenziale del PIL del nostro Paese, per cui, se non facciamo in maniera tale da prendere dei provvedimenti, non ne sfrutteremo le potenzialità. Dobbiamo cogliere l'occasione del PNRR, che non sono soltanto i 2,8 miliardi del settore del turismo, ma anche tutti quei fondi che verranno investiti nelle infrastrutture, che verranno investiti per favorire l'accessibilità.

Dopodiché io ritengo che si possa anche fare meglio del 2019, perché le potenzialità del nostro Paese sono molto più grandi di quelle che abbiamo sfruttato sino ad ora. Si parla giustamente, anche nel titolo che ha dato Davide al Congresso, di resilienza e devo dire che ne ho parlato anche col ministro. Ma resilienza vuol dire cercare di ritornare al punto in cui eravamo e invece noi possiamo fare meglio, perché tante sono le potenzialità non sfruttate.

Io ritengo che non sia il momento di fare una spending review, ma si devono mettere in circolo dei denari, perché altrimenti le riprese saltano e allora i lavoratori come fanno ad arrivare alla fine del mese? Se si devono tagliare le spese, le prime spese che vengono tagliate sono quelle voluttuarie, per cui rischiamo di perdere quello che il turismo aveva recuperato grazie al turismo domestico. È chiaro che, se le famiglie si troveranno con meno disponibilità economiche, avranno anche meno da spendere in un settore che invece avrebbe bisogno di riprendersi dopo questi due anni catastrofici.

SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

Leggevo qualche giorno fa su *Il Resto del Carlino* che a Pasqua non si trovavano lavoratori stagionali per le imprese della riviera adriatica. I giornalisti dicono che la colpa è dei troppi ammortizzatori sociali, del reddito di cittadinanza: i lavoratori fanno due conti e preferiscono stare a casa.

Si tratta di lavoratori precari, spesso mal retribuiti, che spesso lavorano anche di più delle 8 ore al giorno. Insomma diciamo che avrebbero sicuramente bisogno di maggior tutele, ma io vorrei sapere se è proprio vero che non si trovano e se non è possibile cercare di rendere questo lavoro stagionale un lavoro a tempo indeterminato.

GIORGIO PALMUCCI
(Presidente ENIT)

Sicuramente, per quanto riguarda il settore del turismo, come dicevo prima, già nel 2019, quando lavoravamo sul nostro primo Piano Triennale, che poi abbiamo dovuto rivedere completamente, guardavamo proprio al fatto che, viste le potenzialità che il nostro Paese ha a livello di offerta, noi dobbiamo lavorare proprio per non destagionalizzare, ma per stagionalizzare, nel senso che tutte le stagioni sono buone per venire nel nostro Paese, per fare turismo da noi.

Sembrerebbe inutile lavorare per far crescere il turismo in questo momento di pandemia, però Venezia, dove ha preso molto piede il turismo esperienziale, ormai diventa quasi Las Vegas o Disneyland.

Se mai bisogna fare in maniera tale di allungare la durata media dei soggiorni dei turisti nel nostro Paese, soprattutto per i turisti asiatici, che in una settimana fanno Parigi, Londra, Roma e Firenze.

In questo c'è una grande potenzialità per poter allungare le stagioni, le durate di apertura anche di quegli alberghi che adesso sono stagionali, ma che potrebbero essere aperti per un periodo molto più lungo, soprattutto in funzione dei turisti stranieri, perché difficilmente cambieremo l'Italia dal punto di vista delle abitudini delle vacanze.

Questo l'abbiamo visto l'anno scorso in pieno agosto, come al solito, perché c'erano solo gli Italiani che andavano in vacanza, siccome c'erano pochi stranieri, visto che solo i tedeschi dai Paesi limitrofi sono venuti a trovarci.

Così in Italia alla fine c'è stata di nuovo la concentrazione delle vacanze nel periodo classico dell'alta stagione.

Vero è che una delle carenze che ha il settore turistico italiano è la formazione e che si doveva, anche in questo caso, sfruttare il periodo della pandemia per lavorare sulla formazione dei lavoratori, in questo caso attraverso anche gli strumenti tecnologici, visto che non ci si poteva spostare.

Fare formazione: di questo parlavo anche nei giorni scorsi al Ministero, mentre presenziavo all'assemblea dei cuochi di Euro-Toques Italia e si parlava appunto della formazione. Ma è mai possibile che in Italia non esistano delle scuole di ospitalità di eccellenza?

Per esempio, gli italiani che vogliono diventare un giorno direttore d'albergo, devono andare a studiare in Svizzera, a Brione o a Losanna, e non esiste in Italia una scuola di accoglienza, quando noi abbiamo comunque una qualità intrinseca, cioè la qualità dell'accoglienza in generale.

È chiaro che il turista è sempre più esigente, che il turista ha delle aspettative molto più elevate rispetto a quelle che aveva in passato. Noi dobbiamo considerare che non siamo più nel dopoguerra, quando avevamo un turismo biculturale fatto di italiani e tedeschi, con qualche inglese che faceva il Grand Tour. Adesso dobbiamo essere in grado di accogliere turisti che provengono da ogni parte del mondo, bisogna saper parlare le lingue, bisogna essere in grado di accogliere e fare in maniera tale che poi il turista torni nel nostro Paese, perché andare sempre a caccia di nuovi clienti è molto più costoso: bisogna fidelizzarli.

Pensate che anche quest'anno l'Italia è il primo Paese desiderato da ogni Paese del mondo, ma poi arriviamo alla fine dell'anno e anche negli anni d'oro scopriamo che siamo al quinto posto a livello mondiale, per cui dobbiamo veramente fare in maniera tale che il turismo, che ora rappresenta questo 13%, ma che ha la potenzialità di crescere, possa compensare quei settori che purtroppo hanno minori possibilità di creare del nuovo lavoro, di creare del nuovo PIL.

Io mi auguro che i nostri governanti ascoltino il professor Baldassarri per il fatto che il 2,9% non è raggiungibile, se non si interviene in maniera immediata, considerato che effettivamente anche nel settore del turismo, se poi quest'estate ci troveremo di nuovo nella situazione difficile che si è avuta nei due anni precedenti, ci saranno veramente molte aziende e molti lavoratori che non ne usciranno indenni.

MARIO BALDASSARRI

(Presidente Centro Studi Economia Reale)

Io sono ottimista di natura, ma parto proprio dall'ultima considerazione e cioè il 2,9% di crescita tendenziale, che sembra essere scritto nel DEF. Non sta, lo ripeto, né in cielo né in terra: bisogna fare subito delle cose. E allora la mia provocazione prima era quella di dire che occorre una manovra di sostegno immediata da 40-50 miliardi di euro. È evidente che, se c'è un ombrello europeo, è meglio, ma, come tutti hanno detto, occorre immediatamente un ombrello.

Io dico che l'ombrello italiano deve essere rapidamente una manovra da 40-50 miliardi di euro e tutti sono d'accordo su questo, perché sennò 2,9% non lo faremo. Tutt'al più faremo un 1,9-1,3% e ci troveremo a ottobre in condizione di dove spendere per tamponare la situazione.

Tutti hanno detto sostanzialmente che occorre fare lo scostamento di bilancio.

Io non ho parlato di tagli, ho indicato, per esempio, una voce di spesa di 53 miliardi di euro che sarebbe disponibile, perché, se si dice nel DEF che le risorse a disposizione per la manovra sono solo 5 miliardi, senza fare lo scostamento di bilancio, mi permetto di dire facciamo pure lo scostamento di bilancio, ma, mentre dedichiamo 5 miliardi a sostenere l'economia, negli stessi giorni, nella stessa settimana, negli stessi mesi di quest'anno eroghiamo attraverso la spesa pubblica 53 miliardi di fondi perduti, che vanno in qualche caso ad alimentare la criminalità organizzata.

Questa era la provocazione: non parlo della spending review, che in questo momento è complicata e difficile, ma di cose specifiche e cioè del fatto che, senza scostamento di bilancio, abbiamo 5 miliardi di sostegni a fronte dei 70-80 miliardi di caro bollette che le famiglie e le imprese dovranno pagare da qui a fine dicembre e nello stesso momento però daremo quest'anno 53 miliardi di fondi perduti

La mia provocazione è quella: quest'anno, invece di dare 53 miliardi a pioggia a fondi perduti, magari diamone 20 e la differenza mettiamola di sostegno alle famiglie e alle imprese. Poi, se non basta, facciamo anche lo scostamento di bilancio. Questa è la precisazione.

SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

Grazie a Mario Baldassarri. Adesso passiamo a Stronati. Con lei volevo parlare di quello che è sempre stato veramente un problema endemico in Italia, ovvero quello degli appalti.

A noi in genere, quando parliamo di appalti, non so perché, vengono sempre in mente i cantieri e invece ci sono tantissimi appalti nei servizi con il guaio che, come sanno molti di coloro che sono qui in sala, ogni volta che c'è un cambio di appalto sono problemi.

Adesso c'è il disegno di legge delega, che è stato approvato dal Senato ed è incardinato all'ottava commissione della Camera, però intanto le chiedo innanzitutto come valuta questo testo, se c'è, ad esempio, un po' di semplificazione, perché spesso sono state aggiunte regole per andare a sistemare altre regole che non funzionavano; molte volte magari viene aggiudicata una gara d'appalto e poi i lavori iniziano praticamente dopo 4 anni.

Come si sa, i sindacati di categoria hanno chiesto di essere ascoltati in Commissione perché c'è poi il problema della clausola sociale nei bandi di gara, che praticamente nel testo è diventata una facoltà, quando invece il Codice dei Contratti ne prevede l'obbligo.

MASSIMO STRONATI

(Presidente Confcooperative Lavoro e Servizi)

Allora, innanzitutto ringrazio la FISASCAT e Davide Guarini per l'invito. Mi avete fatto una domanda un po' articolata, ma io vorrei partire proprio da quello che invece è venuto fuori prima. Il professor Baldassarri ha usato il termine paradosso e ha proposto un taglio delle spese di questo Paese, ma il lavoro, gli appalti ci sono, se c'è il mercato.

Bisogna capire che oggi c'è un cambiamento e che questo cambiamento va colto.

Si parla tanto di transizione energetica ed ecologica, ma è una cosa trasversale e altrettanto vale per il lavoro che bisogna riportare al centro. Come si riporta al centro il lavoro in questo settore importante? Dando lavoro e regolarità.

Prima si diceva che i lavoratori vengono mal pagati. In realtà sarebbero €1200 se queste signore delle pulizie, che si alzano alle 4 la mattina, lavorassero tutto il mese. Quando si firma un contratto, si fa per 40 ore settimanali, ma questo è un dato molto variabile. Prima si parlava della resilienza del periodo della pandemia: allora di ore ne hanno fatte tantissime, di notte, si sacrificavano.

Si è data molta importanza al personale sanitario, ma a quello dei servizi è stata riservata un'importanza un gradino più sotto, eppure è stato fondamentale. È un lavoro molto parcellizzato: ci sono tante piccole stazioni appaltanti che fanno piccoli lavori, che passano poi a delle ditte le quali trasferiscono questi lavoratori anche in posti in cui sono chiamati a fare i servizi a volte solo per 45 minuti al giorno.

Ecco su questo c'è da ragionare. Nel 2016 si voleva portare il numero delle stazioni appaltanti da 80.000 che erano a 28.000 per legge, poi abbiamo visto che sono sempre le stesse e che non sono qualificate. Quello che ci aspettiamo noi dal nuovo testo è che ci sia la possibilità di qualificare la stazione appaltante, perché le stazioni appaltanti qualificate fanno le gare serie e con le gare serie si fa il lavoro serio e si pagano i lavoratori €1200 al mese.

Invece ora l'azienda di Stato bandisce una gara nel 2016, chiede la conferma delle tariffe di gara nel 2019 e aggiudica l'appalto nel 2021, ma nel 2021 con i prezzi stabiliti nel 2016 non si riesce certo a dare non solo la dotazione dei DPI, ma nemmeno quella per lavorare tranquillamente, quella necessaria, altro che costi della sicurezza.

Riprendo il paradosso che diceva il professor Baldassarri: investiamo 40 miliardi oggi invece di 5, perché altrimenti arriveremo a 100. Non è solo la questione energetica: siamo un Paese che deve investire sugli appalti. In America non solo al tempo di Obama, ma anche tre mesi fa hanno aumentato la spesa pubblica interna per gli appalti e hanno aumentato l'occupazione.

Se noi oggi contiamo in questo settore per un 11% del PIL con le gare che ci sono, facendo come in America si arriverebbe al 15% di mercato interno e di PIL: così aumenterebbero il prodotto e il salario.

Ecco perché il lavoro deve essere messo al centro di una economia dove non si può parlare di paradosso, dove non si deve parlare nemmeno di internalizzazione. Infatti dobbiamo fare una scelta perché, se questo è un Paese che fa appalti, non può essere un Paese che nello stesso momento internalizza personale.

Ma è successo anche questo in questo Paese con il primo governo giallo-verde e non ha portato né stabilizzazione né i lavoratori a diventare statali. A parte che diventare statale a quasi 60 anni non è la stessa cosa che diventare statale a 35.

Prima è stata toccata la questione del reddito cittadinanza, ma cosa vuol dire reddito cittadinanza in questi settori? Quando arriva una persona davanti a un qualsiasi responsabile del personale o che comunque fa le assunzioni e quest'ultimo propone in questi settori purtroppo dei part-time, l'aspirante lavoratore con il cellulare fa il conteggio se gli conviene prendere il reddito cittadinanza o andare a fare il part-time.

E così il lavoratore qui non si trova, perché, se gli fai una proposta di lavoro per la quale prende €600 al mese, lui ti dice: *"No, grazie, già prendo € 684, non mi controlla nessuno e io faccio altre cose in nero".*

Io condivido l'ottimismo del professor Baldassarri, che è mio conterraneo, che saluto e di cui apprezzo un'altra cosa. Lui parlava del Centro Studi Economia Reale, ma il professore è il Presidente dell'ISTAO, l'Istituto Adriano Olivetti, è la nostra miniera, l'intellighenzia delle Marche. Professore, le faccio i complimenti perché veramente lei siede in una poltrona importantissima per l'economia delle Marche e del Paese.

Ma la cosa importante è, professore, l'ottimismo, se lo guardiamo dalla parte del lavoro, perché lei prima ha detto una cosa molto importante: se abbiamo le famiglie, abbiamo un costo energetico e anche il Segretario Cuccello prima ha detto che non è che con la corrente elettrica la macchina si accende, si parte e non spendiamo niente. Ci sono delle scelte di tanti anni fa a proposito del nucleare per cui noi in Italia non facciamo il nucleare e poi compriamo l'energia da chi lo fa. Siamo un Paese di contraddizioni e io il termine paradosso lo tirerei fuori ogni tre per due, ma, se è così, allora, se noi vogliamo essere ottimisti, dobbiamo investire di più sul lavoro.

La contrattazione. Prima ho sentito uno dei Segretari regionali che parlava della contrattazione di secondo livello: ci vuole un nuovo Umanesimo del lavoro, bisogna investire e far capire che tutto quello che è digitalizzazione non è un bene per il lavoro. Invece dobbiamo credere di più che il lavoro è al centro, è fatto di persone e che queste persone vanno valorizzate. Io provengo dalla cooperazione e so che il lavoro è al centro, perché è dentro una dinamica aziendale e bisogna investire su questo. Io so che la leva del lavoro è una leva possibilista, è un cambiamento che dà delle certezze.

Ecco perché ritorno al codice degli appalti, di cui lei prima mi chiedeva. Io sono molto d'accordo sul fatto che ci sono troppe regole: ad esempio, lo *"Sblocca cantieri"* di fatto ha bloccato i cantieri. Prima delle norme che bloccano altre norme, servono quattro cose semplici: la revisione dei prezzi, l'abilitazione delle stazioni appaltanti come la qualificazione delle stazioni appaltanti, togliere il massimo ribasso e poi la celerità dalla presentazione del bando all'aggiudicazione della gara.

Non si possono aspettare due anni di tempo a star dietro ai ricorsi, perché è diventato anche questo un tormentone.

C'è un vero e proprio cannibalismo tra le imprese: uno arriva primo, un altro arriva terzo o quarto e allora fa ricorso sul primo, sul secondo e sul terzo. Questa cosa fa arricchire gli avvocati, riempie i TAR, il Consiglio di Stato e va avanti nel tempo. Ma più va avanti il tempo e c'è meno marginalità, c'è meno possibilità di agire su questo comparto e si rischia di non farlo proprio, perché non si fa innovazione con la marginalità dello 0,8%.

Nei settori di cui si diceva prima, anche quello del turismo, si fanno dei numeri importanti, invece i settori di cui mi occupo non hanno questa marginalità. Non c'è marginalità nemmeno nell'Automotive, che ora è anche più in crisi di altri settori, figuratevi noi in questi settori.

Allora ribadisco che occorrono quattro cose fondamentali: togliere il massimo ribasso, accelerare le gare, rivedere la revisione dei prezzi e qualificare le stazioni appaltanti.

Prima lei ha detto giustamente che, quando si pensa agli appalti, si pensa ai cantieri e anche quando si parla di PNRR, si pensa ai cantieri, ma c'è anche il project financing: nessuno mai pensa al project financing nei servizi, che porterebbe tanti posti di lavoro, che porterebbe tanto snellimento delle pratiche che ci sono nei comuni, nelle regioni e a livello burocratico.

Eppure c'è un grande bisogno di sburocratizzare questo Paese perché solo così tutto sarebbe più semplice: si fa un investimento, si dà in concessione un servizio per 25 anni, si fa quel servizio e non si cambia il personale ogni 3-4 anni.

A questo proposito c'è l'articolo 4 del contratto, sul quale non voglio dire niente. Quest'articolo dà la possibilità di far passare i lavoratori di un'azienda che ha perso una gara a quella che le subentra, ma è anche vero che un lavoratore, il quale nella sua vita lavorativa cambia 25 datori di lavoro, non sarà felice ed è vero che questa cosa succede solo in Italia.

Tutto questo potrebbe andare diversamente, se noi innovassimo, facendo quello che dicevo prima, approfittando magari del PNRR e ricordando che in Italia il lavoro non si fa solo nei cantieri.

SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

Ritorniamo ai lavoratori stagionali, che non si trovano. Ci sono ovviamente diverse problematiche, ma sicuramente non abbiamo il tempo di affrontarle tutte, tuttavia è evidente che c'è un grande problema di mismatch, quindi le chiedo perché, visto che abbiamo più o meno 550 centri per l'impiego, che forse andrebbero riformati.

DONATELLA PRAMPOLINI
(Vicepresidente Confcommercio)

Andrebbero completamente riformati perché l'assurdità del nostro Paese è proprio il reddito di cittadinanza.

Lo ammetto: non mi piace, ma capisco le motivazioni per cui è nato. Il problema è che avrebbe avuto senso se fosse stata fatta anche la seconda parte, cioè le politiche attive, ma per le politiche attive non è stato fatto niente.

È questo il motivo per cui davvero noi facciamo fatica a trovare personale. E non è che si faccia fatica a trovare personale stagionale, no, si fa fatica a trovare personale in generale, perché, nel momento in cui viene un giovane – ma anche non un giovane – e chiede a noi un lavoro part-time, ma magari percepisce un reddito di cittadinanza, che in certi casi arriva, credo, anche a 800 euro, di fronte ad uno stipendio da 1000-1300 euro si tira indietro e semmai ci chiede se può venire a fare qualche ora in nero, continuando a prendere il reddito di cittadinanza.

Il reddito di cittadinanza è una misura che sta rovinando il mercato del lavoro ed è uno schiaffo nei confronti di chi tutte le mattine si alza per andare a lavorare.

Siccome ho sentito anche prima una questione rispetto al part-time, vorrei fare una precisazione. Premesso che io ragiono da datore di lavoro, perché io non sono un funzionario di associazione, ma sono un datore di lavoro, onestamente il part-time non mi piace.

Io preferisco i contratti full time perché preferisco che ci sia anche proprio un impegno orario all'interno dell'azienda, che consenta di capire determinate dinamiche.

Però mi chiedo – e vorrei davvero che aprissimo un tavolo su questo, non è una provocazione – quali sono quei datori di lavoro che obbligano a fare il part-time, perché io riscontro il problema contrario.

Tutti gli anni verso dicembre ho una discussione con molte lavoratrici – e sono sempre donne – che vengono a chiedere la conferma di un altro anno di part-time perché devono fare, diciamola così, il lavoro a casa per accudire la famiglia.

Mi piacerebbe sapere dove sta scritto che è sempre la donna che deve chiedere il part time. Mi dite dove sta scritto che è sempre la donna che deve rinunciare alla possibilità di carriera? E dove sta scritto che durante la pandemia, se c'erano a casa i bambini, doveva essere sempre la donna a prendere aspettative?

SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

Certamente i temi sono tanti, ma noi dobbiamo per forza arrivare ad una conclusione e non vorrei dimenticarmi della denatalità e dell'invecchiamento della popolazione, perché è sicuramente un tema che condizionerà non solo la dinamica della crescita, ma rischierà anche di mettere in pericolo il welfare. E poi possiamo anche parlare del white job, che comunque è un aspetto molto interessante.

ANDREA CUCCELLO

(Segretario Confederale CISL)

Affrontiamo innanzitutto la questione della denatalità. Oggi credo che sia una bella giornata, perché proprio oggi è stato approvato in Parlamento il Family Act, che di fatto va in una direzione diversa rispetto ad una questione che si sta ponendo non da adesso. I trend demografici del nostro Paese sono da 30 anni in una fase di grande difficoltà. Il tema è molto delicato: non in questa platea, non al Congresso, ma in altri momenti con Davide abbiamo affrontato questo tema.

La questione della denatalità ha radici molto profonde all'interno dell'ambito familiare. Il primo grande pilastro che è stato costruito è stata la riforma dell'assegno del nucleo familiare, che è stato sostituito dall'assegno unico proprio dal primo di marzo. È una cosa nuova, perché non è più legata alla famiglia, ma è legata appunto al bambino, che già dal settimo mese di gravidanza comincia a prendere questo importante riconoscimento. Secondo noi, è attraverso uno strumento come l'assegno unico che si può invertire un trend così delicato.

È ovvio quello che diceva Donatella Prampolini perché è proprio quello che deve affrontare ogni nucleo familiare. Perciò bisogna mettere insieme un corollario di misure che possono aiutare a trovare lo stimolo giusto per la famiglia, soprattutto per fare in modo che ci sia una vera condivisione nell'ambito familiare.

Però qui pure mi piace essere un po' provocatorio. Nell'ambito della ripartizione dei carichi io ritrovo che spesso e volentieri c'è una tendenza anche mentale, storica, culturale a fare in modo che il carico familiare

vada a scaricarsi soprattutto sulla donna e non c'è solo questo. Io aggiungo un altro pezzo: siccome adesso tu hai parlato di white job, hai introdotto anche un'altra questione che in maniera drammatica si interseca con il lavoro pesante della donna.

Oltre alla gestione dei figli, spesso e volentieri c'è la gestione degli anziani. La questione della non autosufficienza è un tema che rende le persone estremamente sole, distrugge le famiglie, crea una condizione nella quale anche l'ambito della coppia trova degli elementi di precarietà incredibili. E poi succede che probabilmente sotto questo peso e sotto questo tipo di responsabilità spesso la coppia scoppia.

Però c'è un altro tema: se vogliamo andare a vedere le tendenze delle nuove forme di convivenza, che esistono all'interno del nostro Paese, ci rendiamo conto di come si arriva sempre più tardi alla maternità e di come anche i maschi, gli uomini non hanno una tendenza spiccata alla paternità. Mettendo insieme queste due cose, io dico che c'è anche una radice molto più profonda alla base del problema della famiglia che non si allarga e dei figli che non nascono.

Non è solamente un problema di natura economica e guardate che ci sono studi fatti a livello internazionale che parlano in maniera molto chiara di questo tema, per cui si dice che anche persone che hanno dei livelli di reddito molto elevati comunque i figli non li fanno. La tendenza è visibile molto bene anche nelle famiglie straniere che vengono in Italia, perché le seconde generazioni hanno le stesse tendenze delle popolazioni autoctone.

Allora noi ci dobbiamo fare una domanda molto profonda e ce lo dobbiamo dire, perché un Paese che non pensa con la dovuta attenzione ai livelli demografici, si condanna ad essere un tipo di Paese molto diverso da quello che si immagina. Se noi siamo un Paese che invecchia, ciò significa che si deve costruire un'industria dell'aiuto alle persone, che si occupi della precarietà della vita e del fine vita.

Voglio ricordare che nel 2070, con questo trend, noi avremo 12 milioni di Italiani in meno: questo significa un Paese che è nettamente diverso rispetto a quello che abbiamo ora, perché dovranno cambiare anche i servizi di cui stiamo parlando oggi, cambierà il turismo, avremo un Paese molto diverso, che c'è il rischio che diventi un museo.

Questa mattina dicevamo proprio con Daniela Fumarola, la mia collega di Segreteria confederale, che è qui presente, che questo passo del familiare è un elemento estremamente importante, che va sostenuto e va aiutato. Ma questo sempre all'interno di una cornice, come dicevo prima, che riguarda anche i rinnovi contrattuali.

I rinnovi contrattuali devono tenere sempre più in considerazione gli elementi di criticità che hanno le persone quando parliamo di welfare. Uno dei temi è quello della long term care: adesso è stato sottoscritto un importante accordo in Enel che tiene conto di quella specificità come di un elemento assolutamente importante, perché è un aiuto vero alle persone.

Un altro elemento che mi sento di dover affrontare è la crisi energetica che stiamo attraversando, la crisi globale che purtroppo la guerra ci ha portato in maniera molto veloce. Insomma, senza entrare troppo nel dettaglio, abbiamo capito che ci porta degli elementi di criticità incredibili, di grande instabilità e, diciamocelo, anche una voglia minore di viaggiare.

Voglio darvi qualche numero: noi nel 2019 avevamo qualcosa come 196 milioni di passeggeri che le compagnie di volo portavano all'interno del nostro Paese. Poi c'è stato il Covid-19, quindi c'è stato il blocco, ma ora stiamo ripartendo in maniera molto timida. La lunga percorrenza, che porta soprattutto un tipo di turismo ricco all'interno del nostro Paese, non è ripresa una volta che è calata la fase pandemica e quello è tutto turismo ricco, che porta nuova economia.

È poi c'è tutto ciò che riguarda, ad esempio, la questione delle città d'arte, che però deve assolutamente intersecarsi anche con i piccoli borghi. Questo è tutto un pezzo che da una parte è stato esplorato e dall'altra no. Quindi c'è un ruolo da mettere in campo a livello nazionale, ma anche con le regioni, anche con le province e con i comuni in un rapporto sempre più stretto, che possa prevedere anche dei percorsi che possono essere interregionali, perché altrimenti non facciamo in modo che si superi la questione del campanilismo, che oggi qui non è uscita, ma il campanilismo spesso e volentieri è un elemento devastante per il turismo, perché non crea quelle sinergie e quegli ampliamenti che possono permettere appunto di creare cose straordinarie tra una città e l'altra e tra un Paese e l'altro.

Ora c'è la possibilità di farlo, però non possiamo nasconderci dietro un dito e non capire che la vicenda che si sta scatenando a qualche migliaio di chilometri da noi è un fatto che porta elementi di grande instabilità.

C'è un altro ed ultimo tema, che mi premeva affrontare insieme a voi e che riguarda la questione degli appalti. Noi abbiamo chiesto un'audizione con i colleghi di CGIL e UIL proprio nella giornata del 30 di marzo e non diamo un giudizio negativo rispetto alla legge delega che è uscita in questi giorni. Noi abbiamo lavorato, come sapete, in stretto rapporto con la categoria della FISASCAT, con Davide, ma anche con tutte le categorie che impattano in qualche modo tante delle situazioni che abbiamo preso a riferimento nel corso del tempo.

È stata messa in campo una delle questioni che ci interessavano di più, quella delle organizzazioni comparativamente maggiormente rappresentative sui contratti collettivi da applicare.

Noi abbiamo detto che il male assoluto che nel corso del tempo si è venuto a creare all'interno degli appalti è quello dell'affidamento diretto, cioè il fatto che gli affidamenti fatti in maniera tale che non si passa attraverso la gara di appalto, creano una condizione di grande distorsione di mercato e soprattutto di grande opacità, in un Paese come questo, dove l'illegalità è molto diffusa e non solo in quelle regioni dove storicamente c'è sempre stato un certo tipo di problema, ma in tutte le regioni d'Italia. Noi l'abbiamo denunciato e proprio oggi la Commissione Europea ci ha dato ragione.

Un altro elemento importante è il tema della clausola sociale. Proprio l'altro giorno ci siamo sentiti con Davide e abbiamo fatto un'operazione molto bella, molto importante.

Noi abbiamo detto che ci sono due elementi fondamentali: l'obbligatorietà e soprattutto il fatto che a base d'asta deve essere inserita la formazione. Oggi le competenze cambiano in maniera molto veloce, ma come cambiano le competenze, cambiano anche i metodi di organizzazione delle imprese e quindi, se le competenze necessarie vengono messe all'interno del bando, deve essere previsto anche un corso che fornisce le necessarie capacità e questo deve essere fatto attraverso il fondo nuove competenze oppure attraverso i fondi interprofessionali, che sono importantissimi, ma spesso e volentieri costruiscono un tipo di formazione a cassetta, che cioè non è legata alla specificità reale dell'azienda.

Noi chiediamo che invece all'interno dei bandi ci sia questa specifica: il nostro Segretario generale Luigi Sbarra dice che il vero articolo 18 consiste nel costruire la propria capacità di stare all'interno del posto di lavoro e che la si costruisce nel corso del tempo, in maniera tale che non si perde professionalità.

Quello è il vero passaggio anche della clausola sociale, perché chi gestisce gli appalti sa perfettamente che spesso e volentieri nel cambio d'appalto magari una lavorazione è andata cambiando, si è persa quella capacità e non si è più aggiornati. Noi perciò abbiamo messo la formazione come un elemento qualificante anche negli appalti.

L'ultima cosa riguarda un tema che resta sempre molto poco considerato, che rimane nascosto, ma c'è sempre, ovvero l'offerta economicamente più vantaggiosa, che è facoltativa rispetto all'offerta al massimo ribasso. Eppure è quell'elemento che ha creato grande infelicità all'interno dei luoghi di lavoro e l'infelicità all'interno dei luoghi di lavoro porta gli infortuni sul lavoro.

Si fanno tanti convegni sul decreto legislativo 81, si costruiscono regole di ingaggio sempre più complicate, sempre più complesse, commissioni, aggiornamenti, la formazione, le informazioni, ma guardate che, quando uno sta all'interno di un luogo di lavoro dove non si sente all'interno di un progetto, dove sta con l'idea di andarsene presto e poi magari ci sta 5 anni, 6 anni, 10 anni, senza riuscire a ritrovarsi all'interno di quel posto di lavoro, senza sentirsi all'interno di una cosa per la quale alla mattina si sveglia con la voglia di andare a lavorare e senza sentirsi partecipe di qualcosa, il rischio dell'infortunio è dietro l'angolo.

Parliamo di 1.221 morti, ai quali voglio aggiungere 555.000 infortuni e 190.000 malattie professionali che ogni anno vengono contratte all'interno del nostro Paese, tutte cose non giustificabili. E c'è un altro tema che è dolorosissimo, quello delle lungaggini legate alla magistratura, che spesso e volentieri durano 8, 9, 10 anni; nel frattempo spesso e volentieri l'azienda coinvolta scompare e il rischio è che quella persona non abbia nemmeno il giusto risarcimento e che la famiglia si ritrovi in una condizione di solitudine cosmica.

Questi sono quegli elementi che noi immaginiamo debbano essere messi a posto. Lo stiamo facendo e lo stiamo facendo proprio grazie al grande rapporto che abbiamo con Davide Guarini e con la FISASCAT.

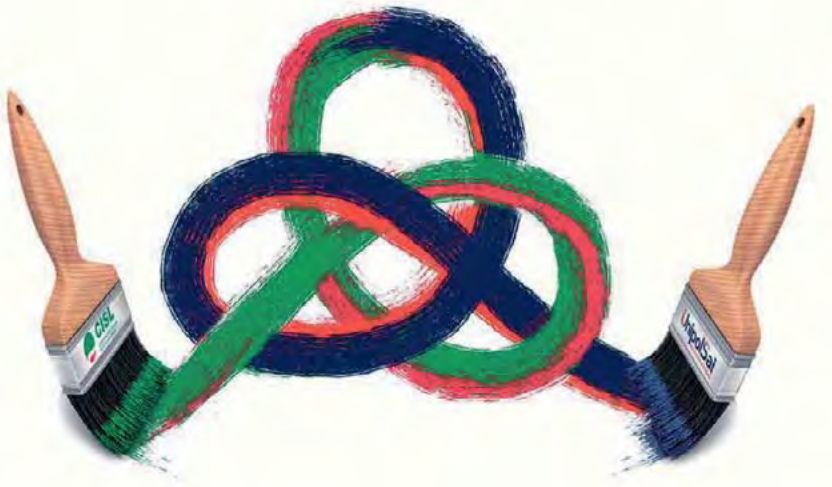
SONIA MARTINA

(Giornalista di Radio Radicale)

Abbiamo terminato, per cui ringrazio Massimo Stronati, Presidente Confcooperative lavoro e servizi; poi Andrea Cuccello, Segretario Confederale della CISL; ringrazio Mario Baldassarri; e poi Donatella Prampolini e Giorgio Palmucci. Grazie a tutti.

CONVENZIONE CISL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



-costi +servizi
MOBILITÀ

-25%
CASA

fino al -20%
PROTEZIONE

-costi
RISPARMIO

TASSO ZERO rate mensili

Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero fino a 2.500 €*
PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!

OFFERTE ESCLUSIVE PER GLI ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

UnipolSai
ASSICURAZIONI

AGENZIA **GENERALE** - ROMA
Via Piemonte, 39 - Telefono: 06 482 00 49
Email: roma.un01290@agenzia.unipolsai.it

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, **TAEG 0,00%**) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 – TAN 0,00% – Commissioni di acquisto 0,00% – importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate da € 50 cadauna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in agenzia e sul sito **www.finitaliaspa.it**. Offerta valida sino al 31/12/2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale: prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito **www.unipolsai.it**

ELEVA: La qualità professionale - *ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito*

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - *ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte*

ebnt

ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:

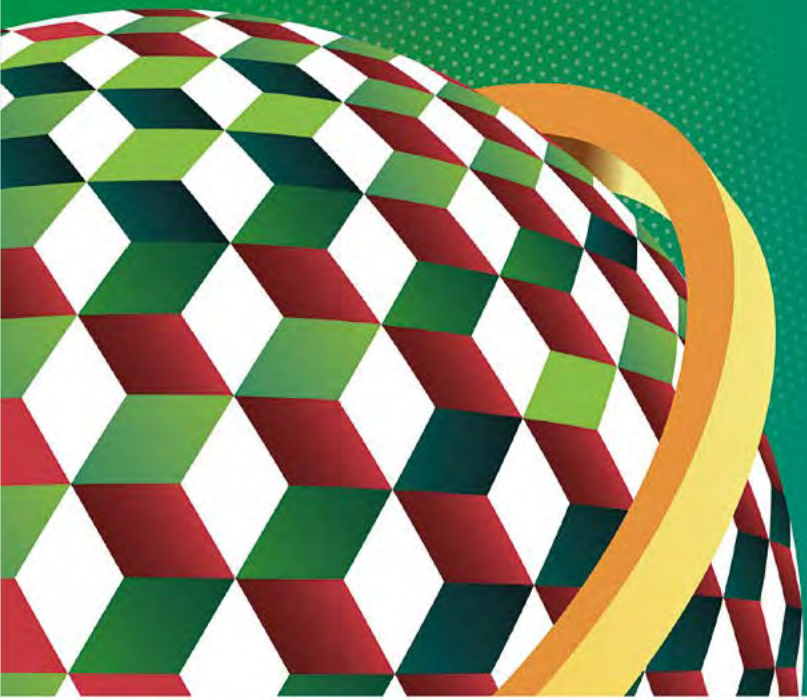
Via Lucullo, 3 - 00187 Roma - Tel.: +39 06 42012372 - Fax: +39 06 42012404 - info@ebnt.it - www.ebnt.it

3° CONGRESSO NAZIONALE FELSA CISL

CISL FeLSA CISL
Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi Atipici

Partecipare è costruire

Il valore associativo tra contrattazione e rappresentanza



felsa.cisl.it

11-12 APRILE 2022

Napoli

MUSEO ARCHEOLOGICO NAZIONALE

Piazza Museo n.18/19

CISL FeLSA CISL
Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi Atipici

F.I.S.T. CISL Federazione Italiana Sindacati Terziario

una direzione comune

EBIT

ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

Viale Pasteur, 10
00144 Roma (Palazzo Confindustria)
Tel. +39 06 5914341 - Fax +39 06 5910670
www.ebitnet.it
E-mail: ebit@ebitnet.it - postaebit@pec.it
presidenzaebit@ebitnet.it

APPRENDISTATO

FORMAZIONE
PROFESSIONALE

FORME DI SOSTEGNO
AL **REDDITO**

STUDI E RICERCHE
OSSERVATORIO SETTORE TURISMO

ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI

FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

UILTuCS

Un anziano sindacalista che di congressi ne aveva visti tanti, affermava con grande passione e rispetto che «il Congresso é sempre il Congresso». Una convinzione particolarmente evocativa per i delegati a questo III Congresso nazionale della Felsa e per tutti noi che ci troviamo in questo stesso Museo Archeologico Nazionale in cui, dall'11 al 14 novembre del 1951, 71 anni fa, si è tenuto il primo Congresso della Cisl.

Il presidente di quell'antica assemblea, Renato Cappugi (figura molto autorevole, già membro dell'Assemblea Costituente) aveva ben presenti le ragioni per cui era stata scelta Napoli. Nel gennaio del 1945, in quella stessa sala, Cappugi aveva partecipato con Achille Grandi e la delegazione dei sindacalisti cattolici, per dirla con le sue parole, al «primo libero Congresso dopo il ventennio della tirannia», cioè alla prima assise della Cgil unitaria convocata al di sotto della Linea gotica, in un paese ancora in guerra.

Una rara foto di Pastore con, al centro, Cappugi. Sulla destra Bruno Storti (1957)

I delegati nella sala del primo Congresso della Cisl. Sullo sfondo la statua di Atlante.

Ritrovarsi lì come Cisl nel 1951 aveva un alto significato simbolico, come a dire che era definitivamente chiusa l'esperienza unitaria nata nell'emergenza che aveva portato nel giugno1944 alla firma di un accordo transitorio, noto come «Patto di Roma»,tra le correnti sindacali

comunista, socialista e cattolica, atto fondativo della Cgil unitaria. Nel costituire la Cisl – il «sindacato nuovo» – Pastore voleva dare un segno forte di discontinuità negli orientamenti culturali, rompere i riti, elaborare nuovi contenuti per l'azione sindacale. Il tratto innovativo riguardava le parole chiave, le simbologie, persino le modalità comunicative. Purtroppo, di quel Congresso sono rimaste pochissime immagini.

Una bella foto sulla copertina degli atti congressuali riprende l'ampia platea in cui sedevano 768 delegati e numerosi rappresentanti di organizzazioni straniere. Al centro della sala troneggiava una grande statua di Atlante, il mitico gigante con il volto sfigurato dalla fatica di reggere sulle spalle il globo terrestre.

Una metafora significativa per quel primo Congresso di un'organizzazione dal futuro incerto ma dalle grandi motivazioni e da una grande fiducia nella forza dei propri ideali e delle proprie potenzialità, ben consapevoli di doversi caricare di responsabilità e fatiche fuori misura. L'immagine di quella sala ci suggerisce che «la grandezza di un uomo risiede nel fatto che egli porta il suo destino come Atlante portava sulle spalle la volta celeste» (Milan Kundera). Il destino della Cisl era tutto da disegnare, l'unica certezza era di non poter contare sulla collaborazione da parte delle altre organizzazioni sindacali che si sentivano uniche interpreti degli interessi della classe operaia. Di essere esposta alla più dura resistenza di un padronato che nella nuova organizzazione vedeva un elemento di disturbo di prassi consolidate e di uno status quo vantaggioso per i datori di lavoro. Di non poter contare sul sostegno dei partiti, neppure di quella Democrazia cristiana nelle cui fila militavano Pastore e il suo gruppo dirigente. Un isolamento di cui quegli uomini non avevano timore perché si sentivano protagonisti di una svolta decisiva nella storia dell'azione sindacale italiana.

Cappugi nell'aprire i lavori trasmise all'uditorio una percezione quasi fisica di quel luogo. Una sensazione che possiamo condividere anche noi in questo austero e splendido palazzo, oggi con maggiore impatto per come siamo abituati a convivere con gli ambienti virtuali. Talvolta dimentichiamo l'elemento di fisicità delle mura, dei luoghi. Anche la storia dei fatti accaduti ha una sua sorta di fisicità che pervade le organizzazioni, segnata nella vita e nell'esistenza di quelle persone che ne sono state parte. Queste due giornate le ricorderete per sempre perché sono il «vostro» Congresso di Napoli.

Accostatele con umiltà, perché non ne avete monopolio: la vostra traccia di memoria si intreccia a quella del 1951.
Così si costruisce la storia e prendeforma la nostra riconoscenza per quegli antichi delegati e dirigenti da cui tutto è iniziato.
Ora la storia prosegue: con le vostre scelte congressuali state guadagnando la riconoscenza di chi ne trarrà vantaggio.
A livello simbolico nulla vale più del manifesto ufficiale di quel primo Congresso: in primo piano un lavoratore sulla strada segnata dal logo della Cisl e dalla scritta «libertà e giustizia».

Ai suoi piedi lo slogan congressuale «Uomini liberi nel sindacato libero». Due concetti che sintetizzavano il senso della proposta associativa rivolta ai lavoratori italiani. Lungo quella via Giulio Pastore vedeva incamminarsi «uomini di tutte le provenienze, quel che conta è che si percorra la medesima strada». Ne aveva buona ragione dato che la Cisl era nata da apporti differenti, e di tali apporti si doveva tener conto. Nella sua introduzione Cappugi aveva chiamato l'assemblea a relazionarsi «con coloro che ci hanno

Lcgil - Primo Congresso (4-7 novembre 1949). Sulla sinistra il ritratto di Bruno Buozzi, sulla destra Achille Grandi.

Giuseppe Fanin

consentito di essere qui». Cita due figure i cui volti campeggiavano sul palco del primo (e unico) Congresso confederale della Lcgil nel novembre 1949: il cattolico Achille Grandi e il socialista Bruno Buozzi, due protagonisti della storia del sindacato italiano.

Ma troppo vicini erano i drammi delle lotte che avevano insanguinato la penisola anche dopo la fine della guerra perché Cappugi potesse dimenticare Giuseppe Fanin, un giovane sindacalista cattolico della Lcgil assassinato ferocemente il 4 novembre del 1948 a San Giovanni in Persiceto per le sue idee e i suoi valori. Siamo qua – dice Cappugi – di fronte ai liberi lavoratori italiani, per ricordare queste «grandi figure che campeggiano nel cielo della nostra gloria … non per vana forma declamatoria ma perché il cuore ce lo impone». Questo legame di cuore spiega più di ogni altra considerazione il senso di un'appartenenza, il bisogno di comunità. Quel richiamo al cuore non era una formula vaga, non era tanto per dire. Lo stesso Pastore aveva concluso il suo intervento all'Assemblea costitutiva del primo maggio 1950 affermando che la Cisl nasceva da un grande slancio di passione umana, da sentimenti profondi, da un atto d'amore nei confronti dei lavoratori e da un afflato di fraternità: «Deve finire la mortificazione di un proletariato che non vuole capire che soltanto il sindacato gli renderà giustizia. Parliamo ai lavoratori il linguaggio dell'amore. La Confederazione italiana sindacati lavoratori vuole inaugurare questa politica dell'amore verso tutti, anche verso coloro che una predicazione d'odio ha posto contro di noi. Soltanto così, lavoratori e sindacalisti, adempiremo a tutto il nostro dovere; soltanto così faremo un sindacato forte. E sarà il sindacato forte, libero e democratico che realizzerà per i lavoratori la giustizia. Soltanto il sindacato forte presidierà la libertà, soltanto il sindacato libero, forte e democratico formerà la base di una sicura pace». Gli atti del primo Congresso testimoniano la somma di ragioni e di azioni coraggiose di cui erano protagonisti quegli stessi delegati con il loro impegno quotidiano sui posti di lavoro e nei territori a difesa dei lavoratori.

Centro studi. I° Convegno nazionale femminile, presente il sindaco di Firenze Giorgio La Pira. Parla la delegata Ines Ferro.

Le donne in sala erano solo 36 (meno del 5%) ma la loro non è stata una presenza irrilevante, anzi si sono distinte per la forte determinazione con cui hanno interpretato quel loro ruolo di sparuta minoranza e per l'intenzione di lasciare traccia sui lavori del Congresso. Ines Ferro dirigente del «Movimento femminile» (allora non c'erano i coordinamenti) fu tassativa: «è chiaro alle donne di non volere un movimento femminile avulso da quella che è l'organizzazione generale». Come dire: noi non vogliamo i ghetti, noi donne siamo parte di questa associazione, la nostra tessera di socie vale né più né meno come quella degli uomini. In nome di questa parità sostanziale, Ines Ferro chiede «un maggiore riconoscimento del contributo che la donna dà in tutto l'ambiente del lavoro, non dell'ambiente sindacale solamente». Ed è poi un'altra donna, Vera Acutis della Federchimici, a chiedere con parole chiare quel che stava a cuore a tutti i delegati: «i lavoratori aspettano che da questo Congresso venga una linea sindacale così dritta, così precisa, che permetta ad essi nelle fabbriche di poter fare quell'azione che darà un contributo veramente effettivo alla nostra organizzazione».

Pastore e i dirigenti Cisl sul palco del primo Congresso

Questo chiedevano i congressisti, ben consapevoli di essere lì solo in quanto delegati dai lavoratori:

chiedevano una linea sindacale dritta e precisa da reggere sui posti di lavoro e ai tavoli contrattuali.

Di quei tempi era una richiesta per nulla facile da esaudire, neppure per un Congresso costituente che pure aveva dato un messaggio molto chiaro, che andava oltre le attestazioni ideali e di principio e si immergeva nel concreto dell'azione sindacale. La libertà della persona, della lavoratrice e del lavoratore era il presupposto fondativo della libertà associativa, costituiva un patrimonio immateriale che spingeva alla creatività, allo studio, a un assiduo impegno formativo. Il cui valore dipendeva dalla diretta ricaduta sull'operatività politico-organizzativa della nuova Confederazione.

Non a caso Pastore chiamava i congressisti a un impegno prioritario per sostenere lo sviluppo della Cisl.

Joseph Curran

L'afflusso di nuovi iscritti, il rinnovamento dei quadri e i nuovi indirizzi delle politiche salariali e contrattuali avrebbero facilitato il superamento dei residui corporativismi della tradizione cattolica per porsi nella prospettiva affermata con chiare parole da Joseph Curran, delegato statunitense del Congress of Industrial Organisations (Cio) a nome della Internazionale dei liberi lavoratori (Icftu): dove le democrazie sono più fragili non basta limitarsi al «regno delle idee», occorre dare sicurezza e speranza agli uomini perché «è più facile votare una mozione contro il comunismo e in favore della democrazia che non far lavorare meglio la democrazia. Eppure è proprio questo il nostro obiettivo: dimostrare la bontà del sistema democratico non con gli slogan ma con le realizzazioni concrete». In quel primo Congresso prendeva forma il legame indissolubile tra il libero sindacato e la democrazia pluralista nel quadro di un assetto economico di economia mista (pubblico, privato e sociale) considerato il terreno di coltura della partecipazione. Si trattava di una inaudita assunzione di responsabilità civile a vantaggio dell'intero paese. Innanzitutto, nei confronti dei delegati, dei soci e dei lavoratori. Pastore ne era tanto consapevole da intitolare la propria relazione congressuale «relazione morale».

Non era solo una questione terminologica ma un modo per porsi nella prospettiva di far lavorare meglio la democrazia. Nel senso che un conto è una relazione congressuale che, come dovuto e necessario, presenta le linee politico-organizzative secondo le regole formali. Altra cosa è assumersi la responsabilità di presentare ai delegati una relazione morale. Questa impostazione, tipica delle associazioni sociali che si riconoscono come comunità, implica un piano di rispetto sostanziale della sovranità dell'assemblea, ammette la libera espressione democratica di pensieri, di posizioni, di contrapposizioni e, perché no, di rapporti di forza se necessario.

Tanto era richiesto a un Congresso fondativo che si sarebbe concluso con l'a pprovazione dello Statuto confederale, compreso quell'articolo 2 che fonda sulla libertà della persona umana la natura associativa della Cisl in quanto espressione sociale intermedia tra persona e Stato. Solo così si spiega il valore profetico di un testo statutario datato 1951 in cui si afferma l'impegno per la giustizia sociale, per la pace, per l'Europa unita, per l'emancipazione umana, culturale, sociale ed economica dei lavoratori. Un testo in cui si ponevano le basi per realizzare la partecipazione delle la voratrici e dei lavoratori. All'articolo 2 aveva messo mano direttamente il professor Mario Romani, responsabile dell'Ufficio studi confederale, giovane e autorevole professore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Mario Romani con Giulio Pastore

Dato che quel Congresso era davvero un Congresso, era inevitabile che durante i lavori emergessero problemi e contrasti su punti dirimenti. Alcuni congressisti non erano del tutto convinti della scelta a confessionale che pur datava al settembre 1948, all'atto della fondazione della Libera confederazione italiana del lavoro (Lcgil). Allora sembrava cosa scontata, ma si era fatto tutto di corsa e qualche ripensamento era inevitabile. Tuttavia, il punto più controverso era un altro, decisivo per la sopravvivenza e l'affermazione della Cisl: la libertà del sindacato si doveva fondare sulla libertà associativa o doveva dipendere dalla legislazione?

Come peraltro era affermato negli articoli 39 e 40 della Costituzione repubblicana entrata in vigore il primo dicembre 1948.

Leopoldo Rubinacci

La questione era stata posta in modo esplicito sin dall'inizio dei lavori dall'intervento di Leopoldo Rubinacci, ministro democristiano del lavoro e della previdenza sociale, sostenitore di un disegno di legge per l'attuazione dei precetti della Costituzione in materia di sindacato. La sua posizione era chiara, così come erano esplicite le argomentazioni proposte ai congressisti: il sindacato è una struttura debole, non credibile, incapace di contrastare il fenomeno della inosservanza dei contratti collettivi e di tutelare i lavoratori dalle distorsioni interpretative dei contratti da parte datoriale. Inoltre, la pluralità di sigle sindacali e le derive conflittuali avrebbero avuto effetti controproducenti sulla tutela dei lavoratori.

Per la Cisl si trattava di una scelta decisiva dopo le incertezze nella breve stagione della Lcgil, favorevole all'intervento legislativo. Se il sindacato è un'associazione privata non può essere posto sotto l'egida del diritto pubblico come era stato durante il regime fascista e come sarebbe accaduto con l'introduzione di una legislazione sindacale in osservanza del dettato costituzionale (artt. 39 e 40). La Cisl evidenziava le contraddizioni di una normativa che affermava la libertà sindacale e contemporaneamente prevedeva l'introduzione di normative sulla personalità giuridica, sulla contrattazione e sullo sciopero. Sarebbe stata la decisa e coraggiosa opposizione della Cisl in nome della libertà (che implicava di fatto la rinuncia a farsi tutelare da diritti sanciti dalla legge) a impedire l'approvazione della normativa. Su questa materia il Congresso era chiamato ad assumere una posizione chiara e decisa. Il dibattito fu molto vivace, protagonisti da un lato Pastore e gran parte della dirigenza, dall'altra una minoranza che aveva il suo leader in Carlo Donat Cattin, allora segretario dell'Unione sindacale provinciale di Torino.

Nelle argomentazioni di Donat Cattin era riconoscibile la tradizione di una parte del pensiero cattolico e dell'azione politica della Democrazia cristiana, nei confronti del sindacato. Le argomentazioni non erano casuali, si fondavano sulla constatazione dell'arretratezza del nostro paese, ancora prevalentemente agricolo, culturalmente arretrato,

disabituato ad ammettere un ruolo attivo del sindacato e, in fondo, neppure abituato alla pluralità delle forme di rappresentanza. Uno stato delle cose che per Donat Cattin non lasciava speranze al cambiamento tramite la contrattazione e la politica salariale. Occorreva una legge. Il suo atteggiamento può essere letto come un segno di sfiducia nella società, di poca speranza rispetto al ruolo e alla forza del sindacato, alla possibilità di rimuovere le permanenze di tipo corporativo scendendo sul terreno delle libere relazioni sindacali in una società industriale.

Carlo Donat Cattin

Altrettanto chiara, ma opposta, era la posizione di Pastore: egli rivendicava uno spazio di azione autonoma del sindacato in piena consapevolezza delle potenti resistenze ereditate dal passato. Del resto, il suo riferimento culturale era un professore di storia economica ma quello stesso professore lo sosteneva nella convinzione delle grandi potenzialità di un'associazione libera e rappresentativa, radicata nelle fabbriche e nei territori, in grado di elaborare e sostenere con forza una politica contrattuale innovativa e articolata. Entrambi erano tanto convinti della validità delle proprie convinzioni da non temere il confronto con gli handicap della storia. Accanto alla questione della legge un altro punto di vivace dibattito riguardava la politica salariale.

Tema decisivo su cui si era già avuto un duro scontro nel Comitato direttivo della Cgil unitaria nel luglio 1946. In troppi libri si legge che la scissione sindacale che ha portato alla costituzione della Lcgil e, in seguito, della Cisl sia dipesa esclusivamente dal posizionamento delle forze sindacali italiane sui diversi fronti della guerra fredda. In realtà in quel Direttivo del '46, quando ancora non c'era la guerra fredda, si era già manifestata una divaricazione su posizioni inconciliabili in materia di politica salariare. Secondo i sindacalisti cattolici, guidati da Grandi, gli aumenti salariali richiesti da socialisti e comunisti avrebbero comportato un ulteriore incremento dell'inflazione con conseguente riduzione della capacità d'acquisto dei lavoratori e delle loro famiglie. Tema di grande attualità anche oggi in presenza di una pressione inflazionistica non poco preoccupante per i ceti deboli.

Da buon interprete del «sindacato nuovo», Pastore ribadì la centralità della contrattazione salariale inserendola, questa era la novità, in una prospettiva che teneva conto del sistema economico complessivo ponendo al centro la tutela del lavoratore non solo in quanto produttore passivo, ma come partecipe delle relazioni sociali nelle imprese oltre

che come consumatore e risparmiatore. Su queste premesse l'azione sindacale della Cisl poteva sperimentare soluzioni innovative destinate a segnare una svolta nelle relazioni industriali. Sul tavolo metteva il tema della produttività, sino ad allora monopolio delle imprese, e non si accontentava degli automatismi della scala mobile. Era un primo passo nella direzione di un sistema di relazioni industriali aperto alla partecipazione, cioè a un nuovo modo di interpretare e perseguire la libertà dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nelle imprese. Questi obiettivi illuminavano il significato della richiesta di Pastore di puntare innanzitutto sul rafforzamento della Cisl perché solo un sindacato forte e rappresentativo poteva sostenere un cambiamento così radicale della cultura sindacale: dalla mera difesa degli interessi della classe operaia si passava alla rivendicazione di uno sviluppo inclusivo dei lavoratori. Si trattava, diremmo oggi, di una affermazione di piena cittadinanza. Era, in fondo, una linea riformista, da cui prendeva le distanze Donat Cattin secondo il quale occorreva affermare il controllo operaio nelle aziende. Pastore non dissentiva in linea di principio ma lo considerava irrealizzabile per come stavano le cose. Teniamo conto che allora il sindacato operava fuori dalle mura delle imprese e che esisteva solo un livello contrattuale nazionale. Pastore puntava su soluzioni «più mitigate», meno lontane dalla realtà quali erano i Comitati misti di produzione, vale a dire organismi di cooperazione tecnica tra proprietà e lavoratori per favorire le relazioni sociali aziendali e promuovere l'incremento della produttività. Tale, del resto, era la posizione espressa nel «Patto di unificazione delle forze sindacali democratiche» firmato il 30 aprile 1950 (ora riportato come «Preambolo» allo Statuto confederale) e nell'art. 2 dello Statuto in cui si afferma l'obiettivo progressivo dell'immissione/partecipazione nella proprietà dei mezzi di produzione. A quel primo Congresso prendeva forma la convinzione che la partecipazione era l'espressione più alta della libertà e dell'autonomia della Cisl. Rimuovendo le istanze di controllo operaio proprie del sindacalismo marxista, si dava riconoscimento alla libertà e al ruolo dell'imprenditore ma, tramite la partecipazione, si intendeva alterare stabilmente i rapporti di forza a favore dei lavoratori. Riletti con questa attenzione gli atti del Congresso andavano oltre le tradizionali valutazioni sulla politicizzazione del sindacato che risolvevano tutto nelle relazioni tra Cgil e Pci, tra Cisl e Dc. Lo schema di Pastore e di Romani poneva la questione dell'autonomia non in termini di autonomia da un partito o dall'altro, ma si fondava sull'autonomia della società civile. Che il sindacato interpreta in quanto portatore degli interessi dei lavoratori e in quanto dotato di uno strumento proprio: la contrattazione. Così si

spiega l'affermazione di Pastore che «siamo qui nel primo Congresso della Cisl per dare una concreta dimostrazione di democrazia, di democrazia dispiegata».

Il dibattito si è concluso con un più che vivace testa a testa tra i due protagonisti. Pastore interveniva per rettificare le «illazioni» di Donat Cattin su un suo cambiamento di posizioni sulla legge sindacale e concludeva «Sono estremamente rammaricato per questo estremo tentativo di cambiare le carte in tavola con motivazioni che non fanno onore a chi le ha espresse». Donat Cattin replicava immediatamente (facile immaginare slancio e toni): «Io ritengo di non aver affermato il falso». Uno scontro aspro anche dal punto di vista personale tra due piemontesi cui non mancavano carattere e determinazione. Nella sua durezza, quello scontro, su un tema decisivo per il futuro della Cisl, ha consentito ai congressisti di conoscere le opposte argomentazioni e di valutarle in ragione dei diversi schieramenti. Da quel chiarimento è uscita la linea della Cisl, chiara e definita come richiedeva la delegata dei chimici.

Contrapposizioni e scontri non sarebbero finiti lì. Ci sarebbero stati altri successivi congressi molto più divisivi, sino al limite della scissione, per la grande difficoltà, in un paese come il nostro, nel dare concretezza alla centralità della persona umana alle cui esigenze «debbono uniformarsi Società e Stato» (art. 2). Questa potente affermazione rompeva i rigidi schemi della tradizione e proponeva una nuova interpretazione della realtà del lavoro e del sindacato per quel che sono.

Giulio Pastore «docente» al Centro studi di Firenze

Pastore a quel primo Congresso fu molto deciso nel denunciare il rischio del conformismo di chi si allinea va alla vox media rinunciando a studiare e conoscere la realtà, e agire senza sentire il respiro del cambiamento, rinunciando ad orientare il cambiamento.

Questo spiega perché la Cisl, più delle altre organizzazioni, ha avuto subito bisogno della formazione: giusto poche settimane prima del Congresso, al Centro studi di Firenze era iniziato il primo «Corso annuale per dirigenti». Un'esperienza unica a livello internazionale.

C'è ancora una domanda che vale solo per il fatto di essere qui: perché mai tornare in questo museo settant'anni dopo?

Perché iniziare un Congresso Felsa parlando di cosa è accaduto allora in Confederazione?

Uno dei più autorevoli storici del Novecento, Marc Bloch - un uomo libero, seviziato e fucilato dai tedeschi nel 1944 -, nel suo libro Apologia della storia si chiedeva «a cosa serve la storia?».

Una domanda che non vorrei venga letta secondo gli schemi mentali del consumismo: la storia non è un elettrodomestico che si utilizza solo quando serve, altrimenti si può anche staccare la spina. La storia è la consapevolezza del proprio punto di partenza, è l'antidoto all'arroganza di chi non si pone il problema delle proprie radici, dei propri limiti, del proprio destino. È il primo antidoto all'omologazione e al conformismo, perché la storia costruisce le identità, elabora le differenze, insegna la meravigliosa complessità dell'uomo, della società umana e del creato. La storia non dà risposte rassicuranti e definitive. E' una forma mentale che ti proietta in una attesa, che ti porta a cercare un senso nella concretezza dei fatti e delle relazioni, perché sono i fatti, come le persone, che ci interrogano. Settant'anni dopo.

Per saperne rapidamente poco di più:

Sulle biografie di Bruno Buozzi, Carlo Donat Cattin, Achille Grandi, Giulio Pastore e Mario Romani ved. www.treccani.it (Dizionario biografico degli italiani). Brevi biografie di Giulio Pastore e di Mario Romani sono nel sito della Fondazione Giulio Pastore (https://www.fondazionepastore.it/). Su Giuseppe Fanin ved. http://www.santiebeati.it/.

Fonti delle citazioni

La citazione di Pastore all'Assemblea del primo maggio 1950 è in G. Pastore, I lavoratori nello Stato, Vallecchi, Firenze 1963, p. 121.

Le citazioni del primo Congresso sono in Cisl. 1° Congresso nazionale. I lavori e gli atti (Società grafica romana, Roma 1952) alle pp. 18-19 (Renato Cappugi), p. 30 (Joseph Curran), p. 121 (Ines Ferro) e p. 156 (Vera Acutis). Per i principali interventi di Carlo Donat Cattin ved. ivi, pp. 124-130, 225-229, 232. Le repliche di Pastore a Donat Cattin sono alle pp. 219 e 232.

QUADRIFOR

ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO

Un ventaglio di proposte **per la formazione del Middle Management.**

Da oltre vent'anni, Quadrifor partecipa alla crescita della competitività delle imprese del terziario sviluppando nuove conoscenze e competenze nel Middle Management.

— Una rete di docenti di altissimo livello, un'offerta ampia e completa con oltre

400 corsi

in virtual class, aula, e-learning, progetti ad hoc per le imprese, ricerche e analisi periodiche sull'impatto delle tecnologie nelle organizzazioni e metodologie innovative.

— Sono queste alcune delle chiavi che garantiscono la piena coerenza con la propria missione e contribuiscono a far crescere la cultura manageriale nel nostro Paese.

Per scoprire tutte le nostre attività visita la pagina
quadrifor.it

VIA CRISTOFORO COLOMBO, 137/00147 ROMA
TEL. +39 06 5744.304/305

CASSA COLF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA PER I LAVORATORI DEL SETTORE DOMESTICO

Sei una colf o una famiglia?
Scopri il nuovo piano sanitario dedicato a te.
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!

Via Tagliamento, 29 - 00198 Roma
Tel. 06.85 35 80 34
www.cassacolf.it

Numero Verde
800-100026

CONTRATTARE, PARTECIPARE, COSTRUIRE

FIST CISL

II CONGRESSO NAZIONALE FIST

GOVERNARE L'INNOVAZIONE E GENERARE NUOVE FORME DI TUTELA NEL TERZIARIO

una direzione comune

CISL FISASCAT

CISL FeLSA CISL

27-29 APRILE 2022 PALACONGRESSI DI RIMINI

CONTRATTARE E MIGLIORARE IL PRESENTE PER COSTRUIRE IL FUTURO

27 APRILE | **16:30**

Davide Guarini
Segretario Generale FIST CISL

Alessandro Rosina
Ordinario di Demografia e Statistica Sociale - Universita Cattolica del Sacro Cuore

Michele Tiraboschi
Ordinario di Diritto del Lavoro Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Ignazio Ganga
Segretario Confederale CISL

II CONGRESSO NAZIONALE FIST

MODERATORE

Emmanuele Massagli
Presidente Adapt

FIST CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

CISL FISASCAT

CISL FeLSA CISL

una direzione comune

27-29 APRILE 2022 PALACONGRESSI DI RIMINI

Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

L'Assistenza Sanitaria Integrativa
per i dipendenti
Commercio - Turismo - Servizi
e Settori Affini

www.fondoest.it

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Grazie a tutti di essere presenti a questo momento del pomeriggio. Da parte mia grazie alla FIST-CISL e a Davide per l'invito a moderare questa tavola rotonda, che è un momento contenutisticamente molto significativo di questa due giorni.

Con alcuni di voi con piacere ci rivediamo a un paio di settimane dai congressi delle singole categorie, della FISASCAT e della FeLSA.

La tavola rotonda di questo pomeriggio è dedicata al grande tema del governo delle transizioni e in particolare al tema dei cambiamenti demografici, al tema della contrattazione per migliorare il presente e per costruire il futuro.

Questi sono termini che sono più volte tornati nei vostri congressi di questo periodo: il presente, il futuro, la transizione, la demografia, la costruzione, e in qualche modo la tavola rotonda di questo pomeriggio vuole essere una lente di ingrandimento su questi argomenti, potendo disporre anche di punti di osservazione molto diversi.

Prima di iniziare la tavola rotonda e di lanciare il video, vorrei ringraziare innanzitutto coloro che interverranno. Certamente Davide Guarini, che ci ospita, il padrone di casa, ma anche chi partecipa dall'esterno, se mi concedete il termine, e quindi ringrazio, connesso con noi da Milano, Alessandro Rosina, ordinario di demografia e statistica sociale presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore. È un nome noto a molti di voi per i suoi articoli su diverse riviste scientifiche, ma anche su quotidiani e periodici nazionali.

E poi saluto il professor Michele Tiraboschi, ordinario di diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e coordinatore scientifico di ADAPT, anche lui per molti di voi un nome, un volto noto. E Ignazio Ganga, Segretario confederale della CISL, che ci porterà il proprio contributo alla luce anche di alcuni dei temi che lui segue direttamente, avendo la delega sui temi del fisco e sui temi della previdenza.

Prima di iniziare, di entrare nello specifico degli argomenti della tavola rotonda, è stato costruito un interessante video di lancio di questo momento, per cui partiamo, come è ormai usuale nei lavori di questo periodo, con la visione del video e poi iniziamo con i vari interventi. Grazie.

VIDEO DI PRESENTAZIONE

Un'introduzione estremamente densa di informazioni, di contenuti, di spunti. Io vorrei organizzare il confronto di questo pomeriggio seguendo un po' la traccia emersa anche in questo video, i temi principali messi in evidenza.

Si è partiti parlando di demografia, di fatti demografici, di natalità. Si è poi passati al tema del mercato del lavoro, della contrattazione, per chiudere riflettendo delle conseguenze su previdenza e welfare.

Questi sono i temi che voglio trattare con i diversi relatori di questo pomeriggio, approfittando delle competenze di ognuno di loro. E partirei dando la parola al professor Alessandro Rosina, ordinario di Statistica sociale all'Università Cattolica, uno dei responsabili del rapporto sui giovani che viene pubblicata dall'Istituto Toniolo.

Al professor Alessandro Rosina chiedo di presentarci uno spaccato della situazione, una riflessione e un'analisi della situazione per quanto concerne proprio il tema delle transizioni demografiche, della situazione giovanile e del rapporto tra i giovani e il lavoro. Lascio la parola a lui e lo ringrazio della disponibilità. Prego.

ALESSANDRO ROSINA

(Ordinario di Demografia e Statistica sociale, Facoltà di Economia Università Cattolica di Milano)

Buon pomeriggio a tutte e a tutti. È senz'altro un piacere poter partecipare a questa riflessione comune su temi che sono appunto cruciali per il presente e il futuro del nostro Paese.

Non solo abbiamo delle sfide importanti, ma anche che serve l'energia giusta, oltre che la lucidità e lo sguardo in avanti, per poterle affrontare.

Per svolgere il mio intervento ho preparato alcune slide che mi aiutano a presentare qualche dato, che può essere di aiuto. Immagino che il punto di partenza sia il saper riconoscere i grandi cambiamenti dei tempi in cui viviamo e che propongono vecchi e nuovi rischi. C'è bisogno di riconoscere questi rischi, anche quelli nuovi e di mettere le persone nelle condizioni di affrontarli e superarli. Ma si presentano anche nuove opportunità e anche su questo punto fondamentale bisogna essere nelle condizioni di poterle cogliere.

Il fatto di vivere in un'epoca in cui questo sistema di rischio e opportunità è in grande fibrillazione si vede attraverso quello che accade alle nuove generazioni e anche da come noi interpretiamo ciò che accade alle giovani generazioni.

Se ci facciamo caso, da qualche tempo, quando parliamo di giovani nel dibattito pubblico, non a caso utilizziamo proprio dei neologismi che non utilizzavano le generazioni precedenti. Li stiamo utilizzando per gli attuali trentenni e ventenni, ma non per i ventenni e trentenni di 10-15-30 anni fa, il che vuol dire che, se abbiamo bisogno di termini nuovi, effettivamente c'è qualcosa di nuovo. È l'intreccio nel sistema dei rischi e delle opportunità, è il mutamento, ciò che sta cambiando che va riconosciuto. Quindi questa slide presenta tre termini che ora vengono comunemente utilizzati. Non c'è ricerca sui giovani che non utilizzi uno di questi termini.

Il termine NEET è quello, se vogliamo, che più ha a che fare con i nuovi rischi, se si parla addirittura di dover costruire un indicatore nuovo. Non

basta più il tasso di disoccupazione giovanile, ci vuole un indicatore nuovo, che l'UE ha adottato dal 2010 e che rappresenta quanto un territorio, un Paese spreca la propria risorsa giovani.

Questo termine mette dentro non solo i giovani che non studiano, ma anche quelli che non cercano attivamente lavoro e quindi che non stanno studiando, non stanno lavorando, cosa che diventa importante anche per avere politiche mirate, per riattivare chi si trova in questa condizione.

Un altro termine che da qualche tempo utilizziamo è quello di expat. Anche in questo caso non è che prima la disoccupazione giovanile non ci fosse, ma, se abbiamo bisogno di un termine nuovo, vuol dire che c'è qualcosa di nuovo, di diverso rispetto ai rischi che ogni generazione affronta. Lo stesso vale per gli expat: non è che prima i giovani non si spostassero sul territorio dal Sud verso l'Italia settentrionale o verso l'estero, ma ora c'è qualcosa di nuovo nelle modalità e nei fattori che stanno alla base dell'andarsene, per cercare opportunità altrove.

Ricercare opportunità oltre i confini è rappresentato anche dalla necessità di un termine nuovo per capire cosa vuol dire nel XXI secolo cercare opportunità dove si possono cogliere per trovare la piena realizzazione.

Poi c'è un altro termine, quello delle start-up. I giovani del XXI secolo coniugano attraverso questo termine innovazione e nuove tecnologie, una parola che ha a che fare comunque con nuove opportunità, con l'intraprendenza dei giovani, con la possibilità che le loro idee possano aprire nuovi spazi in termini di prodotti e servizi graditi al mercato.

Non solo, quindi, per occupare il posto di chi è andato in pensione, ma proprio per cercare di trasformare le proprie idee e la propria intraprendenza in qualcosa di nuovo, per aggiungere qualcosa che prima non c'era, con nuove attività da far partire, ma anche con nuove iniziative da sviluppare all'interno di aziende e organizzazioni. I giovani possono dare il meglio se messi nelle condizioni di trasformare in valore la propria novità.

E poi ci servirebbe un altro neologismo, che riguarda il tema demografico, perché noi parliamo sempre di invecchiamento della popolazione e ci concentriamo solo su questo termine, chiedendoci che cosa succede a un Paese in cui aumenta il numero degli anziani e quali sono le politiche da mettere in campo per la crescente popolazione anziana.

Però c'è un altro aspetto rilevante dei processi di cambiamento, che caratterizza in modo specifico le società mature e avanzate come quella del nostro Paese, ovvero la riduzione sistematica e progressiva dei giovani. Cioè noi non abbiamo nel nostro vocabolario il termine per rappresentare un processo in cui in una popolazione, in una società si riduce progressivamente e sistematicamente la presenza dei giovani. Abbiamo un termine per dire che in una società aumenta il numero di anziani – invecchiamento – ma non abbiamo un termine che dice che si stanno riducendo i giovani.

Ma che cosa significa produrre benessere e sviluppo, avendo meno giovani? Prendo come punto di partenza un rapporto tra le generazioni, che è importante per il fatto che l'Italia è uno dei Paesi che stanno vivendo questa fase di "degiovanimento", di diminuzione quantitativa dei giovani, con le indicazioni inedite che questo produce.

Lo si vede anche confrontandoci non con il passato o con Paesi in via di sviluppo, ma con Paesi che sono vicini a noi. Qui avete il profilo della popolazione per età in Francia e in Italia. Consideriamo la curva della Francia a partire dalle generazioni più giovani: se noi confrontiamo i cinquantenni francesi con i quarantenni francesi, vedete che non c'è molta differenza. Se poi confrontiamo i quarantenni francesi con i trentenni, vedete che non c'è molta differenza: i ventenni hanno più o meno lo stesso ammontare dei trentenni. Altrettanto vale per i bambini di 10 anni, perché questo è un Paese che ha mantenuto una fecondità non troppo sotto al livello di due figli per donna, il che vuol dire che il rapporto tra generazioni non ha prodotto squilibri così rilevanti, andando a ridurre in maniera eccessiva le generazioni più giovani.

Invece per l'Italia la differenza con la Francia sta proprio nel fatto che noi, in conseguenza di una persistente denatalità, con le nascite che sono andate a ridursi progressivamente e nell'ultimo decennio in maniera ancora più accentuata, abbiamo una curva dall'andamento differente.

Noi ci troviamo con un ammontare di persone tra i 40 e i 50 anni e anche con una popolazione anziana simili alla popolazione francese,

vedete infatti che le due curve si sovrappongono. La differenza la fanno invece gli under 35 e questa riduzione molto forte della popolazione più giovane è qualcosa che caratterizza specificamente il nostro Paese molto di più del resto d'Europa.

Noi stiamo entrando in una fase nuova un po' in tutto il mondo occidentale, in tutta l'Europa, ma l'Italia in maniera ancora più accentuata, per cui il centro della vita attiva andrà progressivamente a ridursi, perché, se in passato la denatalità ha ridotto prima i bambini e poi i giovani, adesso andrà sempre più a ridurre anche i trentacinquenni e poi quarantenni, quindi andrà progressivamente ad erodere il motore che produce sviluppo, crescita economica, che rende sostenibile e finanzia il sistema di welfare nel Paese.

Quindi le generazioni particolarmente consistenti, nate all'epoca del Baby Boom, che finora hanno presidiato la parte centrale della vita attiva del Paese, andranno sempre di più spostandosi nei prossimi anni verso l'età anziana e saranno progressivamente sostituite invece dalle generazioni demograficamente meno consistenti, che sono state ridotte dalla denatalità. E questo è un fatto nuovo, perché finora il centro della vita attiva nel Paese ha avuto generazioni molto consistenti.

D'ora in poi non sarà più così e dovremo gestire quindi non solo una popolazione, ma anche una società e un'economia che, oltre ad avere tanti anziani – e il processo di invecchiamento continuerà ad aumentare – adesso avrà sempre meno giovani e sempre meno persone al centro della vita attiva.

L'immigrazione in parte compensa questa riduzione, ma, se non c'è un'inversione di tendenza della denatalità, questi squilibri andranno sempre di più ad accentuarsi e, se non c'è una capacità di trasformare la diminuzione quantitativa dei giovani in un rafforzamento qualitativo, avremo dei grossi problemi.

Eppure noi abbiamo dei serbatoi, come la bassa occupazione femminile, la bassa occupazione giovanile, che devono diventare delle sfide che consentano al Paese di mettere in campo pienamente le proprie potenzialità, se vogliamo superare questi squilibri.

Il problema è che finora non lo abbiamo fatto e se noi guardiamo dal punto di vista soprattutto delle nuove generazioni, abbiamo molti meno trentenni che cinquantenni, quindi siamo già in quella fase in cui si va ad erodere e a ridurre la popolazione che entra al centro della vita attiva.

Se noi consideriamo il rapporto tra trentenni e cinquantenni, attualmente abbiamo in Italia un terzo in meno di trentenni rispetto ai cinquantenni, invece il dato della Francia è al 91%, per cui c'è un equilibrio. Tra gli altri Paesi c'è la Spagna, che è un po' più vicina a noi; c'è la Germania, che è riuscita in qualche modo a compensare attraverso politiche più consistenti sia rispetto alla immigrazione che rispetto alla natalità, quindi è riuscita a contenere questi squilibri demografici. L'Italia è quella che sta maggiormente vivendo questa sfida di indebolimento delle nuove generazioni che si affacciano alla vita attiva.

Ma il problema, il paradosso di questo degiovanimento è che non è solo quantitativo, ma è anche qualitativo, cioè paradossalmente i giovani sono di meno, ma trovano anche meno spazi, meno investimenti, meno opportunità per essere parte attiva di sviluppo e di crescita del Paese.

Se andiamo a vedere quanti sono quelli che sprechiamo, che sono NEET, scopriamo che abbiamo il record in Europa. Se consideriamo quanti ne portiamo ad avere la formazione più avanzata e sui livelli più elevati, anche qui abbiamo i valori peggiori in Europa. E poi c'è complessivamente la bassa valorizzazione del capitale umano dei giovani. Quindi i laureati noi riusciamo a valorizzarli di meno.

Poi abbiamo il maggior numero di laureati che si trovano a fare un lavoro che richiede un titolo di studio di livello più basso rispetto a quello che hanno e un saldo negativo tra giovani laureati, rispetto agli altri Paesi, che vanno verso l'estero: noi abbiamo meno laureati, meno qualificati, ma ne perdiamo di più rispetto agli altri Paesi.

Anche i dati più recenti sul tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro dimostrano che in Italia è molto alta tra i 15 e i 34 anni: c'è un grande potenziale inutilizzato o sottoutilizzato di giovani, sia perché non lavorano, sia perché appunto sul posto di lavoro non sono valorizzati al meglio delle loro potenzialità.

Tutto questo si riflette poi su come i giovani vanno a costruire il proprio percorso di vita, perché questa debolezza dei percorsi formativi e professionali dei giovani rischia di portare non solo la loro debolezza demografica al centro della vita attiva, ma anche una debolezza in termini di rinunce, di frustrazioni che rischia di essere portata nella fase adulta.

I dati dell'osservatorio giovani dell'Istituto Toniolo fanno vedere appunto come i giovani italiani, più dei coetanei degli altri Paesi, si trovano all'interno di una progressiva revisione al ribasso delle proprie ambizioni, delle proprie aspettative. Quando chiediamo ai giovani ventenni e trentenni *"Quando avrai 45 anni, pensi che avrai un lavoro",* è interessante vedere che, se lo chiediamo ai ventenni, solo il 13% circa dice di no, ma questa percentuale sale al 20% quando hanno 25 anni, passa al 27% quando hanno tra i 27 e i 29 anni e addirittura passa al 35% quando hanno tra i 30 e i 34 anni, il che vuol dire che via via che crescono, via via che sviluppano il proprio percorso di entrata nel mondo del lavoro, rivedono progressivamente al ribasso le loro aspettative e le loro ambizioni e si adattano in qualche modo a dare di meno rispetto alle loro capacità, alle loro potenzialità.

E se abbiamo tra i 30 e i 34 anni questa percentuale così elevata di NEET, è evidente che a un certo punto questo fatto condiziona anche la loro visione di se stessi in età adulta e di quello che effettivamente saranno in grado di raggiungere sia dal punto di vista del lavoro, sia

dal punto di vista del reddito, sia dal punto di vista delle scelte di vita e questo rischia di comportare poi una revisione di tutto verso il basso.

Non a caso siamo tra i Paesi che si trovano ad avere l'età più tardiva di uscita dalla casa dei genitori, un'età più tardiva di formazione della propria famiglia e di arrivo del primo figlio: questo poi va ad alimentare ulteriormente la denatalità e diventa quindi una spirale negativa che è avvitata verso il basso.

La pandemia purtroppo ha ulteriormente peggiorato questa situazione. La percentuale di NEET, che era già la più alta d'Europa, è cresciuta nel 2020 e non solo tra gli under 25, ma anche tra i giovani adulti, per cui abbiamo il record tra il 25 e i 34 anni. Così tutta questa fase della vita si trova in una condizione di scarsa capacità di essere pienamente valorizzata in senso attivo.

I dati comunque ci mostrano che il ritardo dei giovani nella costruzione della loro vita attiva, nella transizione alla vita adulta, nell'autonomia rispetto alla famiglia d'origine e nella formazione della propria famiglia è fortemente collegato al lavoro, alla stabilità lavorativa, al reddito e quindi anche alla possibilità di avere poi un reddito sufficiente per conquistare una propria autonomia.

Evidentemente queste situazioni sono percepite in maniera più accentuata dai NEET. Se noi andiamo a vedere come i giovani interpretano questa situazione, anche qui i dati evidenziano che nei giovani italiani, più che nei coetanei del resto d'Europa, con cui si confrontano, c'è una forte consapevolezza di vivere in un Paese che offre meno strumenti per essere parte attiva della crescita e dello sviluppo della società e dell'economia in cui vivono.

Quando chiediamo ai giovani tra i 20 e i 34 anni *"Secondo te, quanto incidono questi fattori nella difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro",* la carenza di adeguato impegno dei giovani a cercare lavoro non è bassissima: un 67% circa di giovani riconosce che i giovani stessi dovrebbero impegnarsi di più, essere più intraprendenti, darsi più da fare nell'offrirsi al mondo del lavoro, cercare gli strumenti giusti, creare le proprie opportunità.

Però questa percentuale non è molto diversa rispetto ai valori della Germania, della Spagna e della Francia, mentre molto più alta è la percentuale di chi riconosce la fragilità di tutto il percorso di formazione scuola lavoro, che poi è alla base dell'alta percentuale di NEET.

Carenza di orientamento nelle scuole: oltre 80% dei giovani italiani; carenza di politiche attive del lavoro e servizi per l'impiego: 83%. Sono tutte percentuali molto più alte rispetto alla Germania e alla Francia, ma anche alla Spagna.

E poi ci sono le carenze delle politiche di sviluppo del Paese, che creino nuove opportunità che i giovani possano cogliere, quindi non solo incrocio fra domanda e offerta, ma anche domanda di lavoro che consenta ai giovani di cogliere nuove opportunità.

Questo è un nodo fondamentale, che va sbloccato nel nostro Paese, perché frena non solo ciò che i giovani possono dare nel costruire il proprio percorso personale, ma anche la crescita del Paese a causa dei forti squilibri demografici e del forte debito pubblico, che potrebbe creare ricchezza solo valorizzando al meglio le nuove generazioni e il loro capitale umano.

E anche i giovani stessi, nel poter contribuire in senso pieno alla crescita e allo sviluppo del Paese, possono rendere sostenibile l'invecchiamento della popolazione e anche i costi dal punto di vista previdenziale di tutela della salute e della necessità di investire ulteriormente nella long term care. Ma i giovani hanno bisogno di lavorare per pagare poi quei contributi e crearsi quella previdenza e quella continuità occupazionale che consentano loro di entrare in maniera solida nella vita adulta attiva, ma anche di raggiungere loro stessi l'età anziana in maniera più sicura.

Oltre alle necessità di superare ostacoli e rischi, dobbiamo anche valorizzare meglio le sensibilità e le potenzialità specifiche che hanno le nuove generazioni. Noi abbiamo dei valori che distinguono In senso positivo i giovani italiani rispetto ai coetanei europei. Alla domanda che indica quanto importanti siano questi fattori per migliorare il futuro di un Paese, vedete che il favorire uno sviluppo tecnologico inclusivo è molto più alto in Italia rispetto agli altri Paesi e altrettanto vale per diversi indicatori di qualità.

Questo vuol dire che le giovani generazioni italiane sono anche più predisposte a mettersi in sintonia con le prospettive che può aprire un nuovo modello di sviluppo nel Paese che cresce, che trova con loro una nuovo modello sociale ed economico, che è più in sintonia con le grandi sfide delle grandi transizioni del nostro Paese: transizione digitale, transizione ecologica, transizione demografica.

Bisogna incidere su tutto quello che riguarda queste tre transizioni per farle andare nella direzione giusta ed evidentemente una solida preparazione di partenza, che sia attenta alle esigenze delle nuove generazioni, è fondamentale. Ma anche l'aggiornamento continuo in tutte le fasi della vita, che valorizzi una lunga vita attiva, è un altro degli aspetti che diventeranno sempre più importanti e su cui bisognerà investire in maniera più solida.

Poi c'è il trasferimento delle competenze, la capacità di fare lavorare insieme persone nelle fasi diverse della vita e quindi anche generazioni diverse. Questa è la sfida principale che il nostro Paese deve cogliere: un Paese che crea opportunità in un mondo che cambia, opportunità per tutti, ma anche per tutte le fasi di una lunga vita attiva, mettendo in campo tutte le potenzialità che abbiamo, superando gli squilibri che abbiamo finora incontrato e dando il meglio di sé attraverso le nuove generazioni. Grazie.

EMMANUELE MASSAGLI
(Presidente ADAPT)

Grazie, Alessandro. Parto dalle ultime slide, quelle che in modo interessante ed anche significativo provano ad evidenziare degli elementi positivi in questo quadro.

Ci hai descritto una situazione che non è certamente di semplicità, di facilità per il nostro Paese: non dico la devastazione, però c'è da ricostruire su qualche rovina. Però, per ricostruire, mi pare importante partire da ciò che è rimasto in piedi, cioè partire dal positivo e non solo dall'aspetto problematico.

Allora la domanda che ti faccio è questa: ma quando ai giovani viene chiesto qualcosa del lavoro, come si è visto in un passaggio delle slide che credo sia tratto dal vostro rapporto giovani, che idea hanno i giovani che rispondono a queste domande – quindi parliamo degli under 30 – rispetto al lavoro? Quando a loro viene fatta una domanda rispetto al lavoro, loro a questa parola danno lo stesso significato che viene dato dai loro padri e dai loro nonni?

Insomma qui, secondo me, c'è un nodo proprio di difficoltà di comprensione tra chi tradizionalmente rappresenta il lavoro – e parlo anche del sindacato – e il giovane di oggi, che probabilmente a una parola così centrale dà forse un significato un po' diverso da quello più novecentesco. Allora ti chiedo proprio in un minuto se hai qualche considerazione derivante dai tuoi studi su questo.

ALESSANDRO ROSINA

(Ordinario di Demografia e Statistica sociale, Facoltà di Economia Università Cattolica di Milano)

Questo è veramente un punto fondamentale, centrale su cui stiamo lavorando, perché non riguarda solo il lavoro, ma riguarda che cosa significa per i giovani formare la famiglia, che cosa significa per le nuove generazioni avere figli, che cosa significa per i giovani la transizione alla vita adulta sotto molti aspetti.

Tra l'altro è un punto veramente importante perché per le nuove generazioni il rapporto tra vita e lavoro è fondamentale: il lavoro è qualcosa di diverso rispetto alla loro possibilità di valorizzazione in senso pieno e quindi occorre l'armonizzazione, l'integrazione del lavoro con altri interessi, con il proprio sistema di valori, con le proprie priorità, con un sistema di valori che vada anche al di là del profilo semplicemente economico e remunerativo.

Noi stiamo entrando proprio adesso, dopo 20 anni, in un secolo che ha bisogno di rimettere tutto questo in discussione: il modello economico, il modello sociale, il modello di sviluppo, se noi stiamo pensando a un'idea di benessere che vada al di là del prodotto interno lordo e quindi alla necessità di stabilire che cos'è questo benessere, come puoi misurarlo e come puoi realizzarlo.

Questo non riguarda solo il percorso dei vari Paesi e del mondo in generale, ma va interpretato all'interno dei percorsi delle singole vite dei giovani stessi, cioè che cos'è per loro una vita che consente loro di produrre senso e valore e come farlo attraverso le proprie scelte di vita e attraverso, appunto, il lavoro, che è parte integrante di questo benessere e di questa realizzazione personale.

Da un lato c'è comunque l'aspetto dello schiacciamento in difesa, cioè la necessità di avere un lavoro che sia remunerato per poter diventare autonomi, un lavoro che abbia una certa stabilità per non essere bloccati dall'incertezza e dall'insicurezza. Ma questo non basta.

Cioè, se noi pensiamo di aver risolto la questione del rapporto tra giovani e lavoro, o comunque ancora di più del ruolo delle giovani generazioni all'interno dei processi di produzione di benessere di un territorio, di un Paese attraverso il dare garanzie di stabilità e reddito adeguato ai giovani, non abbiamo capito come consentire alle giovani generazioni di diventare parte attiva di un Paese che cresce con loro.

Attualmente sono schiacciati in difesa rispetto a queste insicurezze legate alla instabilità e da queste difficoltà connesse all'aspetto economico, ma quello che loro effettivamente cercano va molto più in là, va oltre ed è quello che appunto noi abbiamo bisogno di capire attraverso ricerche che vadano ad accertare quale mutamento più profondo si sta producendo e come intercettare questa volontà, questo desiderio dei giovani di sentirsi parte attiva della trasformazione, della loro novità, di come sono diversi rispetto alle generazioni precedenti, il valore che possa consentire al Paese di crescere.

Non è attraverso quello che attualmente a loro manca rispetto alle generazioni precedenti che possiamo ottenere il meglio delle loro potenzialità, ma è attraverso quello che loro di diverso portano come novità rispetto alle generazioni precedenti e come può essere questa diversità trasformata in valore. Il problema è che siamo ancora al punto zero, cioè a capire qual è la novità di cui sono portatrici le nuove generazioni per poi trasformare questa novità in valore.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Grazie. Parto da alcune di queste ultime considerazioni, in particolare sul tema del lavoro, per dialogare con Michele Tiraboschi, ordinario di Diritto del Lavoro a Modena e Reggio Emilia e coordinatore scientifico di ADAPT.

La prima domanda che ti faccio, Michele, è relativa proprio alle soluzioni che legislativamente si incominciano a individuare riguardo alla problematica transizione dalla formazione al lavoro e in particolare, quando si parla di tirocini, la legge di stabilità 2022 a sorpresa ha visto al suo interno rivolto un invito alle regioni ad approvare in conferenza stato-regioni delle nuove linee guida in materia.

La logica che sembra guidare questo intervento è quella della restrizione di uno strumento spesso abusato per dare più stabilità al mercato del lavoro giovanile. Quindi è un tentativo legislativo, diciamo così, di contenimento degli abusi, per provare a rendere più stabile quel rapporto con il mondo del lavoro e quindi venire incontro a quell'istanza raccontata anche adesso dal professor Rosina.

In parallelo però poco o nulla ancora si è fatto sul tema dell'apprendistato, che è uno strumento in costante declino e anche la forma più interessante, quella duale, non vede grandi tassi di crescita neanche in un settore come questo, che avrebbe certamente più possibilità probabilmente di quello utilizzato in precedenza.

Prima domanda: ma la legislazione del lavoro, il diritto del lavoro davvero sta cogliendo la vertigine della sfida del lavoro giovanile, contestualizzata così come velocemente descritta dal professor Rosina? E quali sono le problematiche?

MICHELE TIRABOSCHI

(Ordinario di Diritto del Lavoro, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia)

Innanzitutto saluto e ringrazio per questo invito. Non è mai facile, quando sei etichettato come esperto, come professore, parlare con chi la realtà del lavoro la vive, perché il cliché che noi vediamo sui temi del lavoro, sul tema dell'occupazione giovanile ormai è classico, abusato e credo che abbia un po' stancato i giovani e penso anche voi del sindacato.

Sono tanti i problemi: Rosina ha fatto un elenco ricco, completo, articolato su una porzione specifica della popolazione e poi magicamente si pensa che la politica e il legislatore abbiano vita facile a trovare delle risposte. Le risposte non si costruiscono a tavolino, non si costruiscono con le leggi.

Credo che un grande tema, per dare delle risposte solide, delle risposte durature, sia un tema non tecnico-legislativo, ma di rapporto fra generazioni.

I giovani crescono se hanno relazioni, se possono sviluppare rapporti solidi con delle generazioni più mature, quando queste generazioni hanno la voglia e il piacere di dare loro quello che hanno imparato e quindi dare il senso di una vita, che poi è anche un po' il senso di un contratto come l'apprendistato.

Per i giovani possiamo dire che dal 2014 esiste una strategia europea e una strategia italiana che si chiama *Garanzia Giovani,* quindi lo Stato ha speso delle parole importanti e non solo delle parole o delle leggi, ma anche delle risorse ingenti sui giovani. Ieri è uscito il rapporto dell'agenzia nazionale per le politiche del lavoro, il quale riferisce che hanno bussato alla porta del programma *Garanzia Giovani* 1.650.000 ragazzi e che solo 850.000 hanno avuto una risposta.

Il programma *Garanzia Giovani* permette a un giovane, anche se scoraggiato e deluso, di rimettersi in gioco sul piano lavorativo, ricevendo entro 4 mesi una risposta. Il fatto che un milione e mezzo di quei giovani, di cui parlava Rosina, si è attivato, si è presentato, ma metà non ha neanche ricevuto risposta, credo che sia il peggiore fallimento delle politiche sul lavoro.

La cosa però ancora più importante e significativa è che di quegli altri 850 mila che hanno avuto una risposta, solo il 56-58% ha ricevuto una proposta di tirocinio extracurriculare, cioè di tirocinio fatto quando tu non sei più a scuola, quando tu non sei più all'università, quando tu hai terminato il percorso di studi, cerchi un lavoro, ma non ti danno un lavoro e invece ti offrono un'esperienza formativa, forse anche perché l'esperienza educativa e formativa non è stata già in grado di introdurti al lavoro, di metterti in contatto con aziende, studi professionali, professionisti e via dicendo.

L'apprendistato è stato utilizzato nello 0,1% dei casi, ma io, come docente, ho questa passione di ascoltare i miei giovani, quindi di provare un po' a capire gli studenti cosa sanno del diritto del lavoro, delle leggi e delle tutele, perché poi mi dicono che io racconto loro una storia diversa, quella che c'è sul libro, rispetto a quella che loro conoscono.

Quando facciamo gli esercizi a Modena e Reggio Emilia – e li abbiamo fatti anche quest'anno – raccogliamo informazioni su una platea significativa di studenti, i loro curriculum e scopriamo che il 60-70% di questi ragazzi ha conosciuto il lavoro, ma l'ha conosciuto in forma di lavoro nero, senza contratto, spesso nel terziario, spesso nei servizi, e che la stragrande maggioranza l'ha conosciuto tramite appunto questi tirocini, alcuni tirocini fatti a scuola nell'alternanza formativa, i tirocini curriculari, e altri fatti dopo il percorso di studi di una scuola secondaria superiore, prima di arrivare da noi all'università.

Questi sono i grandi temi: servono delle leggi, servono le riforme. Ricordiamo la quantità di risorse pubbliche giocate sul progetto *Garanzia Giovani*, ma poi andiamo a vedere questa offerta di tirocinio e scopriamo che ricomprende tutti quei lavoretti che si fanno nel terziario.

Quindi non sono esperienze formative, ma il più delle volte sui portali nazionali e regionali, nell'indifferenza generale, vengono pubblicati annunci per fare il pizzaiolo, per fare l'aiuto cuoco, per stare al bancone dei salumi.

Insomma tutti i lavori sono importanti, hanno dignità e anche una componente formativa, ma vanno fatti al momento giusto, non vanno fatti attraverso soldi pubblici, che vanno poi ad aggredire il mercato del lavoro.

E qui si può venire alla prima risposta che posso darti. Qualche giornalista, che si occupa molto di tirocini, ha chiamato in causa recentemente il sindacato, se non sbaglio, rispetto al dibattito parlamentare, perché si vorrebbe, secondo delle iniziative, delle proposte anche del ministro del lavoro, regolamentare tutti i tirocini, prevedere la paga per tutti i tirocini, perché è giusto dare una paga ai tirocinanti.

Io ricordo che le prime grandi lotte del sindacato, 1850 in Inghilterra, primi del 900 in Italia, sono state contro l'apprendistato, ma non contro l'apprendistato come strumento formativo, sono state contro l'utilizzo di forme di concorrenza fra i lavoratori, che facevano entrare nel mercato del lavoro gente disposta a lavorare prendendo meno con la scusa della componente formativa, anche se in un processo fordista di formativo c'era ben poco.

Quindi la transizione occupazionale, la transizione dalla scuola al mercato del lavoro andrebbe un po' ripensata. Ma non va ripensata attraverso una grande riforma e delle grandi leggi.

Noi abbiamo fatto negli ultimi 15 anni delle leggi epocali ogni due o tre anni: una continua rincorsa alle regole. Non è questo il modo di pensare cosa serve al mercato del lavoro o di pensare cosa serve alle persone rispetto al lavoro.

Torna probabilmente la domanda che hai fatto anche a Rosina. Che cos'è il lavoro oggi? Cosa cercano le persone? Cosa cercano le aziende? Perché alla fine quello del lavoro è un problema molto banale: quello di una domanda e di un'offerta. Occorre costruire un mercato che sappia far incontrare questa domanda e questa offerta rispetto a dei giacimenti non utilizzati, che sono quelle sacche di inattività, quelle fette di popolazione giovane, ma anche adulta e anche anziana, che non partecipano alla vita attiva perché non sono messe in condizione di trovare un'occasione di lavoro.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

La tua risposta mi alza la palla per una domanda facile non tanto sulla legge, quanto sulla contrattazione. Però, prima di andare lì, ma ti anticipo che ci vorrei arrivare, mi permetto un'altra battuta sull'attualità legislativa.

Il ministro del lavoro più volte, anche recentemente, anche in alcuni contesti congressuali delle categorie della CISL dove è intervenuto, ha ribadito un'altra proposta, per aiutare soprattutto la popolazione lavorativa più debole da un punto di vista economico.

Per venire incontro anche alle problematiche economiche dei giovani nel mercato del lavoro ha rilanciato il tema del salario minimo, proprio per intervenire in termini di maggiore dignità del lavoro.

Ecco, viste le considerazioni che hai appena fatto sui limiti di un intervento legislativo per quanto concerne l'occupazione giovanile, tu vedi la stessa dinamica, le stesse problematicità di un intervento legislativo anche su un tema come questo?

MICHELE TIRABOSCHI

(Ordinario di Diritto del Lavoro, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia)

C'è sicuramente tutto un grandissimo tema salariale, un tema di lavoro povero, occorre capire però come dare le risposte a questo tema e, rispetto a quello che ho detto prima, se un giovane entra nel mercato del lavoro in nero, o con i tirocini curriculari ed extracurriculari, ma la legge sul salario minimo proprio non lo tocca neanche di striscio.

Il problema è come far entrare, come far arrivare i giovani dentro il mercato del lavoro, come dare loro dei contratti e lasciar perdere queste battaglie ideologiche, per cui non ricorriamo al legislatore per risolvere i problemi.

Non so se vi ricordate, ma la legge Biagi introduceva nel 2003 il contratto di inserimento dei giovani e anche poi per gli over 50 senza un'occupazione e poi anche per le donne in aree svantaggiate del Paese. Nel 2007 quest'istituto, questo contratto è stato eliminato, sono state abrogate le norme, perché era accusato di creare precariato. Così oggi in Italia non c'è un contratto di inserimento dei giovani, anzi ce n'è solo uno, che è l'apprendistato, il quale però non viene usato per la componente formativa, ma viene usato appunto come contratto di inserimento, quindi semplicemente per l'abbattimento del costo del lavoro.

Questo dovrebbe essere un tema che esalta invece il sindacato, che lo stimola. Sono delle belle provocazioni queste, perché qui c'è un nodo centrale che riguarda l'anima e il cuore del sindacato, cioè la rappresentanza e la contrattazione. La questione, sul salario minimo, è se serva o no il sindacato e cosa il sindacato faccia. Limitarsi a fissare la tariffa?

L'equivoco di fondo è questo ed è colpa di noi giuristi probabilmente, perché i giuristi hanno insegnato che il contratto collettivo è semplicemente la fonte di regolazione del contratto di lavoro individuale: il lavoratore da solo non ha un potere contrattuale, così interviene il sindacato che detta le regole. Quindi si è tramandata l'idea che il contratto collettivo è semplicemente un equivalente funzionale di una contrattazione individuale, ha una funzione economica.

Ora la politica dice che il sindacato non fa più trattative adeguate per gli standard retributivi e allora interviene lei con una legge. A tale proposito c'è anche una proposta europea e talvolta interviene persino la giurisprudenza. La giurisprudenza è intervenuta anche recentemente a Torino prima e poi a Milano per dire che addirittura un contratto collettivo fatto da CGIL, CISL e UIL non era un contratto collettivo adeguato rispetto all'articolo 36 della Costituzione, senza capire che in realtà quel contratto collettivo serviva a far emergere il sommerso e a contrastare la contrattazione pirata.

La contrattazione collettiva ha certamente la funzione di tariffa e non c'è bisogno di un'istituzione politica e sociale per consentire di gestire i processi economici. È fuorviante pensare di risolvere il problema con una legge che stabilisce la tariffa a €8, €9, €10, dimenticando tutto quello che sta prima e dopo la tariffa e che costruisce un mercato del lavoro.

Chi stabilisce il gioco domanda-offerta oggi sono i mestieri, i profili professionali con il loro valore di lavoro, il loro valore d'uso, ma c'è bisogno di governare l'innovazione, di governare le transizioni occupazionali, le transizioni ecologiche e quelle digitali. Pensiamo che una legge possa risolvere questo compito? Solo le persone che governano questi processi lo possono fare, come singoli o come comunità, anche attraverso la contrattazione.

Il cuore della contrattazione, non è stabilire banalmente la tariffa. La tariffa arriva alla fine e quindi io penso che la legge sul salario minimo, oltre a non essere utile, perché non risolve il problema dell'occupazione giovanile, non risolve nemmeno il problema del lavoro nero ed è un grandissimo colpo ai corpi intermedi e alla rappresentanza.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

In questo senso la legge sul salario minimo è probabilmente anche un grande cavallo di Troia della legge sulla rappresentanza, perché, una volta che per legge io dico che il salario minimo legale è quello dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi, è chiaro che dovrò dire anche come selezionare questi contratti comparativamente più rappresentativi. A questo punto, secondo me, di conseguenza verrebbe automatico un intervento quantomeno esplicativo sul tema del rappresentanza, che finirebbe col dire anche come si decidono i perimetri contrattuali, cosa che invece oggi è totalmente a disposizione delle parti.

A Baveno abbiamo fatto un tavolo di analisi della contrattazione con i Segretari nazionali e io stesso ho scoperto contratti di cui non sapevo, come quello delle farmacie municipalizzate, che dimostrano la fantasia delle relazioni industriali anche nell'individuazione dei perimetri, cosa che un intervento di legge sul salario minimo inevitabilmente andrebbe a comprimere.

Però non so se questo è un elemento che condividi anche tu. Questa è una prima parte della domanda e te ne faccio subito anche una successiva, perché voglio chiudere il cerchio. Dunque è scorretto pensare che sia la legge a risolvere il problema del lavoro giovanile. Il problema più profondo e culturale non è neanche una proposta di legge sul salario minimo, perché è un'invasione, è un equivoco su quello che sia davvero contratto collettivo. Allora la domanda naturale è che cosa dovrebbe fare la contrattazione per affrontare il tema del lavoro giovanile?

Perché se non è la legge che deve farlo, va bene il problema culturale e quindi facciamolo nelle scuole e cerchiamo il modo di farlo all'università, però il sindacato avrà pure qualche ruolo in questa partita? So che sono domande un po' diverse: se vuoi chiudere il discorso sulla rappresentanza, va bene, ma all'altra domanda che ti faccio ci sei arrivato da solo, per cui ti chiedo di chiudere il ragionamento: allora, la contrattazione cosa dovrebbe fare?

MICHELE TIRABOSCHI

(Ordinario di Diritto del Lavoro, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia)

Sono temi complessi e chiaramente sarebbe molto più concreto e pragmatico raccogliere delle casistiche. Il sindacato ha questa grande ricchezza di contratti aziendali territoriali che faticano un po' ad emergere, si studia poco di quello che succede o di quali sono i problemi e come vengono risolti. È per quello che poi nel dibattito pubblico spunta fuori la ricerca della legge che risolve i problemi.

Il sindacato dovrebbe un po' cambiare rispetto ad una gelosia che ormai è storica. I primi studiosi di fine 1800, inizio 1900 dicevano: *"Stiamo cercando i contratti collettivi, ma chi potrebbe aiutarci, il sindacato, non ce li dà"* e forse anche per ovvi motivi, per ovvi timori. In quell'epoca era pericoloso divulgare dei testi contrattuali, che poi permettevano di individuare il sindacalista che li firmava, esponendolo alle ritorsioni in un regime privo di leggi.

È chiaro comunque che la legge sul salario minimo è l'antipasto di una legge sulla rappresentanza. Qui occorre capire se la CISL è ancora

radicata ai suoi valori, alla sua storia, perché c'è stata una divisione con gli altri sindacati, con la CGIL, quando si sa che l'unità è un bene preziosissimo, se è vero che la coesione fa la forza e la divisione rende poi difficile andare a fare trattativa.

Ho letto, anche a questo proposito, nella relazione oggi di Davide un passaggio sul fatto che spesso dovete discutere con i vostri amici di viaggio più che con la controparte su come risolvere dei problemi, spia che c'è stata una divisione profonda proprio sugli ideali del sindacato. Non sta a me dire quali sono le ragioni, però di fatto c'è un'idea diversa del ruolo del sindacato nella società, se il sindacato è uno strumento a servizio della classe, al servizio dell'antagonismo, del conflitto, di una persona che tu non vedi, il lavoratore, oppure è a servizio delle persone che si associano, ti danno mandato, ti chiedono di essere rappresentate e quindi tu agisci per loro.

La legge sulla rappresentanza ci porta su questa linea: è una legge che molti richiedono in ambito scientifico-dottrinale, la stragrande maggioranza dei miei colleghi è a favore di una legge, per il fatto che si pensa che il sindacato non possa fare altro che norme e tariffe.

Ma il sindacato non fa norme e tariffe: il sindacato, stando sui territori, costruisce i mercati del lavoro.

Rosina diceva che non ci sono le politiche attive; io dicevo prima che *Garanzia Giovani* ha visto 1.650.000 giovani che vanno a fare domanda, metà dei quali non riceve risposte, mentre l'altra metà riceve una fregatura, perché non pensiamo che le politiche attive siano un compito dello Stato, da dare a chi non ha un lavoro, a chi ha perso il lavoro, a chi lo sta perdendo.

Le politiche attive in realtà sono le politiche del mercato del lavoro e storicamente le politiche del mercato lavoro le ha fatte il sindacato, che non a caso nasce come sindacato di territorio, di mestiere e via via capisce che deve espandersi poi in altri settori merceologici e allargare il proprio campo d'applicazione.

Tu mi hai chiesto i giovani che idea hanno del lavoro: io direi ma il sindacato che idea ha del lavoro? Di quale lavoro stiamo parlando? Noi abbiamo ereditato due cose importanti del 900, quando il sindacato che raccoglieva più iscritti, era un sindacato della manifattura, non certo il terziario. Allora era lavoro solo quello che era lavoro produttivo, non quello che era lavoro di cura, improduttivo, creativo, anche altre tipologie di lavoro di cui si discute oggi, come regolarizzare i sex works o altro.

Noi abbiamo costruito un quadro di regole su quello che era il lavoro produttivo.

Il Novecento è stato il secolo del lavoro, della costruzione dei mercati del lavoro e serviva quel lavoro per guadagnarsi la vita. Ma chi lavora per vivere non è una persona, rischia di essere un equivalente di una macchina, rischia di essere un oggetto. Io ti vendo una parte della mia vita perché tu mi dai un salario che mi consente di vivere, di mantenermi e mantenere la mia famiglia.

Cosa è successo oggi e non da 10 giorni, ma dalla fine del fordismo, quindi da 50 anni, da quando il numero dei lavoratori del terziario ha superato quello della manifattura? Non è che questa trasformazione ha cancellato il mercato del tempo di lavoro, ma è nato un mercato delle professionalità, delle competenze e questo impone di considerare il lavoro come la stessa cosa dell'apprendimento, della formazione.

È per quello che poi nasce l'apprendistato duale tedesco, l'alternanza formativa, gli studi tecnici professionali, i tirocini, perché lavorare oggi è partecipare a un processo creativo di conoscenza, di sapere, anche nelle professioni manuali, operaie.

Io mi occupo molto del tema della dignità del lavoro. La dignità non sta nella tipologia di lavoro, nei lavori buoni o nei lavori cattivi, ma sta nel modo in cui la persona fa il proprio lavoro. C'è un libro bellissimo, *La chiave a stella* di Primo Levi del 1978, quindi in un'era ancora pienamente fordista, che dice che non c'è cosa più bella per la persona che amare il proprio lavoro.

È questo il tema su cui il sindacato dovrebbe battersi. Oggi c'è una dimensione contrattuale che però nessuno considera: non si tratta del giusto salario, ma del giusto lavoro, di un lavoro che ti appaga, che ti rende migliore, che ti porta in relazione con gli altri, che ti fa crescere, che ti fa dare un contributo, che ti fa sentire parte. Questa è l'idea, quindi la persona è il soggetto.

La transizione fra 900 e nuovi mercati transizionali sta in questo: poter costruire un lavoro che non è solo fatica, non è solo qualcosa di brutto che fai per vivere, ma che invece è parte della tua vita e quindi deve riuscire a rispettare e se possibile esaltare quello che ha una persona.

Questo non è facile perché noi come persone spesso facciamo fatica a capire chi siamo, cosa vogliamo, quelle che sono le nostre capacità, i nostri talenti, le nostre competenze e questo significa un po' ripensare anche gli stessi perimetri sindacali.

Dico una cosa che non vorrei venisse fraintesa. Ma perché quello 0,1% dell'apprendistato dato ai giovani è un problema? L'apprendistato, come sapete, era il canale ordinario di accesso al lavoro prima della trasformazione della Rivoluzione Industriale nell'800, era l'ordine sociale di un'epoca in cui il lavoro era creativo, era lavoro artigiano: c'era il maestro di bottega e c'erano i suoi apprendisti. Perché oggi ritorna l'apprendistato? Perché ritorna questa dimensione del lavoro: un lavoro persona, un lavoro soggetto, non un lavoro relazione, non solo un lavoro esecuzione di ordini e direttive su processi standardizzati e questo è possibile talvolta anche quando i processi sono standardizzati.

Poi ci sono casistiche che andrebbero discusse, analizzate: bisognerebbe analizzare la nuova manifattura nel terziario, dei servizi come un caso, vedere come la brutalità stia nel non rendere umano quel tipo di lavoro, nel togliere la componente soggettiva. Quindi va ripensato il lavoro.

Voi dite che il diritto soggettivo alla formazione non è una cosa a parte, perché per l'apprendistato professionalizzante devi fare 40 ore di formazione all'anno ed è scritto nel contratto collettivo che posso fare tre giorni di formazione, cioè lavoro vero. Invece è tutto il giorno formazione, perché tutto il giorno tu cresci, impari, apprendi.

Occorre veramente lavorare in contesti produttivi, in contesti di lavoro che consentano questo passaggio nel regime di mezzo che stiamo vivendo, nel post fordismo, nel post industrialismo.

Occorre il passaggio dal mercato del lavoro al mercato delle professionalità, ma di tutti, non solo delle punte più avanzate.

Qui dico un'altra cosa che mi sta a cuore e forse è difficile da capire, perché chiaramente uno studioso purtroppo tiene la testa sui libri e fa fatica poi a spiegarsi. Io sto vedendo un'erosione dei perimetri contrattuali da parte di forme di lavoro autonomo professionale.

Una quota del vostro sindacato conosce benissimo il fenomeno, perché una parte di questi lavoratori non si rivolge al sindacato dei lavoratori, ma si rivolge al sindacato datoriale.

Chi costruisce profili professionali non in funzione della tariffa, del valore di scambio, ma in funzione dell'accesso o meno al mercato del lavoro, usa il sistema delle certificazioni, che poi sono certificazioni con norme UNI standardizzate, dove non c'è nulla di sociale, nulla di prestigio dei processi economici da parte del sindacato.

Io l'ho visto addirittura per la figura del responsabile delle risorse umane. Noi abbiamo la scuola in cui formiamo esperti della formazione del lavoro nei contratti collettivi, ma trovo poco del profilo professionale degli esperti della formazione del lavoro, mentre le norme UNI hanno addirittura normato la figura del direttore del personale senza alcuna contrattazione collettiva.

Quella cosa a un certo punto servirà come punto di riferimento per molti mestieri, quindi si va verso un lavoro autonomo professionale, che è una scelta individuale e non collettiva, sociale, dove tu devi avere un certificato che dice che sei il direttore del personale, come dice un certificato che ti ha venduto qualcuno che ti ha fatto un corso di formazione e questo diventa un criterio di accesso alla professione.

Da qui la nascita di Confcommercio Professioni, che sta facendo la stessa operazione di costruire delle forme di rappresentanza sempre legate ai mercati, ma non per governare assieme il mercato, bensì per dire chi non può entrare nel mercato. Non a caso nel sistema antico dell'apprendistato, prima della Rivoluzione Industriale, tu dovevi passare attraverso le corporazioni arti e mestieri che ti davano la possibilità, tramite l'apprendistato, di diventare a tua volta maestro.

È il sistema delle corporazioni, che oggi in Italia è una parola brutta, perché ricorda la corporazione fascista. La differenza fra una Federazione e una corporazione è che la Federazione rappresenta solo una parte, che poi contratta con l'altra, mentre la corporazione mette assieme le due parti.

È per questo che molti miei colleghi vedono come il diavolo l'ente bilaterale; è per questo forse che una parte di sindacato vede come il diavolo l'ente bilaterale, perché pensa che non sia compatibile con una libera rappresentanza, affossando l'idea che la contrattazione e la rappresentanza servono per rispondere alle persone, non per costruire potere, classe, ideologia.

L'altra cosa importante è che il contratto collettivo storicamente veniva confuso in giro per il mondo con l'arbitrato e la conciliazione semplicemente perché era il momento in cui si litigava su come costruire il mercato del lavoro, su chi poteva accedere agli apprendisti, sulla tariffa, ma poi si faceva un patto, un arbitrato, si trovava l'accordo e c'era la pace.

Era una stagione in cui c'erano classi antagoniste, c'erano dei nemici e si lottava per trovare un punto di equilibrio. Oggi la lotta di classe, non lo dico io, lo dicono gli studiosi di sociologia, è finita, quindi cosa potrebbe fare la rappresentanza? Capire che c'è un tema di produttività prima ancora che di distribuzione.

Si veda oggi la polemica tra Confindustria e ministro del lavoro.

Confindustria dice che vogliono degli aiuti perché c'è la crisi energetica, c'è la guerra. Il ministro dice che loro devono alzare i salari, come se fosse una cosa che si fa per decreto, come il salario minimo, oppure come se fosse una cosa a disposizione dell'imprenditore.

Invece c'è un problema di come si produce e un problema poi di come si distribuisce equamente quello che è stato prodotto. Questo concetto non è ancora passato in molti: il diritto del lavoro ha una funzione collettiva, mentre per molti è semplicemente uno strumento di distribuzione, perché non riescono a capire che, se si fanno le cose assieme, se si costruiscono assieme, queste creano un valore e poi si discuterà su come dividere il valore.

Per questo motivo io credo che il dialogo sempre difficilissimo fra gli studiosi e il sindacato vada ripreso, ripensato perché è utile per entrambi, ma quello vero, non quello in cui ci diciamo le cose che ci piace sentirci dire, un rapporto sincero, da parte di chi vuol conoscere il sindacato, quello che contratta, quello che sa come risolvere i problemi, che lo studioso vuole conoscere per capire questo rapporto centrale che permette di costruire una cultura sindacale, in un Paese in cui oggi il sindacato è qualcosa di vecchio, è qualcosa che non interessa le giovani generazioni, anche se in realtà qui abbiamo molti giovani, da parte di Emmanuele sono state fatte delle cose molto belle coi giovani e voi rappresentate molti giovani.

Va recuperato questo perché il sindacato non solo ha bisogno di essere forte nei luoghi di lavoro, nella contrattazione, ma ha bisogno di alleati per costruire consenso nel dibattito pubblico. C'è una legge sul salario minimo, c'è una legge sull'apprendistato che si discute e non è che deve decidere la politica in base al sentimento del momento: servirebbe che il sindacato potesse partecipare, perché il rischio è che non si faccia più questo patto sociale.

Questo è un tema: perché non si fa questo patto sociale? Perché forse non si considera il sindacato come l'interlocutore essenziale nella costruzione del futuro di una società e quindi poi è chiaro che non si riescono a governare le trasformazioni, così che le innovazioni tecnologiche vanno sempre a danno dei più deboli, che le persone più vulnerabili sono sempre quelle messe ai margini.

Io credo che, come noi professori abbiamo bisogno di continuare a leggere i libri, ma anche di entrare a contatto con la realtà, così il sindacato debba riprendere un dialogo con chi è disponibile a costruire nel nostro Paese una cultura della rappresentanza dei corpi intermedi, del sindacato, come valore, come metodo.

Quando prima parlava Rosina, io stavo male perché mi dicevo: *"Ma cosa rispondo adesso io? E quali ricette posso dare? Zero ricette posso dare: io posso solo indicare un metodo, che mi danno la storia e l'esperienza".* E il metodo è quello delle relazioni industriali o relazioni di lavoro, ma rappresentative, perché siamo di fronte a uno snodo in queste trasformazioni, ad una deriva individualistica.

Occorre invece la capacità di mantenere un atteggiamento sociale. E questo cosa vuol dire in termini pratici nella nostra società? Al di là che la politica deve fare il suo mestiere, è l'economia che determina poi i processi sociali ma è la società che sa governare i processi economici e le trasformazioni. Capace di fare questo penso che sia solo il sindacato, ma il sindacato come rappresentanza dei datori e dei lavoratori.

È da 10 anni che io studio i contratti collettivi, che mi appassiono di quello che fate: in voi c'è una ricchezza incredibile, che però forse ancora non sapete comunicare, trasferire. Non sapete aprire queste casseforti in cui c'è la vostra ricchezza.

La contrattazione collettiva come regola è un equivalente della legge. La contrattazione collettiva è innanzitutto un'istituzione politica in senso buono, positivo; politica come visione, come costruzione del futuro. Rimangono tantissime altre lotte, tantissime altre disuguaglianze, ma bisogna riportare il centro della contrattazione sul tema economico, perché comunque è una contrattazione economica relativa alla costruzione del mercato del lavoro.

Quindi occorre capire come la rappresentanza oggi possa creare valore, ma mantenendo la venatura sociale forte, in modo che non sia una rincorsa verso il nulla. Il sindacato deve adottare una tecnica nuova per entrare su questi mercati.

Io non temo i 900 contratti nazionali. Sappiamo benissimo che il CNEL ha insistito un po' troppo a dire che sono 900, perché gli interessa forse una legge.

Sappiamo benissimo poi quali sono quelli che si applicano. Al convegno della fondazione Tarantelli è stato detto chiaramente che le percentuali dei contratti pirata applicati sono bassissime: servono solo a chi fa il contratto per dire: *"Ricordatevi che ci sono anch'io lì dentro".*

Quindi non mi fanno paura i 900 contratti, mi fa paura il fatto che è un'economia organizzata ancora a livello verticale per settori merceologici, come nel 900, con il primario, il secondario e il terziario e poi le articolazioni interne, mentre oggi l'economia è trasversale: l'agricoltura e la meccanica di precisione, la manifattura incorpora i servizi, la manifattura diventa artigianato, diventa terziario avanzato.

Questo vuol dire che bisogna andare di più nei territori, perché è nel territorio che tu entri nelle catene globali del valore. Bisogna andare molto dentro le logiche non di mestiere corporativo, intendiamoci, ma dentro le logiche di costruzione dei profili professionali. Quindi il tema non è semplicemente sverniciare un po' il sistema di classificazione e inquadramento dei contratti, perché lì è il cuore del futuro del lavoro: il sistema di inquadramento dei contratti.

E la premessa della tariffa è l'individuazione dei profili professionali, dei mestieri, per capire il loro valore economico di scambio.

Oggi i mestieri sono in continuo divenire: come fai a fermarli dentro un sistema di classificazione, di inquadramento economico e di inquadramento giuridico secondo i mercati tradizionali?

Bisogna spostare il baricentro, ma questo sta nel vostro statuto, sulla persona, non sui contratti; non sui settori, ma sulla persona, perché la persona gira tra diversi status occupazionali, gira fra diverse esperienze occupazionali, fra i diversi settori, fra i diversi mestieri, fra le diverse professionalità.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

La FIST-CISL si presta molto ad essere il luogo di quell'esercizio che dicevi sull'incontro tra la ricerca accademica e il sindacato perché in FIST-CISL si vede il working poor dalla donna che fa il part time di 3 ore nelle mense collettive, o del lavoratore della vigilanza, che non vede il contratto rinnovato da 6 anni, soprattutto per la complessità datoriale di questo aspetto.

Si vede l'evoluzione del lavoro nel terziario, ma la FIST-CISL rappresenta anche la somministrazione o addirittura il mondo delle partite IVA con vIVAce, per cui c'è un po' tutto l'arco delle problematiche del lavoro che nella FIST-CISL trovano una sintesi particolarissima, in una Federazione che si presta molto a questa riscoperta di un dialogo, non di un insegnamento di una parte verso l'altra, ma di un dialogo tra ricerca e sindacato.

Sono tanti gli spunti che vorrei girare a Ignazio Ganga, ma il tempo è anche per lui un po' tiranno; però nella sua veste di Segretario confederale gli chiedo qualche battuta a proposito di alcuni dei temi toccati da Michele Tiraboschi a riguardo delle differenti concezioni dei sindacati, in un periodo in cui si parla tanto di sindacato unico.

Su questo la posizione della CISL mi pare abbastanza chiara, però poi entrerei nel merito di una delle tue deleghe specifiche sul tema della previdenza e delle riforme istituzionali, se non ricordo male. Quindi ti chiederei di osservare questo tema, trattato prima da Rosina in una chiave demografica, di denatalità nei giovani, di rapporto dei giovani con la società, e sviluppato da Michele Tiraboschi in una chiave lavoristica, guardando dunque al tema dell'occupazione.

Però manca un terzo argomento importante, che è il tema del welfare, che si costruisce in questa società attorno a questa particolare componente dei lavoratori che sono i giovani. Per cui, se vuoi, ti chiederei prima una battuta su alcuni dei nodi più generali toccati dal professor Tiraboschi e poi un affondo sul tema del welfare per i giovani nel nuovo mercato del lavoro.

IGNAZIO GANGA
(Segretario confederale CISL)

Innanzitutto vi ringrazio, vi saluto e vi porto il saluto anche di Luigi, che mi chiede di farlo: è vicino a voi, non è lontano da qui, è al congresso dei pensionati. Un grande saluto e un grande augurio per questa importante assise congressuale.

Io condivido tantissimo dell'intervento di Tiraboschi: in particolare condivido un passaggio, che lui ha fatto e che tu hai ripreso, per cui dovremmo, come nel passato, provare ad incontrarci più spesso tra lavoristi e sindacalisti. Un tempo c'era un un'antica tradizione di confronto e di incontro, di confronto ma anche di scontro, che è venuta un po' a mancare. Questa occasione dei nostri congressi è stata una bella occasione di confronto, dove i vostri stimoli e penso anche gli stimoli che arrivano dalle platee sindacali possono servire a costruire un palinsesto che manca.

Lui ha detto a proposito delle riforme istituzionali che c'è tanto da ricostruire, però è impensabile che possa essere una ricostruzione tutta nelle mani delle istituzioni, o tutta nelle mani dell'Accademia, o tutta nelle mani dei sindacati.

Una cosa è certa: che questi due anni hanno fatto ritornare di grande attualità il fatto che nessun sistema economico, per toccare un tema di Tiraboschi, può andare avanti senza un sistema di welfare adeguato. Se c'è un insegnamento, che noi ci portiamo da questa esperienza, è sicuramente questo primo aspetto che sto citando.

E in effetti ci viene da pensare che, se nel passato, sempre toccando un tema del professor Tiraboschi, le disuguaglianze, che ci sono sempre state, generavano lotta di classe, adesso con il Covid-19 ci sono le esclusioni. Questo è un dato di fatto, una percezione che ci deriva dai 10 milioni di persone che si recano ai nostri sportelli.

Noi abbiamo fatto una valutazione numerica: è questo il network di umanità che ogni mattina accende il cruscotto e si interfaccia col Paese reale composto da questi 10 milioni di persone. Poi dobbiamo riflettere sul perché la CISL ha 4 milioni di iscritti, però questo non è un tema della tavola rotonda, anche se ho visto che l'ha affrontato molto bene il Segretario generale Guarini nella sua relazione.

Nel passato le disuguaglianze generavano, ha ragione Tiraboschi, la lotta di classe; ora le esclusioni producono paura, disagio, marginalità, sofferenza e solitudine e, per quanto ci riguarda, e intendo come sindacato, questo è inammissibile.

Ecco che anche ritarare la missione sindacale alla luce dell'esperienza della pandemia e oggi anche dello stratificarsi di una questione bellica alle porte di casa è di grande attualità. Noi riteniamo – ed è un po' ciò che il nostro Segretario generale, noi come Segreteria confederale, i Segretari generali delle Federazioni nelle loro relazioni congressuali andiamo dicendo e che è stato ripreso anche oggi dal Segretario generale Guarini – che è il momento di unire le forze: o il carro lo tiriamo tutti dalla stessa parte o noi, che veniamo dall'esperienza contadina, sappiamo molto bene che, essendo fatto ad incastri, il carro si rompe.

Da qui la necessità, e ha detto anche questo Tiraboschi, a nostro avviso, di un grande patto di popolo, che parli un po' più di persone, un po' più di lavoro, un po' più di diritti, un po' più di vita, un po' più di speranze, un po' più di progetti di futuro per i giovani, per i lavoratori, per i pensionati. È un po' questa l'essenza del messaggio che abbiamo trasferito anche rispetto al confronto che siamo andati a fare l'altro giorno.

E allora Tiraboschi tira in ballo – e giustamente è stato applaudito dalla nostra platea – la necessità di governare un attimo meglio il processo tra economia e società. Anche noi riteniamo che questo sia fondamentale: è la sfida attuale, che ci chiama e rimettere insieme economia e società, nella prospettiva di una grande stagione di innovazione.

È una grande stagione di innovazione che il sindacato ha in mente come deve essere.

Quando noi siamo andati al tavolo del PNRR, al tavolo del partenariato, ci hanno detto che abbiamo l'opportunità di partecipare ad una nuova stagione di riforme e noi abbiamo detto che la nuova stagione di innovazione va oltre le riforme, perché il Paese ha bisogno di una stagione di innovazione istituzionale, sociale, produttiva, contrattuale, culturale, per cui non basta più solo riformare: a questo punto si deve trasformare in garanzia di tutti, in particolare di chi sta appeso a un filo.

Ecco che quindi c'è una grande sfida di fronte a noi, una sfida molto delicata. E a questo proposito Guarini nella relazione di stamattina fa un passaggio delicato, ma molto importante: che cosa serve in questa fase del Paese? Secondo il sindacato serve, per quanto ci riguarda, produrre molto più e far del sindacato un importante produttore attraverso il confronto politico col Governo e attraverso la contrattazione.

La relazione che è stata fatta oggi è un inno alla contrattazione. L'ho letta con molta attenzione e la condivido integralmente, perché dobbiamo produrre molto più. E anche qua Tiraboschi è stato inequivocabile, perché nel tempo la società è andata ad individualizzarsi, anzi con l'esperienza del Covid-19 si è addirittura incapsulata nelle case. Nei mesi di lockdown nell'individualismo il Covid-19 ha trovato il suo più importante alleato.

Perciò mai come oggi dobbiamo costruire, perché significa creare società, significa stare insieme, significa partecipare – hai detto molto bene, Davide – significa abbandonare una mentalità che nel recente passato ha preso piede, che è quella per cui penso a me stesso e mi salvo da solo.

E invece bisogna gridare al Paese la consapevolezza che da soli non ci salviamo, che è un po' l'elemento centrale del patto sociale che noi stiamo proponendo, per cui si viene accompagnati soprattutto quando c'è una criticità, una sofferenza.

Allora lo sforzo importante, quella che noi riteniamo essere la sfida importante che ci viene posta, è andare a cercare nel tavolo di governo, attraverso il patto, di ricostruire questi equilibri tra sostenibilità economica e sostenibilità sociale. Non sarà semplice, ma il bandolo della matassa oggi sta proprio qui, nel cercare di trovare il punto di equilibrio che ci potrà aiutare – e solo questo ci potrà aiutare – a lasciarci alle spalle ciò che abbiamo visto e vissuto in questi due anni.

Ecco che allora dobbiamo ragionare sugli strumenti di welfare che ci devono accompagnare. Noi riteniamo che uno dei più importanti sia quello della previdenza di primo e di secondo pilastro, ma ci troviamo di fronte un'idea che giustamente Davide critica, perché riprende alcuni elementi centrali dell'audizione che noi abbiamo fatto l'altro giorno a Camere riunite.

Però c'è un elemento molto importante all'interno del welfare che non chiude le porte ad un ragionamento, diciamo così, di manutenzione al sistema di welfare del nostro Paese, prima fra tutti la previdenza, anche perché c'è questa questione, per cui si è data tanta importanza alla centralità contabile del sistema e la centralità sociale il sistema l'ha persa.

Ecco che allora dobbiamo anche qua, nel welfare, rimettere in equilibrio alcune questioni. Lo stesso incremento, giusto per fare un esempio, automatico dei requisiti pensione, per toccare un tema che molto bene Rosina ci ha evidenziato, è legato all'andamento della speranza di vita: un modo molto approssimativo per dare stabilità ad un sistema.

Un altro degli elementi di fondo è che l'INPS avrà bisogno di stabilità delle regole e voi giuristi insegnate che noi non possiamo andare avanti con un sistema che crea delle regole che di anno in anno noi procrastiniamo: l'APE sociale, o l'opzione donna, o le quote. Anche perché dare stabilità al sistema genera delle economie.

Fatichiamo tantissimo a far capire questi passaggi, eppure non si può non considerare oggi quello che dice Tiraboschi: la precarietà dei lavori, la discontinuità nell'occupazione, il lavoro di cura, questo grande welfare informale in capo alle famiglie e spesso alle donne. Non si può non considerare che le donne sono le vere vittime del sistema previdenziale assieme ai giovani.

Qua rischiamo di fare veramente un pasticcio all'interno del processo di welfare del nostro Paese. E la stessa flessibilità, che oggi viene considerata un privilegio, dobbiamo riuscire a far capire che non è un privilegio: si sono fatti passi importanti dal 2018 a oggi, ma è arrivato il momento, a nostro avviso, di fare un passo in più ed è ciò che stiamo cercando di portare in termini di sensibilità al governo.

Nella riflessione attuale deve tornare ad essere centrale la cultura del sollievo dal bisogno, che era quella che ci insegnavate a scuola, all'università, quando eravamo dall'altra parte della cattedra.

Recentemente in un confronto con quella che è la commissione sui costi previdenziali assistenziali ho notato che prevale fortemente una cultura tributarista anche all'interno dello scenario che tratta i temi del welfare, nel senso che il contributo è un con-tributo, è una tassa e questo è un problema.

Ed è un problema anche quando ti devi confrontare con le controparti perché lo considerano una tassa esosa, poco redditizia e dai risultati incerti. Questo approccio, questa percezione della controparte al welfare, alla previdenza di primo e di secondo pilastro è un problema grossissimo, perché fa prevalere una cultura che porta a preferire la prestazione assistenziale rispetto alla prestazione previdenziale sia di primo che di secondo pilastro.

Sono sensibilità che sto cercando di trasferire perché sono molto importanti, molto delicate e hanno a che fare col confronto che stiamo facendo in questi anni, per cui c'è una grande preoccupazione che si possa mettere mano al contributivo.

Chi l'ha accompagnato – e qua c'è il mio amico Pierangelo Raineri, che mandava all'assemblea anche noi, che avevamo meno di 18 anni di contributi in quella fase – sa molto bene che chi sostiene il modello, poi non lo fa mai saltare in aria, per cui il contributivo non è in discussione, anche perché ha dato comunque sostenibilità nel lungo periodo,

certezza delle regole e perché ha creato le condizioni per un sistema che non vada fuori controllo. Non è vero, andatelo a dire, che il sistema previdenziale è fuori controllo, perché quasi l'80% delle pensioni le paghiamo con i contributi delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questa commissione ha perso un'occasione, perché è stato durissimo il confronto in commissione, e lo scontro è stato manifesto.

Alla fine ha vinto la parte tributarista, quella che all'interno del computo non ha voluto spacchettare i 56 miliardi di fisco e gli 11 miliardi di TFR pubblico, per cui è previdenza il reddito di cittadinanza, gli ammortizzatori sociali, che vengono raccontati all'Europa nel DEF come un peso del 17% sul prodotto interno lordo. Ma così non è perché i 56 miliardi di fisco, che gravano sulle pensioni, non escono mai dalle casse dello Stato e perché, comunque sia, stiamo parlando di quote e perché il pensionato la pensione la riceve già al netto.

Certo è che dobbiamo lavorare sulle distorsioni del contributivo. Noi abbiamo costruito con il sistema contributivo una riforma vera, non un'enorme operazione di cassa, ma la legge Fornero, che valeva 120 miliardi, poi diventati 81 perché c'è stato il problema degli esodati, pone a noi previdenzialisti un problema serissimo, per cui una pensione costruita con 20-21 anni o 25 anni di contributi rischia di essere più bassa dell'assegno sociale, mettendo in dubbio il senso di versare il contributo, se poi la pensione di cittadinanza, l'assegno sociale, potrebbe essere più alto.

Ecco che allora dare valore al contributo è importante. Però quando noi diciamo che dare valore al contributo è importante, diciamo che la radice della previdenza deve tornare ad essere ciò che Tiraboschi ha detto e cioè il lavoro.

Il fatto è che il lavoro associa una cosa molto importante, che è stata oggetto della riflessione odierna e in particolare della riflessione di Davide nella relazione, associa una parola inequivocabile, che è la parola "diritti". All'interno di questo ragionamento c'è una prateria enorme rispetto al ruolo dell'azione sindacale e rispetto anche allo stimolo che ci ha offerto Michele.

E poi c'è tutto il tema della retribuzione. Abbiamo citato molto i lavoratori poveri, ma lavoratore povero vuol dire previdenza povera. D'altro canto Davide ha fatto la fotografia dell'indice di sostituzione nella sua relazione, che oggi è al 60% o al 50% a seconda delle diverse tesi.

Quanto alle nostre proposte, noi ci siamo presentati al governo chiedendo di partire dai giovani, quindi dalla pensione contributiva di garanzia perché c'è un problema di mercato del lavoro che, comunque sia, non aiuta la costruzione di montanti adeguati per poter accedere alla pensione al compimento dell'età prevista.

Il ragionamento della pensione contributiva di garanzia non ce lo siamo inventati ora: se voi andate a ritroso, lo trovate negli stimoli che l'organizzazione ci dava già nel 2005. Ora l'abbiamo un po' sistematizzato, abbiamo presentato un modello al governo: è una pensione non di garanzia, ma contributiva, quindi non ha niente a che fare con l'integrazione al minimo, ha come centralità gli anni di contributi versati.

Nel confronto congressuale ci stiamo confrontando su dove fissare l'asticella del minimo: ricorre spesso il tema dei vent'anni, ma dobbiamo porci il problema delle masse di retribuzione, come riqualificare la bassa retribuzione all'interno dello schema della pensione, dobbiamo ragionare dei periodi qualificanti che debbono andare a caratterizzare questo impianto pensionistico.

Ad esempio, qualcuno propone di metterci dentro i periodi di acquisizione di competenze non formali, come il volontariato, utili alla ricerca del lavoro. L'abbiamo raccolto con molta attenzione, perché ci stiamo confrontando, per costruire il formato, il modello, con le nostre Federazioni. Come valutare poi i periodi di disoccupazione involontaria non indennizzata, come il lavoro di cura?

Quindi non si tratta di riconoscere a priori contributi figurativi, questo è uno degli aspetti che abbiamo fatto presente, ma di verificare le condizioni del montante al momento della pensione, attribuendo un importo di garanzia, di integrazione per la pensione calcolata sulla base delle regole della contribuzione.

È così il format su cui stiamo lavorando, che non ha niente a che vedere con la pensione di cittadinanza. È naturale che, quando un giornalista mi chiede, visto che anche il Papa ne parla, qual è la pensione dignitosa per un sindacalista, se il legislatore ha fissato in €780 la pensione di cittadinanza, è naturale che io risponda che non può essere inferiore a €780.

Noi dobbiamo costruire quindi una forma che risponda alla adeguatezza, richiamata anche dalla carta costituzionale. È naturale che dobbia-

mo eliminare le soglie economiche del contributivo, che non consente di andare in pensione ad età ragionevoli. Ci siamo lasciati con i dirigenti dei dicasteri che il passaggio da fare oggi è avere contezza del dato, perché, quando tu fai un confronto sulla previdenza, devi poter conoscere i dati su cui operare, perché sono lì le nozioni che ti consentono di poter ipotizzare un modello.

Ma proprio perché abbiamo un problema – ed è stato richiamato da tutti – di adeguatezza delle prestazioni, entra in partita tutto il ragionamento che riguarda il welfare contrattuale, che è un qualcosa che deve essere rafforzato. Per la CISL questo fa parte, diciamo così, dei dogmi fondamentali, che anche la relazione di oggi ha ribadito.

D'altro canto dove si è sperimentato, come diceva Davide questa mattina, ha favorito la produttività, lo sviluppo, la motivazione, il benessere dei lavoratori.

Ma preoccupa che a intervalli regolari qualcuno cerchi di smontarlo; e di recente anche soggetti che tutto dovrebbero fare tranne che operare come Genio Guastatori all'interno di questo scenario.

Mi riferisco all'INPS, quando il Presidente propone un fondo pubblico di previdenza complementare: ce n'è solo un altro in Europa, glielo abbi-

amo ricordato in trattativa, ed è stato messo su in Ungheria da Orban, per cui ci deve dire se il modello Orban lo può presentare lui, visto che racconta di venire invece da un'esperienza culturale molto lontana da quella di Orban.

Il nostro compito oggi è ridurre il perimetro degli esclusi, ma recentemente abbiamo dovuto combattere anche l'antitrust, perché proponeva che il contributo contrattuale a previdenza complementare fosse liberalizzato, in modo che potesse andare anche a favore del sistema assicurativo. Ma quello è un costo contrattuale e viene realizzato all'interno del perimetro negoziale tra Federazioni e controparti.

Ecco che allora bisogna fare un grosso lavoro sulla previdenza complementare. Io dico che è stato fatto tanto sulla previdenza complementare, ma bisogna fare ancora molto di più. Bisogna lavorare molto sugli Under 35 e mi sento di consigliare ai miei amici delle Federazioni che sugli under 35 il contributo a carico del datore di lavoro, che viene previsto dal contratto, venga anche rafforzato. Alcune Federazioni stanno lavorando in questo senso e io mi sento di consigliarlo.

Bisogna poi lavorare sull'età media degli iscritti, che è troppo bassa: da qui la preoccupazione di Davide Guarini nella sua relazione in cui ci dice che su Fon.Te. il 20% è under 35, ma nell'insieme dei 30 e rotti fondi è il 12,8%, per cui non basta il silenzio assenso. Noi siamo d'accordo, perciò dobbiamo fare una campagna, perché il vero problema è che questo è un Paese dove non si fa educazione previdenziale.

Allora bisogna organizzare una campagna istituzionale di educazione previdenziale, che ci porti a far capire ai giovani che l'archetipo previdenziale non è più solo quello del primo pilastro e che le future pensioni saranno un mix tra primo e secondo pilastro.

Dobbiamo poi affrontare insieme alcuni ostacoli molto delicati: uno di questi è quello che, soprattutto nella piccola e media impresa, il TFR è fonte di liquidità, quindi diventa difficile riuscire a portarlo fuori dal perimetro dell'impresa stessa. Perciò sarebbe importante riuscire a realizzare uno scenario per cui si prevede che la dichiarazione di conservare il TFR in azienda sia certificata in DTL, o in un patronato. Questa è una proposta su cui noi stiamo lavorando.

Davide esaminava in relazione un altro aspetto molto delicato, che è quello delle omissioni contributive, vale a dire che io conferisco il TFR

alla previdenza complementare, ma poi non so quant'è né il mio contributo personale né il contributo del datore di lavoro. Qua stiamo provando a capire se Uniemens ci può aiutare a costruire un format che ci consenta di evitare fenomeni di decontribuzione.

Comunque c'è necessità di intervenire maggiormente sulla tassazione e non vi neghiamo che la sintesi a cui è arrivata la commissione, che dovrebbe portare a sintesi la legge delega, ci preoccupa, perché comunque sia non è una sintesi che ha particolarmente riesaminato questo problema. Noi proponiamo in piattaforma di tassare i rendimenti dal 20% all'originario 11%, ma proponiamo anche di semplificare il sistema complessivo di tassazione, perché così com'è è molto complicato.

Eppure può contare di più e lo sa molto bene la FIST-CISL, perché, durante la pandemia, se c'è una cosa che ha funzionato per evitare che tanti lavoratori e tante famiglie andassero a gambe all'aria, è proprio la previdenza complementare, con anticipazioni per le spese familiari, per le spese sanitarie, con anticipazioni per l'acquisto della casa, fino ad arrivare alla rendita integrativa temporanea anticipata, che non posso dimenticare, per cui c'è l'impegno della Confederazione in tal senso.

Non meno importante è dare un segnale al decisore istituzionale che i fondi vogliono partecipare a questa fase di ripartenza della crescita perché, se c'è un qualcosa che, quando ti devono prendere in castagna, ti tirano in ballo, è che i fondi nella fase di sofferenza del Paese non hanno investito nell'economia reale del Paese. Vero è però che non c'era la possibilità per investire e voi sapete quanto noi volessimo investire in economia reale anche quando le infrastrutture erano bloccate.

Gli stessi che bloccavano l'economia reale oggi ci vengono a dire *"ma com'è che non avete investito in economia reale?"* e noi rispondiamo che è proprio perché loro avevano bloccato i grandi appalti nel momento in cui noi invece – e la CISL in particolare – chiedevamo di rilanciare l'economia attraverso le grandi opere.

Ora si è messo su un fondo con Cassa Depositi e Prestiti e con Fondo Italiano Investimenti: è un'esperienza che comincia a dare i primi risultati e io sto vedendo che i fondi si sono dati delle regole importanti, per garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, l'applicazione dei contratti collettivi, la sensibilità per il welfare contrattuale e soprattutto l'obiettivo di puntare su investimenti sostenibili.

Sono sensibilità importanti, che da tempo la CISL chiede che vengano trasferite all'interno del sistema degli investimenti. In questo Fon.Te. sta assumendo decisioni importanti, che riscontrano le sensibilità delle Federazioni e delle Confederazioni. Noi riteniamo che ci sia molto da fare, ma anche che dobbiamo tenere la guardia, diciamo così, molto sollevata e non abbassata, perché soprattutto il welfare negoziale è un sistema che fa gola a molti, per cui quella sollecitazione in relazione al rafforzamento della bilateralità è anche una sollecitazione che a nome della Segretaria confederale mi sento di fare. Grazie.

EMMANUELE MASSAGLI

(Presidente ADAPT)

Adesso la parola a Davide, che potrà chiudere pescando quello che vuole, perché sono talmente tanti gli argomenti che sono stati trattati che potrà lui individuare un po' il sentiero col quale chiudere questo pomeriggio.

Chiedo a Davide di chiudere una tavola veramente molto densa di spunti.

Io, se posso, dico in chiusura da parte mia solo una cosa: mi ha fatto molto piacere vedere nel dibattito svolto quest'oggi molti interventi dei giovani conosciuti nella bellissima esperienza del progetto per gli under 35, nato da un'intuizione della FIST-CISL, di Davide, di Mattia, che ho avuto la fortuna, con alcuni giovani colleghi di ADAPT, di seguire dall'inizio.

È la testimonianza di un'attività fatta per i giovani con i giovani e non discutendo sui giovani,

un'esperienza della FIST-CISL che conferma e dimostra un'attenzione reale, non retorica, verso i giovani.

Però oggi è uscito anche molto di più di questo dalle sollecitazioni di Michele Tiraboschi, di Alessandro Rosina e in conclusione di Ignazio Ganga, per cui insomma a te, Davide, la conclusione di questa giornata.

DAVIDE GUARINI

(Segretario Generale FIST-CISL)

Ringrazio tutti veramente per quello che avete portato come contributo a questo dibattito congressuale. Per noi è importantissimo, perché dai vostri interventi a noi è venuta la percezione che siamo sulla buona strada.

Quindi la responsabilità che ci consegna questo dibattito congressuale è ora di passare alla fase operativa e il contributo che voi avete oggi dato per noi è fondamentale, ci responsabilizza maggiormente, ma ci dà anche tanto entusiasmo per andare avanti.

Perciò ringrazio il professor Rosina e il professor Tiraboschi. Lo ringrazio anche per il contributo che ha dato nella nostra attività che abbiamo fatto sui giovani, che consegniamo ed è a disposizione della Confederazione e delle altre categorie, dato che non siamo gelosi.

E non siamo gelosi neanche dei contratti nazionali di lavoro: sul nostro sito ci sono tutti, sono a disposizione poiché la contrattazione è un patrimonio comune.

Noi abbiamo piacere che vengano analizzati, che vengano in qualche modo anche valutati e che poi ci sia un ritorno positivo, critico.

Gli studiosi fanno gli studiosi ed è bene che siano anche critici, perché, se sono troppo condiscendenti, significa che rispondono a qualcosa che noi riteniamo poco chiaro. Ognuno di noi deve avere la capacità di poter dire quello che pensa, perché è fondamentale anche la critica per far crescere le organizzazioni dei sindacalisti, che operano quotidianamente e che hanno bisogno di essere sostenuti.

Fa piacere il passaggio del professor Tiraboschi, quando dice che un tempo si praticava di più il confronto fra sindacalisti, accademici e studiosi e colgo l'occasione qui, ancora una volta, per ricordare il ventennale della scomparsa di Marco Biagi, perché, quando era più vivace questo dibattito e questo confronto, qualcuno ha cercato di tappare la bocca a chi esprimeva un concetto importante e anche lungimirante.

Purtroppo nella nostra storia delle relazioni, nella nostra storia italiana sono state troppe le vittime anche su questo versante.

Noi vorremmo che si riprendesse questo dibattito con molta serenità, con un confronto molto democratico e molto trasparente, ma che, oltre ai sindacalisti, agli accademici e agli studiosi, partecipasse anche la politica, che è estremamente assente, troppo sorda verso chi conosce il mondo del lavoro e chi lo studia, troppo presuntuosa e autoreferenziale.

Occorrerebbe un bel dibattito a tre, che fa crescere tutti, noi sindacalisti e voi accademici, perché ci conoscete meglio. E conoscete bene le dinamiche del mercato del lavoro, ma qui abbiamo noi la presunzione di conoscerle meglio, perché noi le viviamo direttamente, quotidianamente in mezzo alla nostra gente e ne abbiamo avuto dimostrazione in questo dibattito. Ecco perché anche questa è una scommessa, che non devo tanto cogliere io, quanto la Confederazione, ma noi ci siamo e vorremmo veramente poterlo fare. Quindi grazie veramente per queste parole.

E un grazie alla nostra Confederazione, che ci sta al fianco, che ci supporta e che ci mette a disposizione delle risorse importanti, come quelle che vengono sviluppate dai Segretari confederali. E oggi qui ne è stata dimostrazione il contributo che ci ha portato l'amico Ignazio. Grazie chiaramente a te, perché ci segui con molta attenzione e la percezione che ho è quella che hai un approccio molto rispettoso delle nostre idee, dei nostri presupposti; e sei anche, mi sento di dire, molto attratto da questo mondo del terziario.

Questa cosa non è di poco conto, perché ancora si è molto concentrati sul settore manifatturiero. Con questa mia affermazione non ce l'ho con nessuno: questo concetto è importante in un insieme di sistema, che è fondamentale. Quando si è troppo concentrati a stabilire e a mettere in campo delle regole che sono ancora troppo tarate su quel mondo, si sta molto probabilmente travisando la realtà delle cose. Noi così non faremo passi avanti e non avanzeremo in un mercato del lavoro che ci sta travolgendo. E non solo noi sindacalisti, ma anche le associazioni di rappresentanza delle imprese.

Noi insistiamo molto sui giovani, perché il settore del terziario è un settore molto più dinamico di altri e in condizione di poter dare risposte all'occupazione dei giovani. Purtroppo c'è anche qui troppa disattenzione, ci sono troppe forme di collocazione al lavoro, per cui io posso

andare a sfogliare la margherita e metterla in campo sulla base delle mie esigenze.

Ci sono tantissimi imprenditori sani e pochi imprenditori spregiudicati, ma che viziano il mercato. C'è una buona contrattazione, ma come facciamo a misurare la rappresentanza nel mondo del terziario, dove oltre il 90% delle imprese rientra in un sistema polverizzato sotto i 15 dipendenti?

Noi abbiamo fatto una provocazione: ci siamo messi in campo insieme all'amico Jacopo per vedere quali elementi si possono prendere a riferimento, quali contratti vengono applicati, se ci sono dei dati certificati. È una provocazione quella che facciamo, ma possiamo pensare che quel dato diventi un elemento di misurazione della rappresentanza, perché altrimenti, se io mi devo misurare sulla rappresentanza, poi voglio poter avere agibilità sindacale anche nelle aziende dove c'è un dipendente.

Ecco perché credo che sia opportuno che noi continuiamo a lavorare con molta attenzione, con molta responsabilità nel settore del terziario, perché è un settore che può dare e dà delle risposte a quel segmento dell'occupazione che oggi ne ha più bisogno. Ma deve dare delle risposte di qualità a noi della CISL, anzi, poiché non voglio coinvolgere troppo la Confederazione, a noi della FIST-CISL.

Si possono sperimentare dei nuovi processi di avvicinamento al lavoro, ma devono avere un fine, che per noi resta sempre quello: che siano in abbinamento con la scuola, in modo che la formazione possa avvicinare il futuro lavoratore al mondo del lavoro. Si chiama alternanza scuola/lavoro.

Poi anche quest'anno hanno già iniziato a raccontarci che non trovano lavoratori e lavoratrici che vadano a lavorare nei settori del turismo, ma dimenticano di dire che poi li pagano tutti in nero o sotto tante altre forme poco ortodosse. I giovani devono essere maggiormente disponibili, questo è fuori dubbio, anche per i lavoretti, ma bisogna che noi facciamo passare la cultura che, quando si lavora, non si deve pensare solo ed esclusivamente alla retribuzione e quindi al salario minimo stabilito per legge, perché il salario è l'ultimo elemento di cui parliamo nei rinnovi contrattuali, dato che prima trattiamo tutto il resto.

Ci sono degli elementi che contribuiscono ad una contrattazione efficace, cosa che a qualcuno sfugge, soprattutto a quella politica disattenta di cui vi dicevo prima.

Allora raccontiamoglielo insieme come funziona il mercato del lavoro, come funziona la contrattazione, come funziona la buona contrattazione.

Forse il fatto è che la politica ha paura dei corpi intermedi.

La politica ha paura del sindacato e del confronto col sindacato.

Le varie forme contrattuali, per quel che ci riguarda, possono essere anche messe in campo, ma devono essere di supporto all'avvicinamento al lavoro, all'esperienza nel lavoro. Tuttavia non dobbiamo correre, fare l'errore di creare delle difficoltà e di creare una certa distanza fra il lavoratore e il mondo del lavoro, perché altrimenti noi continueremo a perseguire quell'errore per cui non c'è riconoscimento del peccato originale: il fatto che il lavoratore continua ad essere un produttore di servizio e non invece quell'elemento che noi continuiamo a sostenere che deve avere la centralità nel mondo del lavoro e nel mercato del lavoro, ovvero la persona. Noi continueremo fino allo sfinimento a sostenere questo concetto.

Una battuta sulla bilateralità, sul tema delle corporazioni e delle Federazioni, perché anche questa affermazione mi ha stimolato. Noi da sempre, come Confederazione, quindi come CISL, amiamo il concetto della partecipazione, che è una cosa ben diversa dall'antagonismo, dal rivendicazionismo. È il patrimonio, che è stato messo in piedi in questo Paese nel mercato del lavoro, che si chiama bilateralità, che si chiama welfare, che si chiama previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa. Se c'è, è grazie alla persistenza e alla costanza che ha messo in campo la nostra Confederazione a tutti i livelli e di questo noi dobbiamo essere orgogliosi.

Chiudo col dire che dobbiamo lavorare di più insieme col mondo accademico, contaminarci un po' di più: voi dovete conoscere meglio noi e noi siamo a disposizione. Noi cerchiamo di seguire quello che voi pensate sia opportuno mettere in campo, perché avete tempo per studiare, noi invece dobbiamo agire.

Insieme sicuramente possiamo fare buone cose per tutta la contrattazione, per partecipare, per costruire, perché oggi più che mai dobbiamo avere la capacità di governare quelle transizioni che venivano elencate.

Queste transizioni devono essere ben governate, perché altrimenti ci travolgeranno e noi non abbiamo nessuna intenzione di farci travolgere, ma dobbiamo essere protagonisti e dobbiamo sfruttare questa occasione, che è fondamentale.

Ecco perché abbiamo bisogno di un sindacato nuovo, moderno e la sfida la accettiamo, perché credo che la CISL abbia sempre lavorato in questo senso e si sia sempre spesa con questi principi e per questi presupposti. Grazie a tutti.

Fon.Te.

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

è
la nostra
previdenza integrativa.

Follow us:

@Fon.Te.2020 @Fondo_Fonte

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT

UIL TuCS

Fon.Te. è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi). È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione. È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro ed è lo strumento contrattuale che le parti sociali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei settori rappresentati per costruirsi una pensione aggiuntiva alla prestazione pubblica, al fine di incrementare il livello della pensione futura.

Contact Center 06.83.39.32.07

www.fondofonte.it

FAST
FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO

Alla tua assistenza sanitaria ci pensiamo noi!

PRESTAZIONI DIRETTE FONDO FAST

Consulta il piano sanitario diretto FAST

prestazioni@fondofast.it

PRESTAZIONI IN CONVENZIONE UNISALUTE

Consulta il piano sanitario FAST

numero verde unisalute 800.01.66.39

Via Toscana, 1 - 00187 Roma

Tel. 06 42034670
Fax 06 42034675

info@fondofast.it
www.fondofast.it

FEDERALBERGHI Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo
FAITA FEDERCAMPING
CGIL FILCAMS
CISL FISASCAT
UILTuCS

ASTER
Il TUO diritto
alla salute
Assistenza
Sanitaria
Integrativa
per i dipendenti
del Commercio
del Turismo
dei Servizi.
Chiamaci: 06/ 97 27 18 81
Scrivici una e-mail: info@enteaster.it
VISITA IL
NOSTRO SITO
www.enteaster.it
CGIL
FILCAMS
CISL
FISASCAT
UILTuCS
CONFESERCENTI

FONTUR

FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

FONTUR è il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende associate ad AICA e FEDERTURISMO
www.fontur.it

Le prestazioni del piano sono garantite da:

UNISALUTE

Cosa fare in caso di sinistro?
Per prima cosa contattare l a Centrale Operativa

Quando un lavoratore ha bisogno di prestazioni sanitarie occorre che contatti il più presto possibile, e comunque prima della prestazione, la Centrale Operativa al numero verde gratuito **800-016646** (dall'estero prefisso internazionale per l'Italia +0516389046).

SINISTRI IN STRUTTURE CONVENZIONATE PER IL FONDO FONTUR ATTRAVERSO UNISALUTE

Vengono liquidate direttamente alla struttura le prestazioni sanitarie autorizzate, con l'esclusione di eventuali somme a carico del lavoratore. All'atto della prestazione (che deve essere preventivamente autorizzata dalla Centrale Operativa), il lavoratore dovrà presentare alla struttura convenzionata:

- documento comprovante la propria identità
- prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia accertata o presunta e le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste
- dovrà inoltre firmare le ricevute per attestare i servizi ricevuti.

SINISTRI IN STRUTTURE NON CONVENZIONATE

In questo caso, il lavoratore, per ottenere il rimborso delle spese sostenute dovrà inviare, appena possibile, direttamente al Fondo Fontur viale Pasteur 10 - 00144 Roma, le documentazione necessaria:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale in caso di ricovero;
- copia della prescrizione contenente la patologia presunta e accertata da parte del medico curante in caso di prestazioni extraricovero
- copia della documentazione di spesa (distinte e ricevute, ticket del SSN), debitamente quietanzata.

SINISTRI NEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Per le prestazioni effettuate in strutture del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) o da esso accreditate le spese sostenute vengono rimborsate con le modalità previste al punto precedente. Nel caso di corresponsione all'indennità sostitutiva, l'assicurato dovrà presentare:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale

Per informazioni dettagliate sulle condizioni del piano, si consulti la Guida al Piano sanitario su www.fontur.it.

Per tutelare il bene più prezioso, la tua salute

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria integrativa sono prestate a favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Fontur in applicazione del CCNL istitutivo del Fondo Fontur stesso.

I vantaggi per gli iscritti

- Avere a disposizione una rete di strutture sanitarie convenzionate con Fondo Fontur attraverso UniSalute (Case di Cura, Ospedali, Centri diagnostici) diffuse in tutta Italia in grado di offrire un servizio di assoluta qualità in termini di professionalità medica, tecnologia e comfort.
- Ridurre al minimo i tempi di attesa tra richiesta e prestazione sanitaria.
- Contare su una Centrale Operativa telefonica che permette di prenotare direttamente visite ed esami e di ricevere pareri medici immediati
- Poter godere di una copertura completa in Italia e all'estero

SERVIZI DI CONSULENZA

I seguenti servizi di consulenza telefonica vengono forniti dalla Centrale Operativa telefonando al numero verde 800-016646 dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 19,30. Dall'estero: prefisso internazionale dell'Italia +0516389046.

- Pareri medici immediati
- Prenotazione di prestazioni sanitarie nelle strutture convenzionate
- Informazioni sanitarie telefoniche

RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INTERVENTO CHIRURGICO

Se il lavoratore viene ricoverato per effettuare un intervento chirurgico (vedi elenco interventi chirurgici sul sito www.fontur.it) ha diritto al pagamento delle spese sostenute nei 120 giorni prima e nei 120 giorni dopo il ricovero e durante la degenza. Durante la degenza sono comprese le spese sostenute, quali ad esempio la retta di degenza, l'accompagnatore, l'assistenza medica.

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale
vengono rimborsate integralmente le eventuali spese per ticket sanitari o per trattamento alberghiero (ad esempio le spese per un'eventuale camera a pagamento) rimasti a carico del lavoratore.

Indennità sostitutiva
Se il lavoratore non richiede alcun rimborso, avrà diritto ad un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero fino al 30° giorno di ricovero. A partire dal 31° giorno fino al 100° l'indennità diventa pari a € 100,00 al giorno.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso UniSalute
Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture stesse senza applicazione di scoperti o franchigie, ad eccezione delle garanzie che prevedono specifici limiti.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate
Questa modalità potrà essere attivata solo nel caso in cui il lavoratore sia domiciliato in una provincia priva di strutture sanitarie convenzionate. Le prestazioni vengono rimborsate nella misura del"80%, con un minimo non indennizzabile pari a € 2.000,00 e nel limite di un massimale di € 8.000,00 per ciascun intervento, nel massimale complessivo dell'area ricovero.

Somma massima a disposizione
€ 90.000,00 per anno e per persona.

TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO

Il Piano sanitario provvede al rimborso integrale dei ticket sanitari per accertamenti diagnostici effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale e al rimborso integrale dei ticket per pronto soccorso.

Somma massima a disposizione:
€ 500,00 per anno e per persona

VISITE SPECIALISTICHE

Prestazioni garantite solo nel SSN e nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Uni Salute.

Il Piano sanitario prevede il pagamento delle visite specialistiche con esclusione delle visite odontoiatriche e ortodontiche, ad eccezione di quelle previste nella sezione "Prevenzione Odontoiatrica".

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale
Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso UniSalute
Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture

Somma massima a disposizione
€ 700,00 per anno e per persona.

PACCHETTO MATERNITA'

Sono comprese nel piano sanitario le ecografie e le analisi clinico chimiche effettuate in gravidanza.
Sono inoltre comprese al massimo n.4 visite di controllo ostetrico ginecologico (elevate a n.6 per gravidanza a rischio).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale
Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso UniSalute
Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate per il Fondo Fontur attraverso UniSalute
Le spese vengono rimborsate senza applicazione di scoperti o franchigie

Somma massima a disposizione:
€ 1.000,00 per anno e per persona.

In aggiunta, la garanzia prevede in occasione del parto e previa presentazione della cartella clinica, un'indennità di € 30,00 per ogni giorno di ricovero per un massimo di 7 giorni per ogni ricovero.

PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA E TERAPIA

Il Piano sanitario prevede il pagamento di una serie di prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione extraricovero (tra cui TAC, chemioterapia, mammografia ecc., vedi elenco dettagliato sul sito www.fontur.it).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale
Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso UniSalute
Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture, lasciando a carico del lavoratore € 25,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia, da versare alla struttura sanitaria all'atto della fruizione della prestazione.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate
Le prestazioni vengono rimborsate al lavoratore nella misura del 75%, con un minimo non indennizzabile pari a € 55,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia.

Somma massima a disposizione
€ 6.000,00 per anno e per persona.

PREVENZIONE

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Uni Salute

Le prestazioni devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate preventivamente attraverso la Centrale Operativa.

PER GLI UOMINI
Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).
Una volta ogni due anni per gli uomini di età superiore ai 45 anni, prevenzione oncologica (ad es: PSA, ecografia prostatica).

PER LE DONNE
Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).
Una volta ogni due anni per le donne di età superiore ai 35 anni, prevenzione oncologica (ad es. visita ginecologica e PAP-Test).

PREVENZIONE DELLA SINDROME METABOLICA

Per tutti gli iscritti, lo screening si attiva facendo l'esame del sangue (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) in SSN oppure attivando il pacchetto di prevenzione cardiovascolare in un'unica soluzione nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso UniSalute, previa prenotazione da parte della Centrale Operativa. Una volta effettuate le analisi, l'iscritto potrà collegarsi al sito www.fontur.it ed entrare nell'area riservata agli iscritti, leggere le istruzioni e compilare il questionario con i dati richiesti. Una volta completato il questionario, il personale medico preposto al servizio provvederà ad analizzare i contenuti ed entro 2 giorni comunicherà all'iscritto l'esito della valutazione tramite e-mail.
Nel caso in cui l'iscritto si trovi in uno stato di sindrome metabolica non conclamata ha diritto a ripetere le prestazioni di seguito elencate (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) a cadenza semestrale.

PRESTAZIONI DI IMPLANTOLOGIA

Il Fondo Fontur provvede al pagamento delle prestazioni per impianti osteointegrati e relative corone fisse. La garanzia opera nel caso di applicazioni di un numero minimo di 3 impianti, previsti nel medesimo piano di cura, per un **massimale annuo di € 3.000,00.** La presente garanzia è prestata esclusivamente nel caso in cui l'iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionato con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

PREVENZIONE ODONTOIATRICA

Fondo Fontur provvede al pagamento di una visita specialistica e di una seduta di igiene orale professionale, una volta l'anno, nelle strutture sanitarie convenzionate indicate dalla Centrale Operativa, previa prenotazione. Le prestazioni sotto indicate, che costituiscono la prevenzione, devono essere effettuate in un unica soluzione.

- Ablazione del tartaro mediante utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, se necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale.
- Visita specialistica odontoiatrica

Qualora, a causa della particolare condizione clinica e/o patologica dell'iscritto, il medico della struttura convenzionata riscontri, in accordo con il Fondo, la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene orale nell'arco dello stesso anno associativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.

FISASCAT CISL

#openDOORS

SPORTELLO **welfare**

SEI IMPIEGATO NEL SETTORE TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

Puoi contare sugli **esperti Welfare** della Fisascat Cisl per informarti e trovare risposte a tutti i quesiti in materia di contratti nazionali e integrativi di settore e sui sistemi di Welfare di origine contrattuale in materia di:

- **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**
- **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**
- **FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA**
- **SOSTEGNO AL REDDITO**
- **INTEGRAZIONE**

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACALE ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO

FIST CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACALE TESSILE

TROVA LE SEDI SU: **www.fisascat.it**

TG LAB

LABORATORIO TERZIARI
PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL