

# LABORATORIO TERZIARI

PERIODICODELLAFISASCATCISLDOCUMENTAZIONEDELTERZIARIO TURISMOESERVIZI  
Poste Italiane Spa - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% - DCB Roma - N. 2/2024 - Anno XVIII



## IL FUTURO DEL LAVORO IN ITALIA E IN EUROPA

Le prospettive della contrattazione collettiva nei  
settori del Terziario, Distribuzione, Servizi e Turismo

15-16  
OTTOBRE  
2024 - ROMA

HOTEL SHANGRI-LA, VIA ALGERIA 141

WWW.FISASCAT.IT





**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.



# IL FUTURO DEL LAVORO IN ITALIA E IN EUROPA

Le prospettive della contrattazione collettiva nei  
settori del Terziario, Distribuzione, Servizi e Turismo

**15-16  
OTTOBRE  
2024 - ROMA**

HOTEL SHANGRI-LA, VIA ALGERIA 141

[WWW.FISASCAT.IT](http://WWW.FISASCAT.IT)



# LABORATORIO TERZIARI

PERIODICO DELLA FISASCATCSL DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

N. 2/2024 – Anno XVIII

**Direttore Responsabile**

Pierangelo Raineri

**Editore, Redazione, Direzione,  
Amministrazione, Pubblicità**

Union Labor S.r.l.

Via dei Mille, 56

00185 Roma

Telefono 06.85359757

Fax. 06.85959751

[www.laboratorioterziario.it](http://www.laboratorioterziario.it)

[unionlabor@unionlabor.it](mailto:unionlabor@unionlabor.it)

**Registrato presso il Tribunale di Roma con il n° 236 in data 26/06/2009**

**Service provider: COLT Technology Services Group Limited - [www.colt.net/it](http://www.colt.net/it)**

**ROC 17005**

**Progetto grafico e impaginazione:**

Stefano Fazio

**Redazione:**

Paola Mele, Claudio Canzone

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

 **USPI**  
Unione Stampa Periodica Italiana

Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

## SOMMARIO

- Conduzione di **MONICA SETTA** . . . . . pag. 5
- Testo video della **REDAZIONE TGLAB** . . . . . » 9
- Intervento di **MICHELE TIRABOSCHI** . . . . . » 13
- Intervento di **ENRICO SOMAGLIA** . . . . . » 23
- Intervento di **DAVIDE GUARINI** . . . . . » 37
- **CONCLUSIONI** . . . . . » 47



# 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](http://www.fondoest.it)*

Conduzione

**Monica Setta**

*(Giornalista RAI)*



CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

# UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,  
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



MOVILITÀ

- COSTI  
+ SERVIZI



CASA

FINO AL  
-25%



PROTEZIONE

FINO AL  
-20%



RISPARMIO

- 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 Informativa pubblicata sul sito internet [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it)



È un piacere immenso, veramente un piacere e un grande onore essere qui oggi. Perché ogni volta che vengo in casa della Fisascat è una grande gioia.

Un laboratorio di idee, laboratorio sempre originale e di grande approfondimento di contenuti. Quindi il merito va sicuramente a Davide Guarini, ma anche a voi che siete qui e che siete il corpus di questa federazione.

Io sono particolarmente felice, ve lo anticipo, perché oggi è anche un compleanno importante. Sono 76 anni dalla fondazione della Fisascat, non oggi in particolare, è stato il 12 ottobre quindi pochissimi giorni fa e quindi veramente auguri alla Federazione guidata da Davide Guarini che cresce sempre di più.

In riferimento alla comunicazione posso dire che la Fisascat è una delle Federazioni che comunica meglio sia agli addetti ai lavori ma anche all'esterno perché siete sempre presenti quindi penso che sia un grande punto di forza per voi.

Ritorno a dirvelo è un grande piacere trovarmi qui perché è una tavola rotonda importante. Il futuro del lavoro in Italia e in Europa. Le prospettive della contrattazione collettiva proprio nei settori che vi riguardano. Terziario, distribuzione, servizi e turismo.

Quindi stiamo adesso per partire. Vedremo un video molto bello, fatto molto bene, molto interessante, realizzato dalla redazione del TG Lab Fisascat Cisl che ci fornirà tutti gli spunti che poi svilupperemo in questa tavola rotonda sui temi del lavoro, della contrattazione dei settori del terziario di mercato in questo vostro settore dove si concentra, ve lo ricordo, il 70% dell'occupazione in Italia e parliamo del 40% del PIL.





# ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

*Apprendistato*

*Formazione*

*Ricerche*



Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma  
Tel. 06.57305405 - PEC [ebinter@pec.it](mailto:ebinter@pec.it) - [www.ebinter.it](http://www.ebinter.it) - [info@ebinter.it](mailto:info@ebinter.it)

## Testo video **Redazione TGLAB**

Il lavoro in Italia e in Europa è al centro di profonde trasformazioni influenzate dalla digitalizzazione, dall'automazione e dalle sfide legate alle grandi transizioni demografica ed ecologica. Questi cambiamenti stanno ridefinendo il modo in cui lavoriamo, creando nuove opportunità, ma anche incertezze per milioni di lavoratori, in particolare i nuovi modelli organizzativi di impresa.

La crescita del lavoro flessibile, l'adozione di nuove tecnologie e la globalizzazione e l'espansione di modelli economici come la gig economy stanno rimodellando i mercati del lavoro ponendo interrogativi sulle tutele sui diritti dei lavoratori.

In Italia il futuro del lavoro si intreccia con la necessità di affrontare problemi strutturali come la disoccupazione delle donne e giovanile e il divario territoriale tra Nord e Sud, nonché con la sfida di garantire una formazione continua e nuove competenze che permettano ai lavoratori di adattarsi ai nuovi scenari a livello continentale.

Si rafforza il dibattito sul ruolo delle politiche sociali e della contrattazione collettiva con il movimento sindacale europeo in prima linea per garantire che le trasformazioni in atto avvengano in maniera inclusiva e sostenibile, senza lasciare indietro nessuno. In Europa la contrattazione collettiva rappresenta un pilastro delle relazioni industriali, consentendo a sindacati e datori di lavoro di negoziare salari, condizioni di lavoro e altri aspetti essenziali per il benessere dei lavoratori e la competitività delle imprese.

Un importante passo avanti per rafforzare i diritti dei lavoratori è rappresentato dalla direttiva europea sul salario minimo e sulla promozione della contrattazione collettiva approvata nel 2022. Questa direttiva stabilisce standard minimi per garantire che tutti i lavoratori in Europa ricevano salari dignitosi e invita gli Stati membri a promuovere e rafforzare la copertura della contrattazione collettiva, in particolare laddove la copertura sia inferiore all'80%. La direttiva esorta gli Stati membri a predisporre piani di azione per estenderla. Considerata uno strumento essenziale per combattere la povertà lavorativa e migliorare le condizioni di vita e di lavoro.

In Italia la contrattazione collettiva riveste un ruolo chiave, in particolare nei settori del terziario e secondario, dove è applicata ad oltre il 95% dei lavoratori dipendenti, con punte del 97% nei settori del terziario di mercato. Tuttavia, nel Bel Paese la spirale inflattiva che ha fatto seguito all'emergenza pandemica negli ultimi anni, inasprita dal conflitto russo ucraino, ha risvegliato il

dibattito sull'emergenza retributiva. D'altronde, dalla lettura delle statistiche si ricava la difficoltà che fanno le retribuzioni italiane a crescere rispetto agli altri paesi europei. Questa difficoltà che i trattamenti retributivi scontano è da ricondurre allo stallo della produttività generale del sistema economico.

Questo quadro impone un ripensamento del sistema retributivo nazionale, a cominciare dalla contrattazione collettiva che ne rappresenta il fulcro. Connotata però dai cronici ritardi nei rinnovi contrattuali. Sulla scia della grande mobilitazione unitaria del 2023 con migliaia di lavoratrici e lavoratori del terziario di mercato scesi in piazza con le organizzazioni sindacali, nel 2024 sono state raggiunte le intese per la quasi totalità dei contratti in attesa di rinnovo da anni.

Dall'inizio dell'anno sono complessivamente 15 i rinnovi contrattuali siglati dalla Fisascat e dalle altre organizzazioni sindacali. Contratti che si applicano ad oltre 5 milioni di lavoratrici e lavoratori del commercio, turismo e servizi, con il sostanziale recupero del potere di acquisto delle retribuzioni e un sensibile miglioramento delle condizioni normative applicate.

In questo contesto, dunque, la contrattazione collettiva si presenta come uno strumento fondamentale per garantire salari dignitosi, diritti e tutele, oltre a promuovere giustizia sociale e stabilità economica. Non solo una garanzia per milioni di lavoratrici e lavoratori, ma anche una leva per sostenere la competitività delle imprese in modo equo e sostenibile.

Ma come possiamo garantire a livello europeo, in Italia, che nessun lavoratore venga lasciato indietro di fronte ai cambiamenti globali? Quali sono gli strumenti più efficaci per promuovere una transizione giusta e inclusiva nei settori del terziario di mercato, quali le nuove frontiere della contrattazione collettiva e come risolvere la questione della rappresentanza e contrastare l'annoso fenomeno del dumping contrattuale?.

Il futuro del lavoro in Italia e in Europa pone sfide di portata epocale e chiama governi, sindacati e imprese a collaborare per costruire un nuovo modello che coniughi innovazione e diritti, crescita economica e giustizia sociale.

**Monica Setta:** E allora un servizio direi davvero perfetto che si conclude con uno slogan che potrei definire una grande sfida quella del lavoro che pone tutti i protagonisti che tra poco arriveranno e si siederanno qui, davanti al grande obiettivo di coniugare la crescita con la tutela dei diritti anzi l'allargamento dei diritti.

E allora vi presento subito i relatori che invito ad accomodarsi nel nostro salotto. Il professor Michele Tiraboschi, Professore ordinario di diritto del lavoro all'Università di Modena e Reggio Emilia dove dirige il Centro studi internazionali e comparati di Diritto, economia, ambiente, lavoro ed è coordinatore scientifico di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro e le relazioni industriali, fondata nel 2000. Coordinatore dell'Osservatorio Nazionale sul Lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche e poi anche consigliere esperto del CNEL.

Alla nostra presenza poi il vicesegretario generale di Effat, la federazione europea dei sindacati dei settori alimentare agricolo e turistico e settori affini Enrico Somaglia. L'Effat è aderente alla CES ed è nata nel 2000 e pensate conta tra gli affiliati 116 sindacati nazionali di ben 37 Paesi europei e difende gli interessi di oltre 25 milioni di lavoratori nei confronti delle Istituzioni europee e delle Federazioni industriali europee e della gestione aziendale. Quindi davvero un applauso ad Enrico Somaglia, grazie di essere qui.

E poi il padrone di casa, ovviamente, Davide Guarini segretario generale Fisascat, una delle più importanti Federazioni della CISL dal 2018 leader incontrastato e soprattutto davvero molto molto bravo.

Voglio ricordare che Davide ha guidato la federazione in anni difficili perché sono stati anni per voi ancora più difficili durante la pandemia e ci sono stati anche dei complicati percorsi di rinnovo contrattuale. Da sottolineare innanzitutto il vostro traguardo di 5 milioni di lavoratrici e lavoratori che hanno avuto un rinnovo nei principali contratti nazionali applicati nel nostro Paese alla più vasta platea del settore privato. Ecco, secondo me è stato un importante gol. Ne vai fiero abbastanza? Sì, e te le meriti. Quindi un applauso per Davide.

Ve l'ho detto all'inizio siete voi, siete voi la vera forza di questa federazione che è una federazione veramente importante e molto ascoltata anche all'esterno, questo ve lo dico diciamo da giornalista che si occupa di queste questioni anche dal punto di vista televisivo, quindi siete molto ascoltati e questo non è scontato.

#### COSA E' LA QuAS:

- 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, Turismo e Servizi e della Distribuzione Moderna Organizzata**.

#### COSA FA LA QuAS:

- 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 QuAS:

- assiste attualmente **oltre 120.000 iscritti** di cui circa 3.000 in quiescenza
- gestisce le relazioni con oltre **24.000 Aziende**
- rimborsa circa **2.600 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](http://www.quas.it)



*Sappiamo come prenderci cura di Te!*

Intervento di

**Michele Tiraboschi**

*(Professore Ordinario di Diritto del Lavoro)*



“ 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.**



Per scoprire tutte le nostre  
attività visita la pagina  
**quadriFor.it**

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



— 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.



**Monica Setta:** Professor Tiraboschi vorrei partire con lei e con un'analisi più ampia, direi accademica, approfittando della sua presenza. Sono 15 contratti collettivi nazionali, l'abbiamo sentito anche nel bellissimo servizio che c'ha introdotto a questa tavola rotonda. Sono 15 i contratti collettivi nazionali rinnovati quest'anno nei settori del terziario di mercato. Rinnovo la cifra di 5 milioni di lavoratrici e lavoratori interessati dalle intese. Pensate per il 56% si tratta di donne. E per i quali è stato possibile definire anche un aggiornamento della normativa applicata, quindi, nuovi diritti, nuove tutele, recupero della perdita del potere d'acquisto subita in questi anni a causa dell'inflazione e dei ritardi cronici che come dicevamo con Guarini hanno caratterizzato i percorsi settoriali di rinnovo contrattuale. Lei è un osservatore acuto di questi scenari economico sociali. Che cosa ha avuto modo di cogliere in quella che noi abbiamo definito la stagione dei rinnovi contrattuali? Secondo lei trova realizzazione la riforma del modello contrattuale?

**Michele Tiraboschi:** Innanzitutto grazie per l'invito. E' un piacere e spero di non fare un intervento accademico perché sarebbe tempo perso. Quando si parla di contrattazione, di relazioni industriali, bisogna sempre essere un pò umili, coi piedi per terra. Perché un conto è scrivere i contratti, un conto fare delle conquiste con la firma di un testo contrattuale dopo anni di attesa. Altra cosa è rendere effettive queste tutele. Quindi io penso che non ci sia, da osservatore, da chi cerca un pò di guardare le relazioni industriali, bisogno di porre molta enfasi sugli aspetti normativi, giuridici, contrattuali. Certo, poi possiamo entrare nel dettaglio e magari in sede tecniche sui traguardi economici, sulla parte normativa, sui sistemi bilaterali, però, il tema centrale è l'effettività. Io insegno in varie università in particolare a Modena a Economia e i miei studenti fanno tutti dei lavoretti per mantenersi, per integrarsi. Molti sono fuorisede, vengono dal sud Italia. Lavorano tutti nei vostri settori e lavorano tutti o in nero o con dei contratti di lavoro irregolari, Quindi diciamo che l'esito di questi rinnovi dovrebbe essere molto puntato sull'effettività cioè sul fatto di poter arrivare ai lavoratori agli iscritti e non iscritti. I miei studenti universitari, che non sono tendenzialmente sprovveduti, si stanno avvicinando alla laurea, non conoscono i loro diritti, vedono il contratto collettivo come qualcosa di inaccessibile e nessuno spiega loro cos'è il sindacato, a cosa serve il sindacato, qual è la funzione storica del sindacato, del contratto collettivo.

Un aspetto molto importante è quindi la comunicazione, l'informazione relativa all'effettività. Per annotazione di cronaca ieri si è costituito in Parlamento un gruppo interparlamentare sullo scrivere a mano e sul leggere. Noi siamo abituati purtroppo a una gestione delle conquiste sindacali, delle tutele dei

diritti molto veloce. Leggiamo velocemente i comunicati stampa, li leggiamo su un telefonino, poi ci sfuggono, poi quando il lavoratore si presenta reclamando delle problematiche, siamo tutti un pò in difficoltà a capire effettivamente quale diritto si può applicare, quale diritto non si può applicare, cosa gli succede.

I contratti ci sono, sono dei contratti costruiti molto bene, sono dei contratti che valorizzano gli strumenti che anche altri settori stanno un pò inseguendo come il welfare contrattuale, i sistemi bilaterali. Il punto è ripeto quello di renderli effettivi, quello di portarli a conoscenza dei lavoratori e delle lavoratrici. Quindi quello che ci si può augurare è quello che un sindacato dovrebbe fare e capire che non c'è solo il testo contrattuale ma c'è tutta un'azione di comunicazione, di ascolto, di accompagnamento, di presenza nella relazione con le persone, con le lavoratrici e coi lavoratori, ma anche con i giovani che stanno entrando nel mercato del lavoro, per accompagnarli primo nella consapevolezza di cos'è il lavoro, secondo di cosa sono le tutele.

Specialmente i giovani sono molto spaventati anche solo nel reclamare un diritto. Io ho dei casi di ragazzi e ragazze che lavorano nei ristoranti come camerieri, nei centri commerciali, che lavorano a chiamata, ma dove la chiamata è obbligatoria senza che venga pagata la disponibilità, che fanno straordinari non pagati, che lavorano, notturni non pagati, che hanno il terrore di denunciare la cosa, non sanno quali sono le istituzioni pubbliche che possono aiutarli ma soprattutto fanno fatica a conoscere e incontrare il sindacato.

Quindi questa ricchezza contrattuale che c'è è una ricchezza che non deve rimanere negli archivi delle istituzioni, rimanere negli studi di noi accademici, nei libri. Questi contratti vanno presi in mano, vanno sfogliati, vanno guardati, vanno letti. perché solo così che poi cominciamo a capire cosa contengono, come si possono migliorare, accompagnando poi il percorso dei rinnovi.

Spesso i ritardi nei rinnovi sono anche dovuti a questo rituale che pensa che una volta firmato il contratto il discorso sia chiuso. Invece voi che avete costruito i sistemi bilaterali avete sempre creduto che la bilateralità è uno strumento per accompagnare la gestione di quello che sta scritto nei testi contrattuali.

L'ultimo punto è che spesso nella sintesi, nella schedatura di questi testi contrattuali per fare un pò il punto degli avanzamenti, delle conquiste sindacali, delle tutele. Distinguiamo un pò troppo spesso fra la parte normativa e la parte economica. E il discorso un pò si chiude lì. E questo soprattutto perché

quando si parla di contratti entrano in gioco i giuristi. Io sono un giurista e quando entra in gioco un giurista poi si va a perdere quello che è il filo del discorso.

Il contratto collettivo non ha una funzione giuridica forse ha un'efficacia giuridica ma chi ha fatto per le prime volte i contratti collettivi non ne reclamava l'efficacia giuridica, la legge che lo riconoscesse. Ne reclamava la funzione economica e il valore sociale, cioè uno strumento sociale che serve a governare, indirizzare e gestire i processi economici. Io ritengo che il contratto collettivo sia l'altra faccia della medaglia del mercato del lavoro, di come si costruisce la domanda e l'offerta di lavoro, di come si mettono in gioco le due parti, chi rappresenta le imprese, chi rappresenta i lavoratori e quindi mercato del lavoro.

Quindi l'altro grande capitolo su cui occorre fare dei ragionamenti è il capitolo del mercato del lavoro. Non basta il contratto. A lasciare un lavoratore da solo, con le sue tutele scritte sulla carta quando ha un contratto vero o le tutele che sono scritte nei testi di legge e nei contratti collettivi, è poca cosa.

Occorre costruire una trama di protezioni di tutele che voi in realtà state già facendo con i sistemi bilaterali, con il welfare contrattuale, coi fondi interprofessionali, che aiutino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Un incontro tra domanda e offerta di lavoro che sta molto cambiando. Cambia la domanda delle imprese, ma cambiano anche i bisogni, le esigenze, l'età, le problematiche nel rapporto fra persone e lavoro. Quindi nei vostri rinnovi ci sono delle novità importanti nel rapporto persona lavoro. Penso al tema della violenza, della violenza economica, della violenza di genere. Penso il tema del ripensamento della salute. Voi avete il il fondo sanitario che è molto importante. È in gioco, con l'invecchiamento della popolazione, un ripensamento del rapporto persona e lavoro rispetto alla salute, non solo alla salute occupazionale, agli infortuni sul lavoro, ai rischi sul sul lavoro e quindi adesso è tempo di mettere in campo queste conquiste, questi trattamenti, queste innovazioni che sono contenute nel campo di applicazione che si sta allargando nei profili professionali, nei trattamenti retributivi rispetto alle garanzie sul welfare.

E fare un'azione capillare di informazione, comunicazione di voce, di accompagnamento, di ascolto verso persone che sono sempre più fragili e sempre più in difficoltà a riconoscere i propri diritti prima ancora di chiederne la tutela. Spesso non chiedono la tutela perché non hanno chiara consapevolezza di avere dei diritti, di avere delle tutele di legge o di contratto collettivo.



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

Per saperne di più visita il sito internet **[www.inas.it](http://www.inas.it)**

**Monica Setta:** Molto importante, davvero grazie. Non chiedono la tutela perché non sanno probabilmente di averne diritto. È giusto così, spesso è così. Altro punto importante dell'intervento del professore anche l'aver posto l'indice sui sistemi bilaterali. Perché il ritardo dei rinnovi sono anche questo, cioè, non basta solo firmare il contratto, poi va gestito. Professore nell'annuale rapporto sul mercato del lavoro il CNEL commentando i dati del 2023 evidenzia alcune mancanze del sistema di relazioni industriali nel suo complesso. Lei è consigliere del CNEL quindi quali nuovi contenuti dovranno essere affrontati secondo lei dalla contrattazione collettiva proprio nei settori del terziario di mercato per superare i limiti, le criticità di fronte alle grandi transizioni di cui lei parlava.

**Michele Tiraboschi:** Io sono sempre un pò prudente a parlare per conto di un'Istituzione o altro, però c'è qualche novità che forse vale la pena raccontare su quello che è il punto più importante. Il CNEL ha vari compiti, è un organo di rilevanza costituzionale, ma un compito molto importante, ha l'archivio dei contratti collettivi nazionali. Se vado nel terziario di mercato inteso in senso lato, io trovo all'incirca 350 contratti, 246 per il terziario, distribuzione e servizi, ne trovo 50 per il lavoro domestico e di cura. Poi li trovo rispetto al socio sanitario, assistenziale, educativo dove c'è una marea di contratti collettivi. Ora io posso dire solo questo come presidente della Commissione Informazione che ha il compito di dare direttive su come si organizza l'archivio.

Nei giorni scorsi c'è arrivata una richiesta abbastanza eclatante di assegnare un codice contratto a un contratto collettivo nuovo di zecca, firmato da Confindustria e Confsal per tutta la manifattura che un pò replica il contratto Cisl, cioè contratti non si sa bene come costituiti.

Noi abbiamo adottato una delibera. La legge non ci dà margine di manovra nella selezione dei contratti ma abbiamo fatto un'istruttoria e messo nero su bianco tutte le criticità di quel contratto. C'è un capitolo enorme che non so se è il caso di affrontare adesso che è il tema della reale rappresentatività, non in sé, ma comparata agli altri soggetti. E' un tema a parte. Abbiamo fatto proprio un'istruttoria per ripensare l'archivio. Peraltro Confsal ha contestualmente inviato una lettera all'archivio chiedendo di disconoscere, parola giuridica impegnativa, 90 contratti che sono quei 90 contratti che vanno a prendere tutta la manifattura.

Come se fossero dei giochi a tavolino fatti da consulenti più che da soggetti che rappresentano imprese e lavoratori. Il CNEL, nel dare il codice, nell'elencare una serie di criticità che rendono quel contratto, ci impongono di mettere osservazione. Il CNEL può fare anche indagini nel merito dei testi con-



*La formazione continua va incentivata per preparare i lavoratori a soddisfare le crescenti esigenze del mercato del lavoro.*

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



*Nel corso del biennio 2022/2023, Fondo For.Te. ha stanziato circa 150.000.000€ per finanziare la formazione continua nelle aziende.*

**Investiamo  
in talenti:  
insieme a Te.**

*Fondo For.Te.*

*for.te.*

trattuali. Abbiamo avviato un percorso, non so quanto facile, ma a legislazione vigente noi non crediamo in una legge sindacale, in una legge sulla rappresentanza perché va solo a complicare la questione. Confsal ci sta contestando giuridicamente quello che stiamo facendo per cui se c'è una legge, figurarsi, si va dal giudice il giorno dopo e un giudice la pensa in un modo, uno la pensa in un'altro. Se si va dalla politica un Governo la pensa in un modo e ritiene rappresentativi dei soggetti, il Governo dopo ne ritiene altri.

Le relazioni industriali sono materia delle Parti Sociali, non ci deve entrare nessuno. Però noi abbiamo avviato un percorso che dovrebbe fare pulizia dell'archivio. Secondo me nel terziario di mercato esistono 30 contratti 30 non di più e voi ne firmate 25 che sono contratti solidi perché abbiamo dei dati di flussi UNIEMENS che ci dicono a quante aziende e a quanti lavoratori si applicano.

Gli altri contratti non possiamo non dargli il codice ma non vanno nel settore, secondo me, terziario, vanno in varie ed eventuali. Perché se tu applichi quel contratto, pensiamo agli studi, adesso è stato firmato il contratto degli studi odontecnici si applica a 40 studi e 86 dipendenti. Non è un contratto nel settore terziario, non è comparabile al contratto di Confprofessioni.

Quindi in maniera molto pragmatica si può fare un'opera se c'è la volontà delle Parti Sociali che governano il CNEL. Il CNEL ha pochi esperti tecnici come me che devono solo stare zitti, cercare di fare ordine rispetto alla volontà che manifestano le Parti Sociali. Ma le Parti Sociali, se vogliono, oggi possono fare pulizia nell'archivio e dare un messaggio all'esterno.

Dico questo perché nel vostro settore c'è un contratto che sta prendendo piede in maniera significativa. Il CNEL adesso riesce ad avere anche dati a livello provinciale e a livello di applicazioni di genere. Parlo del contratto ANPIT, che non so che sigla sia, però c'è ed è una sigla presente. Questo contratto negli anni sta conquistando terreno e voi sapete come sta conquistando terreno?. Perché non paga l'indennità di contingenza quindi una commessa prende 400-500 euro in meno al mese. Questo non è tollerabile e quindi il CNEL adesso, per quello che posso dire, ha avviato un processo per poter contribuire la legislazione vigente a fare chiarezza sul punto, dando tutte le informazioni.

Perché la comunicazione va data in maniera corretta e dopodiché saranno le Istituzioni e le stesse Parti Sociali a valutare se questa strada può essere portata a compimento.



*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:





Intervento di

**Enrico Somaglia**

*(Vice Segretario Generale EFFAT)*





ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

Viale Pasteur, 10  
00144 Roma (Palazzo Confindustria)  
Tel. +39 06 5914341 - Fax +39 06 5910670

[www.ebitnet.it](http://www.ebitnet.it)

E-mail: [ebit@ebitnet.it](mailto:ebit@ebitnet.it) - [postaebit@pec.it](mailto:postaebit@pec.it)  
[presidenzaebit@ebitnet.it](mailto:presidenzaebit@ebitnet.it)

**APPRENDISTATO**

**FORMAZIONE  
PROFESSIONALE**

FORME DI SOSTEGNO  
AL **REDDITO**

**STUDI E RICERCHE  
OSSERVATORIO SETTORE TURISMO**



ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO  
CONFINDUSTRIA



**Monica Setta:** Adesso voglio accendere i riflettori sul turismo perché sono qui con Enrico Somaglia e il turismo è tra i settori rappresentati dall'EFFAT e vi vorrei dare, prima di fare le domande a Somaglia, un pò di dati.

In Europa i comparti alberghiero e della ristorazione comprendono 1,8 milioni di aziende che impiegano quasi 10 milioni di lavoratori. Il turismo è uno dei pochi settori dell'economia europea con un potenziale molto nitido di crescita e di creazione di posti di lavoro. In particolare provvederà, diciamo, a fornire una risposta nel grande tema dell'accesso al lavoro da parte dei giovani e delle donne. EFFAT nelle ultime settimane ha organizzato insieme alle altre organizzazioni sindacali europee delle importanti manifestazioni a Bruxelles davanti alla sede del Parlamento europeo, a cui la Fisascat ha aderito in maniera molto convinta e ha promosso anche sondaggi sulle condizioni di lavoro in questi settori dove le attività sono svolte molto spesso in regime di appalto che è sinonimo di lavoro povero, di bassi salari, di tutele e diritti assolutamente inesistenti.

Allora Somaglia vogliamo partire proprio da qui. Ci può offrire una prospettiva sulle dinamiche della contrattazione collettiva a livello europeo in uno dei settori cruciali e anche potenzialmente ricchi dal punto di vista della crescita prospettica qual è il turismo?.

**Enrico Somaglia:** Innanzitutto grazie mille per l'invito, grazie al segretario Guarini, grazie a tutti voi e grazie soprattutto alla Fisascat per credere nel lavoro sindacale europeo, per credere nel lavoro sindacale internazionale. Perché la Fisascat oggi giorno è realmente una delle organizzazioni sindacali più attive anche nell'ambito dell'EFFAT. Un ringraziamento ovviamente anche a Gianfranco Brusaporci che vi rappresenta nelle istanze europee.

Allora per rispondere alla sua domanda, il turismo secondo anche i numeri che lei ha letto, rappresenta evidentemente un settore fondamentale, importantissimo dal punto di vista del business e dal punto di vista dell'occupazione a livello italiano e a livello europeo. Rappresenta più o meno il 10% del PIL europeo. Però per alcuni Paesi penso alla Croazia, penso alla Grecia penso alla Spagna arriva a rappresentare il 25% il 20% il 15%, per la stessa Italia, secondo le stime, siamo intorno al 9-10% ed è fondamentale dal punto di vista dell'occupazione perché rappresenta 10 milioni di lavoratori più o meno il 7-8% di tutti gli occupati a livello europeo. Per alcuni Paesi ancora una volta arriviamo al 25%, al 15%, al 10% quindi cifre realmente importanti e soprattutto dovrebbe essere un settore strategico per la crescita ma anche per l'occupazione visto che impiega un'altissima percentuale di donne, intorno al 58% degli impiegati nel settore del turismo sono donne, quindi

potrebbe contribuire realmente a favorire la parità di genere a livello della società in generale.

Un'alta percentuale di giovani intorno al 12-13% quindi favorendo l'entrata nel mercato del lavoro non ha le condizioni alle quali ricordava il professor Tiraboschi, quindi, lavoro nero, lavoro sottopagato ma rispettando i contratti collettivi potrebbe essere veramente un modo per lanciare i giovani nel mercato del lavoro e anche un'altissima percentuale di lavoratori migranti quindi in questo senso potrebbe rappresentare realmente una leva per l'integrazione dei lavoratori migranti, degli stranieri nel nostro mercato del lavoro.

La realtà che però vediamo in Italia ma anche in Europa, purtroppo, sono tendenze simili. Questo è un settore che anche prima del Covid si è lanciato e si è sviluppato sulla base di un modello che purtroppo in molte regioni si fonda su una precarizzazione delle condizioni del lavoro, sul lavoro povero, sui bassi salari, su un modello di turismo di massa che nel breve termine garantisce occupazione ma che non si rispecchia con una qualità del lavoro. Non esiste un lavoro di qualità reale e quindi di fatto va totalmente in contrasto al modello di turismo che vogliamo noi come EFFAT.

Il turismo dovrebbe essere un settore strategico per ogni Paese. Dovrebbe basarsi sulla fidelizzazione della clientela, sulla riduzione della stagionalità, sulla stabilità dell'impiego. Però per fare tutto questo, ovviamente, c'è la necessità in primis di avere una contrattazione collettiva molto forte e noi oggi giorno ci troviamo in una situazione dove moltissime organizzazioni affiliate in alcuni Paesi non hanno neanche una controparte con cui negoziare, a livello settoriale. Quindi come possiamo pensare, senza contrattazione collettiva settoriale, di avere condizioni di vita e di lavoro delle persone che rappresentiamo che siano realmente degne?.

Abbiamo bisogno di una transizione che sia realmente giusta, quindi ogni investimento pubblico dovrebbe essere legato a delle condizionalità sociali. Quindi vuol dire non soldi pubblici, no denaro pubblico a quei datori di lavoro che non rispettano le condizioni di vita e di lavoro, gli standard contrattuali. Vuol dire impegno quando ricevi come datore di lavoro soldi pubblici, impegno a creare posti di lavoro di qualità, rispettare la contrattazione collettiva. In questo senso, come diceva lei, siamo scesi in piazza a Bruxelles e a Strasburgo per rivendicare misure chiare, direttive chiare a livello europeo che migliorino le condizioni di vita e di lavoro delle persone del settore, che limitino il subappalto e l'outsourcing nel settore del turismo come in altri settori. Perché il subappalto è oggi giorno un modello che aiuta di fatto a tagliare i costi, a ridurre i costi alle spese dei lavoratori. E il subappalto è nato

come un modello necessario per quelle competenze rispetto alle quali una specifica azienda non ha le skills internamente, quindi si subappalta perché hai bisogno di specificità, di speciali competenze che tu non hai.

Ma se negli alberghi la reception è subappaltata, se la pulizia ai piani è subappaltata a un'altra azienda, è chiaro che quella è una core-activity dell'hotel e non ha senso che sia subappaltata quindi questo è il principio.

Noi richiediamo una direttiva specifica sul subappalto, sull'intermediazione di manodopera, per eliminare anche l'annoso problema del caporalato che esiste in agricoltura ma esiste anche in altri settori e anche per avere più ispezioni a livello europeo perché c'è anche un problema chiaro di controlli.

La seconda direttiva che noi richiediamo è la revisione della direttiva sugli appalti pubblici e rispetto a questa siamo scesi in piazza a Bruxelles. Perché? Perché la Commissione europea si è impegnata a rivedere quella direttiva, però con un impegno che non va verso il sociale.

Per noi, ancora una volta, gli appalti pubblici possono essere un'importante leva di sviluppo sostenibile a livello europeo perché rappresentano il 14% del prodotto interno lordo europeo. Però è necessario assolutamente garantire la clausola sociale. Ancora una volta non soldi pubblici, no appalti pubblici a quei datori di lavoro, a quelle imprese che non rispettano i contratti collettivi nazionali, che non rispettano i diritti sindacali, che non rispettano i diritti dei lavoratori. Esiste questa clausola ma non è assolutamente rispettata in moltissimi Paesi e quindi va rafforzata. E poi insieme a questo ovviamente sono necessarie moltissime altre riforme e la soluzione è evidentemente a livello nazionale principalmente attraverso la contrattazione collettiva ma abbiamo bisogno anche di quadri giuridici europei perché purtroppo il sistema di relazioni industriali a livello nazionale cambia molto.

In alcuni Paesi abbiamo sindacati forti che riescono da soli a negoziare miglioramenti per le condizioni di vita di lavoro delle persone che rappresentiamo. In altri Paesi, soprattutto nei Paesi dell'Est, non è così e quindi abbiamo bisogno di un quadro giuridico europeo che favorisca la convergenza verso l'alto dei salari e delle condizioni di vita e di lavoro. E in questo senso alcune delle misure, delle direttive che sono state adottate negli ultimi cinque anni vanno nella direzione giusta. Penso alla direttiva sulla due diligence, penso alla direttiva sulle condizioni dei riders, quindi dei lavoratori delle piattaforme. Penso anche alla direttiva sul salario minimo che ha delle criticità però rappresenta un punto di svolta importante rispetto alla dialettica attorno ai salari.



# IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI



**CADIPROF**

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA  
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

[www.cadiprof.it](http://www.cadiprof.it)  
[info@cadiprof.it](mailto:info@cadiprof.it)



**FONDO  
PROFESSIONI**

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

[www.fondoprofessionisti.it](http://www.fondoprofessionisti.it)  
[info@fondoprofessionisti.it](mailto:info@fondoprofessionisti.it)



**EBIPRO**

ENTE BILATERALE NAZIONALE  
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

[www.ebipro.it](http://www.ebipro.it)  
[info@ebipro.it](mailto:info@ebipro.it)

Il problema che adesso ci troviamo ad affrontare cinque anni che si annunciano essere estremamente complicati dal punto di vista dell'avanzamento sociale perché le tre linee direttrici della nuova Commissione sono: semplificazione, quindi taglio della burocrazia, che sarebbe buono, però sappiamo che dietro la parola semplificazione molto spesso si nasconde anche il potenziale taglio dei diritti perché quello che le parti datoriali molto spesso definiscono come burocrazia sono in realtà diritti sociali. La seconda parola d'ordine sono la competitività, il rapporto Draghi, gli investimenti e anche lì la competitività è importante. Rafforzare l'industria europea è importante. Ma a quali condizioni? L'Europa deve scegliere la strada alta della competitività, quella degli investimenti nel capitale umano, delle qualifiche, dei diritti, non la strada bassa che è quella del dumping sociale e della corsa al ribasso rispetto alle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori. E c'è il rischio che ci saranno tantissimi investimenti pubblici che probabilmente verranno lanciati anche nel settore delle armi, della difesa. E questo è anche un punto critico perché, secondo noi, ogni euro speso nella militarizzazione rischia di essere un euro meno speso nel welfare, nella transizione giusta.

Dobbiamo restare attenti anche a come gli investimenti verranno fatti e sarà importante introdurre, ancora lì, clausole sociali. E sarà importante garantire che i diritti collettivi e individuali delle persone che rappresentiamo siano tutelati.

La terza linea guida è chiaramente un arretramento sulla base dei diritti sociali, dei diritti dei lavoratori. Ieri c'è stata la prima nave di migranti che è arrivata in Albania e questa è una tendenza che abbiamo in tutta Europa. Fortezza Europa si sta realmente realizzando e evidentemente se vediamo anche dal punto di vista sociale rispetto a cinque anni fa, se guardiamo la mission letter del commissario Smith del 2019, Commissario al lavoro e ai diritti sociali e la compariamo con la mission letter della nuova Commissaria designata "People Preparedness and Skills", quindi persone, prontezza e qualifiche. Non c'è più la parola lavoro nel job title della Commissaria. Vediamo che c'è un arretramento. Ci sono delle misure importanti sulla transizione giusta che vengono annunciate tipo l'idea di creare una road map per la creazione di posti di lavoro di qualità ma non ci sono gli impegni chiari su direttive vincolanti, su legislazioni vincolanti che c'erano cinque anni fa. Quindi c'è evidentemente un arretramento anche da quel punto di vista, quindi, il contesto sarà complicato. Ci aspettiamo un mandato complicato, un mandato dove dobbiamo rafforzare la solidarietà transnazionale, la cooperazione tra sindacati nelle multinazionali a livello settoriale per essere più forti per le sfide che si annunciano nei prossimi anni.

**Monica Setta:** Un altro tema caldo in Europa, anche con l'approvazione della direttiva europea del 2022, è quello dell'introduzione di un salario minimo legale, laddove però l'applicazione della contrattazione collettiva sia inferiore all'80%. La situazione in Italia è questa, dove la copertura è applicata ad oltre il 95% dei lavoratori dipendenti, con punte del 97 nei settori del terziario di mercato. Cisl e Fisascat sostengono che non sia necessario prevedere un intervento legislativo in tema di salario minimo, sebbene appunto si tratti sia della Cisl Confederazione sia della Federazione di Davide Guerini, due organismi fortemente impegnati nell'azione di contrasto del lavoro sommerso e del lavoro nero. Allora lei come si colloca rispetto a questa posizione di una federazione affiliata?

**Enrico Somaglia:** Effat è un'organizzazione di 116 organizzazioni sindacali in 37 Paesi. Quindi siamo un'organizzazione democratica e abbiamo una discussione democratica all'interno dei nostri organismi dirigenti. Rispetto a questa direttiva, al salario minimo e alla contrattazione collettiva, ovviamente, c'erano sensibilità diverse all'interno dei nostri affiliati. La grandissima maggioranza in tutta franchezza sosteneva la necessità di avere una direttiva forte che aiutasse anche a raggiungere questa convergenza verso l'alto dei salari.





Le organizzazioni dei paesi nordici, in particolare Svezia e Danimarca, anzi, oserei dire esclusivamente Svezia e Danimarca e alcune altre organizzazioni, tra le quali la Cisl, avevano ovviamente un occhio più critico quindi noi abbiamo avuto, per rispondere alla sua domanda, una discussione politica interna e poi ovviamente c'è stato un voto e c'è stata la necessità di adottare un documento che determinasse le nostre priorità.

Devo dire che tutti erano assolutamente d'accordo sulla necessità di sottolineare il fatto che qualunque iniziativa legislativa doveva rispettare i sistemi di relazioni industriali vigenti, la contrattazione vigente, l'autonomia delle parti sociali. Non ci sarebbe stato altrimenti altro modo per andare avanti e devo dire che il testo della direttiva europea lo fa.

I sistemi di relazioni industriali sono talmente diversi a livello europeo che non è possibile avere un solo modello che si applica a tutti. Abbiamo modelli dove esiste salario minimo erga omnes. Abbiamo modelli dove esiste solo il salario minimo. Abbiamo modelli dove esiste solo la contrattazione collettiva. Abbiamo modelli dove ci sono diversi livelli quindi la direttiva rispecchia questa multipolarità, questa moltitudine di modelli sindacali e quindi è una direttiva che può essere, io credo, uno strumento importante soprattutto per alcuni Paesi per rafforzare soprattutto la contrattazione collettiva.

Alcune parole su questa direttiva. E' una direttiva che ha due pilastri fondamentali. Il primo pilastro è quello dell'adeguatezza del salario minimo legale. 22 Paesi su 27 hanno un salario minimo. L'Italia non è la sola che non ha salario minimo per legge. Il secondo pilastro, molto più importante anche dal punto di vista sindacale, è la promozione della contrattazione collettiva.

Questo è fondamentale perché noi arrivavamo da un periodo dove la troika era quella che aveva smantellato il sistema di relazioni industriali in moltissimi Paesi. Era quello che aveva fatto e aveva realizzato disastri sociali in Grecia, in Romania, in moltissimi Paesi. Aveva insistito per la riduzione dei livelli di contrattazione collettiva, per la riduzione del salario minimo in Irlanda, in altri Paesi e da un giorno all'altro avevamo poi invece un'Unione europea che spingeva per i salari, che spiegava che i salari e la contrattazione collettiva erano un modo per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone che lavorano, per combattere il lavoro povero.

Quindi questa differenza di narrazione, di dialettica proprio sui salari a livello europeo era importante credo ed è fondamentale soprattutto perché purtroppo è durato poco. Adesso già ci troviamo in un'altra fase a livello europeo. Quindi è una direttiva che rispetta l'autonomia delle parti sociali. È una direttiva



**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](http://www.cassacolf.it)**



va che per quei Paesi che hanno meno dell'80% di copertura contrattuale chiede che ci sia un piano d'azione per aumentare progressivamente quella copertura. Ma è una direttiva che non obbliga. Questo è molto importante. Non impone la creazione di un salario minimo. Quindi su questo dobbiamo stare attenti. Non c'è alcun obbligo di avere un salario minimo per legge e non c'è alcun obbligo di avere un sistema erga omnes dei contratti. Quindi in questo senso è per quello che è stata una direttiva che è stata accolta soprattutto da moltissimi sindacati nei nostri settori.

Noi rappresentiamo anche l'agricoltura, l'industria alimentare, il lavoro domestico, settori dove le condizioni di vita di lavoro sono realmente complicate e i salari sono molto bassi. È stata percepita come una direttiva che può anche favorire non solo la contrattazione collettiva ma aumentare i livelli di sindacalizzazione perché ci sono anche dei specifici riferimenti alla necessità di rafforzare la sindacalizzazione o di applicare misure che combattono condotte antisindacali.

Ora, per quanto riguarda il contesto italiano, l'Italia è un Paese che ha sindacati molto forti, ha un sistema di relazioni industriali radicato, ed importante. È un Paese dove i sindacati hanno ancora la possibilità di mobilitarsi, hanno la capacità di mobilitarsi e di portare cambiamento quindi ovviamente è una realtà importante, un modello importante a livello europeo.

Però non possiamo nascondere che ci sono delle criticità anche nel nostro modello. È un Paese dove il 12% dei lavoratori sono lavoratori poveri. È un Paese dove un lavoratore su quattro ha una retribuzione individuale bassa, cioè inferiore al 60% della mediana. È un paese dove i salari sono di fatto fermi dal 1991 rispetto alla media OCSE, dove c'è stato un aumento intorno al 30%. Quindi ci sono delle criticità. È un Paese dove ci sono quasi mille contratti collettivi registrati al CNEL, nonostante i contratti collettivi siglati da Cgil, Cisl e Uil, che credo siano un quarto più o meno e coprano intorno al 97% dei lavoratori. È un Paese dove il Legislatore ha tentato diverse volte di entrare in questa autonomia delle Parti Sociali. Penso a diverse iniziative che sono avvenute negli anni anche durante gli ultimi Governi, penso all'articolo 8 del decreto legge 138 del 2011 .

Quindi io credo che un'iniziativa come la direttiva sui salari minimi e la contrattazione collettiva anche in un contesto come quello italiano, siccome ha generato inevitabilmente dibattiti e discussioni, possa essere utilizzata e canalizzata soprattutto in questo momento perché siamo a un mese dalla deadline dalla scadenza per implementare la direttiva, non per mettere un salario minimo per legge, ma per capire quali sono le criticità che esistono nel nos-

**SCEGLI PER IL TUO FUTURO:  
IL BENEFICIO È NEL TUO PRESENTE.**



**Investi nel tuo futuro,  
iniziando dal tuo presente.**

Scopri tutti i vantaggi dell'adesione. a Fon.Te., il Fondo pensione complementare di tutto il Terziario:

**Sicurezza:** un Fondo solido, affidabile ed efficiente;

**Vantaggi fiscali:** sulla contribuzione, sulle prestazioni erogate dal Fondo durante l'iscrizione e al momento del pensionamento;

**Comparti di Investimento diversificati:** scegli la linea più adatta a te.

**Fon.Te.**



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

contact center  
**06.83393207**



[www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità", della Nota informativa -

tro sistema e utilizzare semplicemente questa spinta che avviene anche dal livello europeo per apportare quei cambiamenti che sono necessari.

Credo che questa spinta positiva che è arrivata dall'Europa con questa direttiva non vada percepita come una minaccia, ma vada percepita come un'opportunità per eventualmente cambiare ciò che non va perché siamo d'accordo che qualcosa non funzioni al 100% se la situazione è ancora questa.

Quindi questo è semplicemente una considerazione che mi sento di fare in questa sede. E ancora una volta insisto non ci sarebbe potuta mai essere una direttiva che imponeva il salario minimo per legge, che imponeva erga omnes, è una direttiva quadro che determina alcuni riferimenti importanti

La copertura dell'80% è molto importante. Noi abbiamo Paesi che hanno il 40-50% di copertura contrattuale. Ovviamente importante perché l'unico modo per arrivare all'80% è avere una una contrattazione collettiva a livello settoriale non può più esserci solo la contrattazione collettiva a livello di sito con i sindacati che hanno la forza nei singoli siti, nelle singole realtà produttive e abbiamo sindacati come avviene in Est Europa dove il livello nazionale è estremamente debole.

Quindi in questo senso penso sia una considerazione che vada fatta e che sicuramente Cgil, Cisl e Uil hanno fatto e che può eventualmente portare una spinta positiva per cambiare cosa non va.



## CHI SIAMO

E.Bi.Di.M. è un Ente Bilaterale Nazionale che offre a tutti i lavoratori della Distribuzione Moderna Organizzata servizi a favore della famiglia, a tutela della salute e al miglioramento delle esigenze quotidiane.

## I NOSTRI SERVIZI PER IL LAVORATORE



GENITORIALITÀ



ASILO  
NIDO



FAMILIARI NON  
AUTOSUFFICIENTI



GRAVE  
MALATTIA



TRASPORTO  
PUBBLICO



EBIDIM  
ACADEMY



SALUTE

I servizi di E.Bi.Di.M. possono essere richiesti da **tutti i lavoratori con contratti a tempo indeterminato e determinato (inclusi apprendisti) superiori a 6 mesi, se in possesso dei requisiti, presso datori di lavoro in regola con il versamento delle quote contributive e che applicano integralmente il CCNL DMO.**

Per usufruire dei servizi offerti da E.Bi.Di.M., verificare i requisiti necessari e presentare la propria richiesta

CONSULTARE IL SITO **EBIDIM.IT**

Intervento di

**Davide Guarini**

*(Segretario Generale Fisascat Cisl)*





# PREVIDENZA COOPERATIVA

Costruiamo il futuro che ti meriti

## ISCRIVITI PER DARE A TE E ALLA TUA FAMIGLIA UN FUTURO SERENO

Previdenza Cooperativa è il **Fondo Pensione Negoziale dei lavoratori, soci e dipendenti, delle Imprese Cooperative** e dei lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria. Siamo un'Associazione senza scopo di lucro: il nostro unico obiettivo è fare i tuoi interessi e dare a te e ai tuoi familiari **un futuro sereno**.



### IL CONTRIBUTO AZIENDALE

Se aderisci a Previdenza Cooperativa versando il TFR e il tuo contributo, **la tua azienda verserà una quota a suo carico** per sostenere la tua futura pensione.



### IL VANTAGGIO FISCALE

Aderendo avrai subito un **risparmio sulle tasse**. Inoltre, anche i tuoi rendimenti saranno tassati meno che con altre forme di investimento. Infine, quando riprenderai i tuoi risparmi la tassazione sarà **inferiore** a quella applicata normalmente per il TFR.



### BUONI RENDIMENTI A COSTI BASSI

Non abbiamo scopo di lucro, pertanto **i nostri costi sono notevolmente più bassi dei prodotti bancari o assicurativi**. Inoltre, su orizzonti propri del risparmio previdenziale, la gestione dei comparti ha conseguito risultati positivi.

## I VANTAGGI DI ADERIRE A PREVIDENZA COOPERATIVA

Chiamaci al numero **04221745957**, oppure parla con il tuo **ufficio del personale** o con i tuoi **rappresentanti sindacali** di riferimento. Visita la pagina [scopri.previdenzacooperativa.it](http://scopri.previdenzacooperativa.it) o inquadra il QR code qui di fianco.



## PER SAPERNE DI PIÙ

[www.previdenzacooperativa.it](http://www.previdenzacooperativa.it)  
[fondopensione@previdenzacooperativa.it](mailto:fondopensione@previdenzacooperativa.it)



### MESSAGGIO PROMOZIONALE

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari. Prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota Informativa.



**Monica Setta:** Siamo arrivati al segretario generale Davide Guarini il protagonista di questa giornata importante per la Fisascat. Abbiamo iniziato con un servizio molto bello, fatto molto bene, dando la notizia di questi 5 milioni di lavoratrici e lavoratori che hanno avuto il rinnovo del contratto di lavoro per molti settori del terziario di mercato. E' andata bene, però, caro Davide, non per tutti, perché all'appello manca il contratto nazionale dell'industria turistica, per quanto riguarda il macro settore turismo. Va detto che Fisascat è impegnata anche in altri tavoli nel settore dei servizi, quindi il terzo settore, le imprese di pulizia multiservizi, le farmacie, i portieri, il lavoro domestico. Io vorrei che tu ci fornisca un quadro generale della situazione della contrattazione collettiva nei settori che vengono rappresentati da Fisascat, anche in considerazione di questi ritardi annosi che hanno caratterizzato i rinnovi contrattuali di settore, che sono stati davvero molto, molto sofferti. Per questo diciamo il plauso a te così sentito. Quindi che cosa manca al sistema di relazioni sindacali settoriali?.

**Davide Guarini:** Veniva ben evidenziato quello che è successo nei nostri settori, nei settori del terziario. Bisogna comprendere intanto quanta debolezza può avere di per sé questo settore. Abbiamo vissuto una stagione del terziario che ha portato ai numeri che lei evidenziava prima. Settori che chiaramente hanno avuto una storia contrattuale, hanno una storia contrattuale molto intensa proprio perché i sindacalisti che hanno seguito questo percorso lo hanno fatto con la consapevolezza di dover mettere in campo delle tutele, a volte anche fuori, molto fuori dai perimetri che potevano essere legati agli aspetti legislativi.

La storia della contrattazione dei nostri settori ha portato poi anche a regolamentare degli istituti come il part time. Banalmente è nato prima per via contrattuale, poi è stato regolamentato e così anche la forte necessità di avere flessibilità e quindi tempi determinati piuttosto che altri strumenti. Quindi una contrattazione che da sempre è stata impegnativa, che ha messo in piedi anche quelle forme di tutela che sono nate in maniera più diffusa proprio quando ha incominciato a prendere piede nei nostri sistemi tutto il patrimonio della contrattazione che è la bilateralità insieme chiaramente all'assistenza sanitaria integrativa che veniva evidenziato benissimo prima dal professor Tiraboschi che è acuto osservatore e studioso anche del settore del terziario e non solo.

E la sofferenza è determinata quindi anche un pò dalle conseguenze complessive dell'andamento economico che impattano. Noi abbiamo vissuto nel periodo dal 2008 al 2009 la crisi che si è abbattuta prima sul sistema fi-



Alla tua assistenza sanitaria  
ci pensiamo noi!

## PRESTAZIONI DIRETTE FONDO FAST

Consulta il piano sanitario diretto FAST

✉ [prestazioni@fondofast.it](mailto: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](mailto:info@fondofast.it)  
🌐 [www.fondofast.it](http://www.fondofast.it)

**FEDERALBERGHI**  
Federazione delle Associazioni Italiane Albergatori e Turismo



nanziario poi sul sistema economico. La crisi da noi è arrivata due anni dopo. Ma ne siamo usciti in ritardo tant'è che avevamo tutti i contratti scaduti e eravamo nella fase dove incominciavamo a percepire insomma la possibilità di riprendere la contrattazione, di riprendere una contrattazione incisiva. Abbiamo avuto le vicende del Covid e ci siamo in qualche modo assunti alcune responsabilità e abbiamo cercato di riprendere poi la contrattazione in un periodo dove veniva messo a dura prova il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori. Lo abbiamo fatto con determinazione, noi riteniamo, tant'è che siamo riusciti a rinnovare i contratti, 15 contratti più nel 2023 quello della Vigilanza, che viene sempre richiamato come un contratto che pare il peggior strumento di tutti sul panorama contrattuale confederale e non solo confederale. Ma inviterei tutti quanti a una lettura attenta di quel testo contrattuale.

Abbiamo avuto una stagione favorevole, certamente, ma abbiamo fatto un lavoro impegnativo di recupero e qualcuno forse ha dimenticato che quando abbiamo messo le mani nei servizi di sicurezza, quelli che adesso sono i servizi di sicurezza, ma erano servizi fiduciari dove regnava la Babele in quel settore. E lo abbiamo fatto come primo approccio a una regolamentazione, poi dovevamo rinnovare il contratto nel 2015, non l'abbiamo rinnovato purtroppo nel 2015. Responsabilità nostra? Beh, insomma, poi dirò qualcosa anche della responsabilità delle nostre controparti. Però questo era



Ora è **impossibile mancare**  
la **prestazione giusta!**



## È online la nuova Pagina dedicata al Piano sanitario

Noi di Fondo ASIM, al fine di permettere a tutti gli iscritti di individuare in modo semplice e veloce le prestazioni di cui hanno bisogno, abbiamo sviluppato una nuova pagina dedicata al Piano sanitario con due modalità di ricerca: “per prestazione” e “per macro area”.

**Un passo in più per essere vicini ai nostri iscritti!**

l'intento e questo era lo scopo, cioè regolamentare e sempre con un approccio costruttivo che è quello che abbiamo tentato di fare. Quindi, 16 contratti. Vigilanza direi che l'abbiamo rinnovato e aggiornato nel giro di un anno, anche meno di un anno, di otto mesi.

Una mole di lavoratori importante che ha avuto in qualche modo soddisfazione. Noi diciamo si poteva fare tanto di più ma insomma ce la siamo cavata benino quindi un buon risultato.

Purtroppo abbiamo delle sofferenze evidenti in particolare con l'industria turistica. Allora qui io ieri in relazione sono stato un pò pesante perché francamente non uso altri termini. Poi l'ha usato in un'occasione anche il mio segretario generale. Quindi ho solo replicato una cosa cioè è un atteggiamento vergognoso, in particolare da parte di una associazione confederale come Confindustria che ogni tre per due tende a valorizzare l'aspetto della contrattazione sindacale e del lavoro di qualità.

Allora bisogna dare risposte e se le risposte che vogliono dare sono quelle con cui si ripresentano costantemente al tavolo intanto con dei tecnici che pensano di innovare il contratto facendolo fotocopia di quello dell'industria, siamo diversi, con necessità di flessibilità diverse. E non lo possiamo fare. E quindi, preferisco mille volte dei politici un pò sprovvoluti come lo sono io, che però lavorano concretamente per arrivare a conclusione.

E oggi c'è la consapevolezza che c'è necessità di recuperare il potere d'acquisto dei lavoratori. Siamo in forte ritardo. Qualcuno potrebbe dirmi vabbè, 5 milioni e passa di lavoratori, quasi 6 milioni, i 35mila lavoratori di Confindustria? No, hanno la stessa dignità degli altri e in particolare perché lavorano in un settore regolamentato e rappresentato da Confindustria. Quindi veramente un atteggiamento vergognoso.

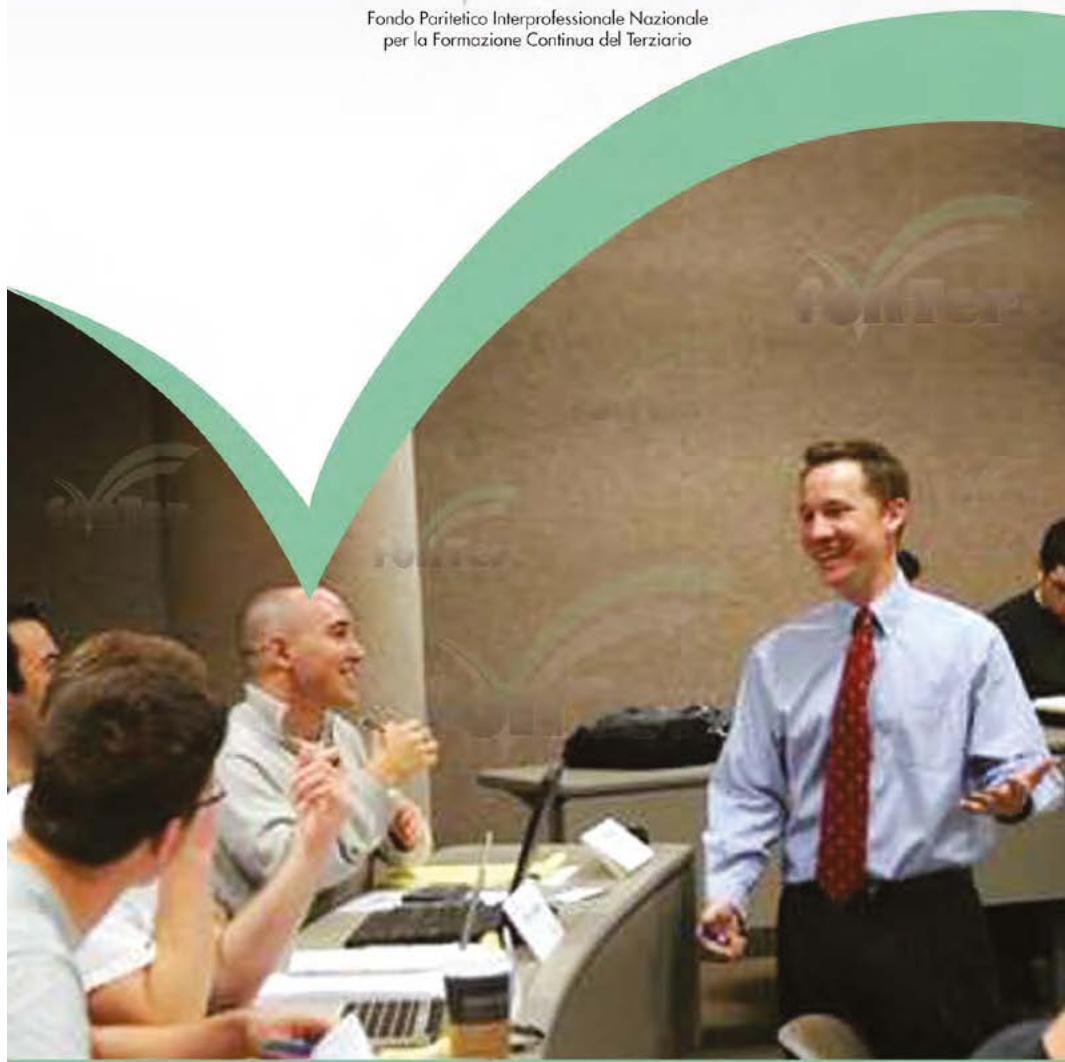
Io ho anche sollecitato il nostro segretario generale che è molto attento ai nostri settori, alle nostre dinamiche e lo ringrazio vivamente per questo a nome di tutta la Fisascat, a sollecitare un pò Confindustria rispetto a questo.

Abbiamo qualche sofferenza con il socio assistenziale UNEBA ma su tutti gli altri contratti, socio sanitario, farmacie, farmacie speciali, incominciamo ad allinearci un pò alle scadenze. E quindi speriamo veramente che a breve si possa arrivare a meta. In alcuni casi con qualche mese certamente di ritardo ma parliamo di un ulteriore milione e 300mila lavoratori su nove contratti.

Stiamo rimettendo un pò in linea, il buon senso, cercando di iniziare ad aprire i tavoli contrattuali prima della scadenza, noi a presentare le piatta-



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale  
per la Formazione Continua del Terziario



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](mailto:info@fonter.it)

forme e dall'altra parte incominciare ad attivare il percorso per rinnovare i contratti.

Segnalo una questione che non sfuggirà agli esperti e ai sindacalisti che siamo. Siamo riusciti ad avviare il confronto con Multiservizi, che è un settore complicatissimo. Ma lo abbiamo fatto in funzione del fatto che siamo riusciti ad inserire una clausola nell'ultimo rinnovo contrattuale che se non si rinnova il contratto, comunque sia, scatta un meccanismo tale per cui andiamo, nel prossimo mese di luglio, a rivalutare l'andamento degli anni trascorsi con il presupposto di recuperare la perdita del potere d'acquisto degli anni passati.

Ecco questo è un tema della cosiddetta indennità di vacanza contrattuale che non è indennità di vacanza contrattuale ma è recupero del potere d'acquisto e anche con una clausola che si proietta al futuro se non si fa rinnovo. Questo ci insegna che forse nella contrattazione di prospettiva questo sistema, questo meccanismo, quella indennità di vacanza contrattuale che abbiamo un pò abbandonato, poi chiamiamola come vogliamo, sarà opportuno rimetterla in pista e cercare di farla funzionare perché può essere un deterrente al lassismo o alla tendenza a voler dilatare i tempi per i rinnovi contrattuali.

Dipende da noi, dipende da cosa mettiamo in campo e dipende da quanto ci vogliamo impegnare su questo

Siamo soddisfatti del lavoro, del lavoro fatto insieme ai colleghi di Cgil e di Uil. Un percorso faticoso. Abbiamo chiesto sacrifici ai lavoratori e i lavoratori in questa occasione hanno veramente compreso la necessità di mettersi in gioco. Siamo stati sorpresi dai risultati delle mobilitazioni che sono state fondamentali.

Qualcuno ha criticato anche la collocazione delle azioni. Però noi lo sciopero lo facciamo per creare il danno, è evidente. Non è che facciamo una passeggiata, chiediamo dei sacrifici. Chiedendo dei sacrifici ai lavoratori che ci mettono del suo perché rinunciano a una giornata di retribuzione, almeno vanno investiti bene. Crediamo di averli investiti, investiti benino.

I lavoratori ci hanno creduto e noi abbiamo avuto quella forza dietro di noi che non era presente fisicamente ai tavoli, ma certamente era presente spiritualmente ai tavoli e ci ha dato l'occasione per poter fare un buon lavoro.

**ENTE BILATERALE NAZIONALE DEGLI IMPIANTI  
E DELLE ATTIVITÀ SPORTIVE PROFIT E NO PROFIT**



**EBISport**

*Ente bilaterale dello sport*

**Con EBISport l'apprendistato professionalizzante, il monitoraggio del mercato del lavoro nel settore, i progetti di formazione e l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, saranno obiettivi raggiungibili.**



## Conclusioni





Se sei un lavoratore o un'impresa del settore terziario o del turismo scopri le opportunità ed i vantaggi di aderire al sistema bilaterale di riferimento del CCNL Terziario siglato da Confesercenti ed i sindacati dei lavoratori Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs



**Monica Setta:** Ripartiamo dal professor Michele Tiraboschi. Rappresentanza, rappresentatività abbiamo già cominciato a parlarne nel giro precedente. È un tema caldo su cui qualcuno suggerisce la necessità di un intervento legislativo. La domanda è questa: cosa pensa il professor Michele Tiraboschi si possa fare da parte delle parti economico sociali, per chiarire in maniera chiara il più possibile, chi è effettivamente legittimato e chi no a sottoscrivere i contratti settoriali.

**Michele Tiraboschi:** Molti ritengono che serve una legge perché la contrattazione non funziona, perché il sindacato non funziona, quindi serve una legge e la legge mi ricordo l'ultima è stata fatta in epoca fascista, quindi bisogna stare un pò attenti perché poi le leggi occorre capire chi le fa e a quali fini.

Sul tema del salario minimo c'è una grande confusione che poi spinge alla richiesta della legge che peraltro è una iniziativa, non quella europea, ma italiana di un partito politico che non ha mai creduto nel sindacato, ha creduto nella disintermediazione, non ha voluto il sindacato.

Un conto sono i salari contrattuali. Sono bassi? Non sono buoni? No, sono fatti bene e io li ho monitorati tutti e stanno tutti sopra non solo le indicazioni europee del salario mediano e medio. Sono 7€ e qualcosa. Stanno sopra anche i mitici 9€. Togliamo il lavoro domestico, ma il lavoro domestico è escluso anche dalle leggi che vogliono portare i 9€. Per cui se il lavoro è dignitoso a 9€ non si capisce perché i 2 milioni di persone che lavorano, extra-comunitarie soprattutto, nel settore di cura e domestico non debbano avere un salario dignitoso.



A stethoscope with a black tube and silver chest piece is positioned on the left side of the image. To its right is a realistic, three-dimensional red heart. The background is a light, solid blue color.

# AGIDAE **SALUS**

SETTORE SOCIO - SANITARIO

**AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO è il Fondo che garantisce l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti degli Enti Religiosi in attuazione del CCNL AGIDAE Socio - Sanitario - Assistenziale.**

Il punto è che un conto sono i salari contrattuali, un conto sono i salari reali che vanno in tasca alle persone, quelli che va a monitorare l'INPS. Se noi abbiamo un contratto collettivo che prevede la 14<sup>a</sup>, prevede indennità di contingenza, prevede il welfare contrattuale, prevede varie indennità straordinario e non vengono pagate al lavoratore. O il lavoratore è part time, ma full time e part time regolare e metà che viene pagato fuori busta. E' evidente che poi il salario reale è basso.

Quindi pensare che basti cambiare una legge per dire chi sa fare dei contratti buoni perché quelli vigenti sono cattivi vuol dire non conoscere la realtà del mercato del lavoro.

Qui c'è in gioco qualcosa di grosso, cioè qui c'è in gioco il tema della rappresentanza.

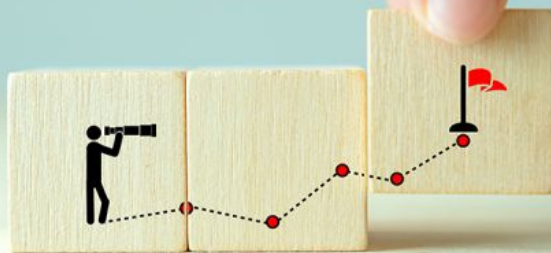
Io ho scovato, ma spero che sia patrimonio di tutti, una sentenza del Tribunale di Campobasso che forse nessuno conosce, dell'aprile di quest'anno che ha fatto da giurista, finalmente un giurista illuminato, un ragionamento coi conti che dice che ci sono già dei criteri legislativi che risolvono il problema e che qualcuno non vuole applicare. E cioè il fatto che ormai tantissimi sindacati sono rappresentativi, vengono convocati dal Governo, sono riconosciuti da sentenze dei tribunali amministrativi eccetera eccetera.

Però la legge dice che certe cose le possono fare solo i sindacati comparativamente più rappresentativi e noi pensiamo come si fa a decidere chi è comparativamente più rappresentativo?. Questo giudice aveva il contratto Cisl e va a prendere i numeri sul sito del Cnel. È una cosa banale. I numeri sul sito del Cnel dicono che questo contratto comparato al contratto che firmate voi non è rappresentativo. Non è che non sono soggetti rappresentativi, ma comparati a voi non lo sono perché il contratto del terziario distribuzione servizi, firmato da Confcommercio e da Fisascat e gli altri, si applica a 400.000 aziende e si applica a 2.500.000 lavoratori, cioè il 97% delle aziende e il 95% dei lavoratori. È evidente che il contratto Cisl o gli altri 200 contratti che troviamo nell'archivio, comparati a questo, sono non rappresentativi. Quindi la legge c'è già. Ci vuole solo qualcuno che abbia la forza di dirlo e affermarlo.

Voi conoscete nel terziario la vicenda Fonarcom e una rappresentanza datoriale inesistente. Questo è il secondo, forse primo fondo interprofessionale per la formazione continua. Che si fa con un'operazione semplice. Ci sono 6-7 milioni di lavoratori che non hanno una rappresentanza ma vengono gestiti da quello che gli dice il consulente del lavoro e il datore di lavoro. Per cui

**onbsi**  
Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

Il nostro obiettivo  
è la tua crescita.



**onbsi**  
Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

## **C.C.N.L. di Settore**

**Contratto Collettivo Nazionale  
di Lavoro  
per il personale dipendente  
da imprese esercenti Servizi  
di Pulizia e Servizi Integrati  
/ Multiservizi**

orientare la scelta non sul fondo For.te ma su Fonarcom è facilissimo. Basta un'operazione a tavolino.

Il consulente fa il consulente ed è un mestiere importantissimo ma la rappresentanza è un altro mestiere, è quel concetto e qui spiego perché quella sentenza andrebbe un pò applicata.

Quando la Costituzione dice che l'organizzazione sindacale libera non lo dice per dare forza all'organizzazione in sé e riscuotere poi le quote sulla bilateralità o altro. Lo dice perché deve rispondere alle esigenze dei lavoratori.

Non è tutelato in sé il sindacato, è tutelato come lo strumento con problemi, con difetti come tutti gli strumenti umani ma che è lo strumento migliore al pari della contrattazione collettiva per rappresentare, tutelare le persone in carne ed ossa.

Quindi il tema della rappresentanza se lo affidiamo a una legge finirebbe per incrementare tutto in un contenzioso, far entrare il giudice, il formalismo.

Il contratto collettivo è uno strumento di tutela dei lavoratori ma è anche uno strumento di tutela delle imprese serie

Il sommerso, la non applicazione delle tutele, l'applicazione dei contratti pirata o corsari, spinge inevitabilmente anche le imprese sane a dire non riesco a star dietro perché poi il consumatore, il cliente spinge ad andare dove costa di meno in un settore come questo.

Non conta tanto se adesso sono 30.000 lavoratori, 40.000 .. 50.000 che applicano contratti pirata o altro, conta che creano dei meccanismi distorsivi rispetto alla normale dialettica tra imprese e lavoratori.

Vanno a distorcere la concorrenza e questo poi porta a dire: i contratti hanno salari buoni, ma poi l'imprenditore o il suo consulente fa di tutto per non applicare integralmente i contenuti dei contratti e quindi poi alla fine il lavoratore si trova con dei salari poveri che non è colpa del contratto ma colpa del contesto in cui opera e del riconoscimento effettivo che gli viene dato.



## LE PRESTAZIONI DEL PIANO SANITARIO

- ✓ Ricovero in istituto di cura per intervento chirurgico
- ✓ Prestazioni di diagnostica e terapia
- ✓ Visite specialistiche
- ✓ Prestazioni di implantologia
- ✓ Avulsione (estrazione denti)
- ✓ Prestazioni odontoiatriche particolari (prevenzione)
- ✓ Prestazioni diagnostiche particolari (prevenzione)
- ✓ Protesi e ausili medici ortopedici
- ✓ Trattamenti fisioterapici riabilitativi
- ✓ Sindrome metabolica
- ✓ Ticket sanitari
- ✓ Pacchetto maternità
- ✓ Prestazioni per i figli fiscalmente a carico (visite specialistiche, prevenzione dentale e protocollo ortodontico per bambini e ragazzi)

Numero Verde  
per i dipendenti iscritti:  
**800-016646**

Attivo dal lunedì al venerdì dalle 8:30 alle 19:30  
Giornata gratuita per l'Italia e il 2,50€ (IVA)



ASSOCIAZIONE ITALIANA  
CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO  
CONFINDUSTRIA

CGIL



ITAL

FISASCAT

ASSOCIAZIONE ITALIANA ALBERGHI E TURISMO



Le prestazioni sono erogate da:

UniSalute  
www.unisalute.it

UnipolSai  
www.unipolsai.it

FONTUR  
www.fontur.it



**Monica Setta:** Restiamo sulla rappresentanza a livello europeo e vediamo di chiarire qual è il ruolo del sindacato europeo. Lei prima parlava di transnazionalità, una contrattazione transnazionale ed europea che sia però effettivamente efficace e anche esigibile a livello di singoli Stati. E' pura illusione? Oppure ci sono margini per renderla ipotesi concreta?. Io vorrei ricordare che Effat negli ultimi anni ha istituito i cosiddetti comitati aziendali europei in più di 100 gruppi transnazionali e ha avviato anche un dialogo sociale settoriale europeo. Un dialogo di successo nei settori hotel, ristorazione e anche negli altri comparti rappresentati dalla federazione europea.

**Enrico Somaglia:** Esiste la possibilità di avere una contrattazione collettiva anche settoriale a livello europeo. Esistono già le Istituzioni, le strutture per farlo, esiste il dialogo sociale europeo già dal 1991 in poi. Dal Trattato di Maastricht viene ufficialmente istituito, istituzionalizzato anche grazie alla visione di un dirigente importante come Emilio Gabaglio, lasciamelo ricordare, che è mancato pochi giorni fa. Un importante dirigente, saggio dirigente della Cisl con una visione importante, segretario generale della CES per moltissimi anni. Grazie anche alla sua visione è stato possibile creare le fondamenta del dialogo sociale europeo. Grazie anche a Jacques Delors e grazie a chi guidava la Commissione in quegli anni.

Questo dialogo sociale europeo ha portato anche a degli accordi quadro importanti sul congedo parentale, sul lavoro a tempo parziale, sul lavoro a tempo determinato durante gli anni '90, e ha determinato la possibilità di avere questi accordi a livello europeo, vigenti in tutti i Paesi membri.

Abbiamo il diritto di essere consultati in una fase, con due step diversi di consultazione, su ogni iniziativa legislativa nell'ambito della politica sociale quindi abbiamo una priorità in questo senso alla consultazione. Diciamo che il dialogo sociale ci dà questa possibilità.

Il problema vero è che siamo arrivati a questi accordi in una fase dove avevamo una Commissione europea che era molto attiva sul piano del dialogo sociale, sul piano della politica sociale, sul piano della legislazione sociale e quindi c'era la necessità da parte delle parti sociali di provare a gestire le dinamiche e le relazioni industriali in maniera autonoma, evitando che fosse il legislatore a farlo. In questo senso avevamo con Business Europe, la parte datoriale, che era molto interessata a negoziare con noi, con il movimento sindacale europeo, accordi a livello europeo settoriale.

Credo che la stessa cosa, soprattutto se la direttiva sul salario minimo è percepita come un'imposizione, dovrebbe poter avvenire in Italia a livello na-

**Ebinprof**

Ente Bilaterale Nazionale  
per i dipendenti da  
proprietari di fabbricati



CONFEDILIZIA

CGIL



FILCAMS

CISL

FISASCAT



L'Ebinprof, Ente Bilaterale Nazionale del settore dei Proprietari di Fabbricati, rappresenta un organismo paritetico fondato tra CONFEDILIZIA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS.



Scarica il manuale su [www.ebinprof.it](http://www.ebinprof.it)

**Ebinprof**



**PORTIERI DELL'ANNO - INIZIATIVA DEL LAVORO**

Ogni anno, nel giorno della cerimonia di premiazione dei vincitori delle Borse di Studio, viene invitato (tramite segnalazione di datori di lavoro o condomini) un gruppo di lavoratrici e lavoratori, dipendenti da proprietari di fabbricati, cui sono stati riconosciuti particolari meriti o per anzianità di servizio o per dedizione al lavoro (altruismo, assistenza, solidarietà). Tale riconoscimento (non in denaro) è da intendersi in rappresentanza di tutto il settore ed ha scopo di dare giusta dignità e senso di appartenenza alla categoria. Per segnalazioni compilare l'apposito FORM sul sito [www.ebinprof.it](http://www.ebinprof.it)

zionale seguendo il ragionamento che ovviamente l'interferenza del Governo non è benvenuta. In diversi Paesi c'è la necessità perché c'è bisogno del sostegno ma in Paesi dove le relazioni industriali sono ben radicate e stabilite, i sindacati, insieme alla parte datoriale, possono gestire le loro relazioni in maniera individuale.

Il problema è che adesso siamo in una fase dove non c'è questa attività, questo attivismo dal punto di vista della politica sociale da parte della Commissione europea. L'abbiamo avuto per un breve periodo per cinque anni: direttiva sul salario minimo, direttiva sui lavoratori delle piattaforme, direttiva su trasparenza salariale e uguaglianza tra uomo e donna nel salario, direttiva sulla due diligence. Ma nonostante questo attivismo, devo dire che era stata lanciata la negoziazione per un accordo quadro europeo sul telelavoro e il diritto alla disconnessione ma Business Europe è uscita da quell'accordo, non ha voluto concluderlo. Quindi, nonostante fossimo negli ultimi cinque anni in una fase dove dal punto di vista della politica sociale c'è stato un rilancio dopo gli anni di Barroso e in parte gli anni di Juncker dove di fatto non c'è stato quasi più nulla a livello di politica sociale. Nonostante questo negli ultimi cinque anni Business Europe, che è la Confindustria europea, non ha avuto questa visione lungimirante, seguendo un po' il modello che avevamo avuto negli anni '90.





FONDO DI ASSISTENZA  
SANITARIA INTEGRATIVA

Farmacie Private

FASIFAR



EBIFARM

Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private



Ora ci ritroviamo ancora una volta probabilmente in una fase dove dal punto di vista della politica sociale non c'è la stessa ambizione. Quindi sarà ancora più complicato perché gli accordi a livello europeo si fanno quando c'è iniziativa politica e legislativa da parte delle istituzioni europee in materia di politica sociale.

Il dialogo sociale va difeso. Abbiamo avuto delle dichiarazioni tripartite importanti l'anno scorso la ULP Declaration, la dichiarazione di Val Duchesse dove c'è stato un impegno a rilanciare il dialogo, l'impegno a creare un piano d'azione per il rilancio del dialogo sociale a livello europeo. Purtroppo la dichiarazione della ULP, per esempio, non è stata firmata da Business Europe e non è stata firmata da Business Europe perché Business Europe ha detto chiaramente che per lei il dialogo sociale deve portare a delle raccomandazioni.

Quindi siamo in questa fase. Abbiamo purtroppo dall'altra parte una parte sociale che non vuole dialogare, che partecipa ai tavoli che sono ben strutturati con il sostegno della Commissione europea ma purtroppo se non hai un partner che si impegna e dialoga con te diventa complicato.

Poi bisogna anche dire che questa lungimiranza e la volontà di arrivare a una contrattazione collettiva a livello settoriale a livello europeo non ce l'hanno neanche tutte le nostre organizzazioni affiliate. In questo la Fisascat devo dire, è molto più lungimirante, purtroppo, di moltissime nostre organizzazioni affiliate.

Si ha paura perché si teme sempre che ciò che viene deciso a livello europeo possa rappresentare una minaccia per i sistemi di relazioni industriali a livello nazionale. Nonostante poi l'evidenza, non è così, perché si è sempre molto attenti a fare in modo che questo non avvenga e anche le direttive, anche gli accordi quadro sono sempre standard minimi di applicazione. Ovviamente si può sempre andare oltre e quindi diciamo che a livello settoriale, in tutta onestà, noi arriviamo con alcune controparti ad avere delle posizioni congiunte e delle linee guida. Facciamo dei progetti importanti assieme, abbiamo dichiarazioni congiunte su tematiche importanti come la mancanza di manodopera che è uno dei temi rispetto ai quali ovviamente la parte datoriale insiste molto negli ultimi anni.

Come se la mancanza di forza lavoro non fosse principalmente legata al fatto che le condizioni di vita e di lavoro sono precarie. Insistono sulla necessità di avere più investimenti in skills che ovviamente è importante. Ma il modo migliore per attrarre forza lavoro anche nel settore del turismo è rendere e



MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

A DISPOSIZIONE TUTTI I  
CANALI: SITO INTERNET  
E CENTRALE OPERATIVA  
TELEFONICA

I SERVIZI ONLINE SONO ATTIVI  
24 ORE SU 24, 7 GIORNI SU 7



**CONOSCI F.A.S.I.V.  
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA VIGILANZA**



VISITE PRENATALI



TICKET PER GRAVI  
INTERVENTI NEI PRIMI 5  
ANNI DI VITA DI FIGLI DI  
LAVORATORI ISCRITTI AL  
FASIV



TICKET PER ACCERTAMENTI  
DIAGNOSTICI E PRONTO  
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI  
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



CONFEDERAZIONE  
CONCOOPERATIVE



FISASSAT



predisporre le carriere che siano realmente attraenti. Investire nel capitale umano e questo purtroppo non avviene però a livello settoriale.

Attraverso il dialogo sociale europeo a livello aziendale, soprattutto a livello di multinazionali, che rappresenta una parte importante del lavoro di Effat, direi la parte più importante, noi siamo soprattutto molto attivi e abbiamo una responsabilità di rappresentare le nostre organizzazioni affiliate rispetto al management centrale delle multinazionali, non solo attraverso i 130 capi che coordiniamo, ma anche rispetto a ogni forma di cooperazione anche dal punto di vista della contrattazione collettiva che già stiamo facendo all'interno delle multinazionali e questo ha già portato alla firma di accordi transnazionali di gruppo.

Questi accordi già esistono anche nei nostri settori, sono accordi che si fanno su diverse materie. Devo dire che dal punto di vista dei salari è molto complicato farlo perché abbiamo ovviamente delle differenze dal punto di vista salariale molto importanti, quindi è impossibile, direi, farlo. Però è possibile farlo su altri temi, per esempio, come gestire le ristrutturazioni o sul riconoscimento dei diritti sindacali o su alcuni temi legati al diritto alla disconnessione, alla salute e sicurezza. Ci sono materie importanti rispetto alle quali possiamo arrivare già e arriviamo già adesso a forme di coordinamento della contrattazione collettiva. Quindi chi negozia cosa e quando avere un calendario? In Spagna si fa questo in Francia? Questo in che momento? E questo già ci aiuta perché a livello nazionale possiamo identificare degli obiettivi comuni ma poi soprattutto questo diciamo è la base, rappresenta la base per avere poi accordi transnazionali di gruppo su alcune materie che hanno assolutamente l'obiettivo di limitare il dumping sociale. Va negli interessi dei lavoratori, dello stesso gruppo, della stessa multinazionale ma va soprattutto nell'interesse anche dei datori di lavoro che sono responsabili e che vogliono applicare i contratti, vogliono applicare i diritti che purtroppo soffrono la competenza sleale da parte di coloro che non lo fanno.

Gli anni che abbiamo davanti sono anni dove dobbiamo rafforzare il movimento, rafforzare la nostra presenza nelle multinazionali. Dobbiamo continuare a mobilitarci a livello europeo per le nostre rivendicazioni organizzando manifestazioni a Strasburgo, a Bruxelles perché facendolo tutti assieme abbiamo la capacità veramente di parlare con una sola voce rispetto a tematiche importanti come quello del subappalto, come quello degli appalti pubblici, come quello della mancanza di ispezioni e poi bisogna ovviamente continuare anche a insistere per il rafforzamento della sindacalizzazione.

Noi abbiamo adesso dei progetti importanti in alcune multinazionali soprattutto

to nell'Est Europa, dove stiamo investendo risorse per aumentare il numero degli iscritti, il numero degli affiliati al sindacato perché alla fine la contrattazione collettiva è il miglior modo, è il miglior modo per rafforzare e migliorare le condizioni di vita di lavoro.

Aumentare tutti i salari, inclusi i salari minimi. Ma alla base ci sta la sindacalizzazione, anche il potere, il potere sindacale, il potere di rappresentanza. E purtroppo, se vediamo i numeri, la tendenza salvo alcuni Paesi, inclusa l'Italia, dove più o meno il tasso di sindacalizzazione resta abbastanza stabile. Ma in quasi tutti i Paesi c'è un calo. Il sindacato è sempre meno attrattivo anche per i giovani ed è un problema. Dovrebbe essere, io credo, la priorità numero uno di ogni organizzazione affiliata all'Effat cioè di ogni sindacato a livello europeo.

Quindi insistere sulla sindacalizzazione e sulla affiliazione, capire come fare per attrarre i giovani, per attrarre le donne, per attrarre le categorie più precarie perché questo è l'unico modo.

Senza sindacato, senza una forte sindacalizzazione, senza una forte rappresentanza non abbiamo neanche una forte contrattazione collettiva.





**Monica Setta:** Grazie Enrico Somaglia e allora torno da Davide Guarini per alcuni nodi strategici e con cui noi concludiamo questa tavola rotonda. La Fisascat ha sempre avuto una posizione improntata al pragmatismo, alla concretezza sui temi della contrattazione e della rappresentanza nei settori del terziario di mercato. La Federazione ha già avanzato una proposta su un sistema di rappresentanza che rispecchi proprio le peculiarità di questo comparto che è estremamente vasto, dove il proselitismo e il tesseramento si esercitano anche in forme dirette di iscrizione cioè non censiti da quelli che sono diciamo i sistemi attuali di pesatura. Allora Fisascat ha proposto una piattaforma che contempli anche una soluzione per verificare qual'è il contratto più rappresentativo. Ne vogliamo parlare con Davide Guarini che ce lo ripropone oggi in conclusione di questo confronto molto molto intenso.

**Davide Guarini:** Dopo l'intervento del professor Tiraboschi è quasi superfluo il mio intervento rispetto ai meccanismi che si possono adottare per misurare la rappresentanza, però, colgo l'occasione per leggere uno stralcio della relazione al Congresso del 2022. Cito testualmente: "Cogliamo l'occasione congressuale per ribadirla la posizione della Fisascat sulla base dei dati dell'archivio CNEL-INPS che indicano per ciascun contratto il numero di lavoratori cui esso è applicato, si individuano per ogni categoria i contratti comparativamente più rappresentativi, conferendo loro efficacia erga omnes. In tal modo, oltre ad un reale sostegno alla contrattazione realmente rappresentativa, si offrirebbe una prima risposta anche alla questione sulla misurazione della rappresentanza che in un settore polverizzato come quello del terziario appare estremamente difficoltosa".

Questa era la posizione della Fisascat all'epoca, che la ribadisce e che di fatto poi si traduce in quello che veniva un pò detto anche qui e che è stato benissimo espresso.

Cgil, Cisl e Uil coprono quasi la totalità dei lavoratori a cui vengono applicati i contratti nazionali, certamente non quelli che sono in nero, non i tirocini, non gli stage, non quelli che sfuggono dalla regolamentazione della contrattazione nazionale. Ma forse faremmo bene anche a ripensare che nei contratti nazionali di lavoro ci dobbiamo sporcare le mani per regolamentare queste figure, perché altrimenti è solo lavoro subordinato. Quando il mondo cambia noi restiamo fermi al lavoro subordinato, a regolamentare il lavoro subordinato nei contratti nazionali di lavoro. Forse se ci mettessimo mano sarebbero un pochino meno poveri anche quei lavoratori.

I contratti confederali nel settore privato sono solo 201, il 22,8% del totale, ma coprono il 96,3% dei lavoratori.



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](mailto:info@enteaster.it)

VISITA IL  
NOSTRO SITO

[www.enteaster.it](http://www.enteaster.it)



Altre sigle sindacali meno rappresentative non confederali, e poi qualche organizzazione sindacale minoritaria, sottoscrivono il restante 77,2% dei contratti del settore privato depositati al CNEL, coprendo una platea di lavoratori residuale, il 3,7%.

I numeri chiaramente rendono l'idea.

Nel terziario, sottosettore terziario distribuzione e servizi, i 4 contratti collettivi nazionali sottoscritti da Fisascat-CISL coprono oltre 2.779.000 lavoratori, pari al 94% dei dipendenti del comparto. Posso fare la lista di tutti i nostri contratti sono 36 staremmo qui fino a sera. Noi i parametri di misurazione li abbiamo.

Un'affermazione del pensiero di Davide Guarini, non del segretario generale della Fisascat, perché sarebbe un impegno un pò troppo politico: ma vuoi vedere che tutto questo attivismo rispetto ai meccanismi di rappresentanza che dobbiamo mettere in piedi per misurarci poi alla fine è un qualcosa a cui ambiscono esclusivamente le organizzazioni confederali o solo qualche organizzazione confederale perché vuole tirarsela e forse tende a voler escludere qualche altra organizzazione confederale dalla possibilità di fare contrattazione, di sedersi ai tavoli se non arrivano certe percentuali?.

Beh! Auguri per quella organizzazione, ma auguri per i lavoratori. Perché coi massimalismi e gli ideologismi non so quanti contratti si fanno. Ecco quindi un pò di prudenza. Ed è anche stucchevole questo atteggiamento delle nostre controparti che stanno lì a tifare per andare a misurare la rappresentanza delle organizzazioni sindacali confederali, perché poi si autolegittimano di rappresentatività quando sottoscrivono i contratti con noi.

Ecco allora io a questo gioco credo facciamo bene a non prestarci perché diventa molto pericoloso per noi perché non so fino a quanto si riescono ad imbrigliare altre sigle sindacali che continueranno a non essere misurate e comunque a sottoscrivere contratti. Quindi o cambiamo la Costituzione o c'è qualche corto circuito, però.

Nei nostri settori poi è ancora più complicato perché il 90% è polverizzato. Non abbiamo neanche l'agibilità sindacale all'interno di alcuni siti produttivi e la gente viene da noi negli uffici e noi chiaramente quando viene negli uffici gli dobbiamo dare delle informazioni e la prima cosa che chiediamo è quella di iscriversi. Quindi è poco efficace la elezione delle RSU perché è una parzialità. E' sicuramente un dato quello dell'iscrizione effettiva al sindacato.

Ma allora ecco qui, anche qui, la Fisascat vuole essere sfidante. Cerchiamo, individuiamo un ente terzo che ci certifichi super partes anche le deleghe di



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

[www.ebinvip.it](http://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



SEDE: Via Gaeta, 23 • 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E info@ebinvip.it

iscrizione brevi manu. Le veicoliamo attraverso quell'ente terzo. Ma guardi, dico ancora di più, che incassi anche le risorse che poi ce le trasferisce. Il massimo della trasparenza. Però se vogliamo certificare se siamo rappresentativi, attraverso quanti iscritti abbiamo, troviamo sistemi diversi perché non lo faccio con le RSU, non lo faccio con la dichiarazione spontanea mia di dire rappresento 5 milioni di iscritti.

Individuiamo qualcuno che faccia questo percorso, che faccia questo servizio e veniamo a capo perché le brevi manu, come veniva segnalato per noi è un tema fondamentale, è la sopravvivenza e poi tutto il patrimonio che abbiamo della bilateralità, i servizi che riusciamo ad erogare attraverso questi possono essere un sistema? Io credo di sì.

Ecco allora credo che se veramente vogliamo affrontare la questione gli strumenti noi sosteniamo che ci sono già. Ma se vogliamo anche esercitarci su chi è più rappresentativo fra i confederali, avremo dei settori dove siamo un po' più deboli ma avremo dei settori dove probabilmente ce la caviamo bene o forse meglio di qualcun altro. Allora credo che il tutto poi si debba un pochino compensare e con molta intelligenza che il processo si possa governare senza populismi, senza demagogia, senza ideologismi.

Poi dobbiamo combattere il più possibile e se si riuscisse a incominciare a dare qualche indirizzo al Cnel di contrattazione buona, contrattazione media, contrattazione mediocre. Vai nel contenitore che più ti interessa come impresa per applicare il contratto, come consulente, per applicare il contratto. Ma a ogni step l'aumento dei rischi. Quindi se sei uno che vuole giocare d'azzardo vai pure nell'ultima casella, se sei uno che vuole giocare con responsabilità forse vai nella prima casella.

Perché è vero che la contrattazione fatta dalle organizzazioni sindacali meno rappresentative è tutta al ribasso. Non l'ho detto io, l'ha detto il professor Tiraboschi. E vizia la contrattazione che facciamo noi.

Serve un intervento serio su qual è la contrattazione buona e qual'è la contrattazione di riferimento

**Monica Setta:** Non è finita qui. Ti devo fare un'ultima domanda e poi davvero ci salutiamo. Voi siete prossimi ad avviare il percorso congressuale che vi vedrà impegnati nei prossimi mesi. Proprio ieri avete avuto il Consiglio Generale di categoria dove avete convocato appunto il 21° congresso nazionale nel mese di maggio 2025.

Allora io vorrei che Davide Guarini prima di salutarci ci anticipasse diciamo i temi su cui diciamo verterà il dibattito tutto interno alla Federazione per delinearne la Fisascat del futuro che si prepara a giocare un ruolo nodale cosa che ha fatto finora sempre sia diciamo davanti ai nuovi scenari e anche alle nuove sfide.

**Davide Guarini:** Cercherò di essere veramente breve. Noi partiamo da un presupposto che nel tempo e anche in questa fase in particolare proprio determinata dall'emergenza Covid, che è stata una svolta nella vita di tutti e anche delle associazioni di categoria necessariamente e quindi nei corpi intermedi, noi dobbiamo lavorare per rivolgere sempre maggiore attenzione alla prima linea. Prima linea sindacale che per noi è nei posti di lavoro.

Noi sulla prima linea abbiamo necessità di lavorare perché è il biglietto da visita nei posti di lavoro delle organizzazioni sindacali. Se abbiamo li delegate e delegati preparati vinciamo facile, se abbiamo delegati e delegate sprovveduti perdiamo molto della credibilità e quindi badate ne va dell'im-



magine della Fisascat ma ne va dell'immagine della Cisl e la Cisl giustamente questo non se lo può permettere.

Dobbiamo cambiare pelle per essere considerati utili, percepiti utili. Diceva prima il professor Tiraboschi che siamo poco percepiti o poco conosciuti. Diciamo così poco conosciuti.

Dobbiamo farci conoscere ed essere utili, quindi dobbiamo individuare, rafforzare, implementare costantemente il nostro sistema relazionale con chi è sui posti di lavoro. Con chi lavora.

Ma aggiungo di più. Non dobbiamo solo essere un sindacato dei lavoratori subordinati, dobbiamo essere un sindacato del mondo del lavoro. E dobbiamo essere un sindacato preparato a dare una mano anche a chi cerca il lavoro. Dobbiamo lavorare per cercare anche qui con un pò di lungimiranza, di mantenere le professionalità all'interno dei circuiti, perché manca forza lavoro.

E dobbiamo anche lavorare per dare giusto rilievo al settore del terziario, per renderlo un pò più protagonista e forse qualche richiesta al CNEL rispetto a questa la faremo anche.


Radicati sul territorio e per fare questo bisogna creare sindacaliste e sindacalisti competenti.

Quindi noi lavoreremo molto sull'aggiornamento delle competenze dei colleghi a tutti i livelli, con una formazione capillare e continua. Ne facciamo tanta, la facciamo anche bene, dobbiamo farne di più, e ancora meglio.

Valorizzare il nostro patrimonio del sistema dei servizi della nostra Confederazione.

E poi la sfida delle sfide dobbiamo governare le transizioni ecologiche e le transizioni digitali perché transizione ecologica e transizione digitale significa transizione del lavoro. E se non siamo protagonisti nel governare questi passaggi, queste trasformazioni, veniamo travolti da queste trasformazioni.

E poi la cosa, l'elemento essenziale, di un sindacato di categoria è la contrattazione. Attuazione nella contrattazione dobbiamo migliorare la classificazione e aggiornarla. Fuori dubbio, se necessario, dobbiamo ripermire meglio anche i settori e dobbiamo lavorare su tutti quegli aspetti di miglioramento delle tutele che dal posto di lavoro poi si trasferiscono anche nella vita lavorativa perché se un tempo si viveva per lavorare, oggi i giovani tendono più a lavorare per vivere e per vivere meglio.



**IN PAKISTAN CI SONO PIU' DI  
3.000.000 DI BAMBINI MALNUTRITI  
E 2.000.000 DI ADULTI CON UN  
LAVORO SCHIAVO O MALPAGATO**

**ISCOS, CON LE SCUOLE E IL SINDACATO,  
FORNISCE ACQUA POTABILE, ISTRUZIONE  
E FORMAZIONE**

**VOGLIAMO MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI  
SALUTE, DI LAVORO, LE SCUOLE E RIDURRE  
LE TENSIONI**

**PER UNA COMUNITA' CHE VIVE IL SUO  
SVILUPPO IN PACE E RISPETTO  
RECIPROCO**

**[HTTPS://WWW.ISCOSCISL.EU/SOSTIENICI](https://www.iscoscisl.eu/sostienici)  
DONA ORA**

**IBAN IT27 F050 1803 2000 0001 1102 407  
C/C POSTALE 68901008**

**INFO: [WWW.ISCOS.EU](http://WWW.ISCOS.EU) - [ISCOS@ISCOS.EU](mailto:ISCOS@ISCOS.EU)**



Il lavoro non è più il concetto primario. C'è l'aspetto della qualità della vita e se noi non siamo in grado di conciliare il lavoro con la vita molto probabilmente vedremo sempre più sfuggente l'approccio al lavoro e a chi non cerca il lavoro.

Altra questione è chiaramente il lavoro povero. Anch'io sono del parere che il lavoro povero non è solo quello che si determina con una paga oraria bassa.

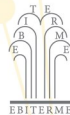
Il lavoro povero è quanto lavoro io all'anno. Quindi la stagionalità è un tema, sicuramente la stagionalità, e poi c'è tanto da lavorare sui part time e la contrattazione dobbiamo farla a livello nazionale e a livello decentrato perché se ci sono due livelli un motivo ci sarà.

E il motivo della contrattazione di secondo livello che va rafforzata, è fondamentale per recuperare i risultati della produttività a monte. Dobbiamo lavorare per recuperare la produttività.

Quindi credo siano sfide importantissime e molto complesse.



## ENTI BILATERALI



## FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



## FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



## FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA





# 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



TROVA LE SEDI SU: [www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)

