

# LABORATORIO TERZIARIO

PERIODO DELLA FISASCAT C/ISL DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI  
Poste Italiane Spa - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% - DCB Roma - N. 2/2023 - Anno XVII

DA 75 ANNI 1948 - 2023  
CISL FISASCAT  
DALLA PARTE DELLE LAVORATRICI E LAVORATORI



## 75 anni di Storia e Contrattazione

Partecipazione al lavoro  
nel Terziario di Mercato:

sfide e opportunità  
della contrattazione



LAVORO

CONTRATTO

DIGNITÀ

TERZIARIO

TURISMO

SERVIZI



**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.

## 75 anni di Storia e Contrattazione

---

Partecipazione al lavoro  
nel Terziario di Mercato:  
sfide e opportunita'  
della contrattazione



N. 2/2023 – Anno XVII

**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° 485 in data 13/12/2006**

**ROC 17005**

**Progetto grafico e impaginazione:**

Stefano Fazio

**Redazione:**

Paola Mele, Claudio Canzone

**Stampa:**

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio n° 37

San Cesareo (RM)

Finito di stampare nel mese di febbraio 2024

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

## Sommario

<b>PREFAZIONE DI DAVIDE GUARINI</b> . . . . .	<b>pag. 5</b>
<i>Segretario Generale Fisascat Cisl</i>	
<b>INTRODUZIONE DI VINCENZO DELL'OREFICE</b> . . . . .	<b>» 19</b>
<i>Segretario Generale Aggiunto Fisascat Cisl</i>	
<b>ESPERIENZE EUROPEE: INTERVENTO DI ZEYNEP BICICI</b> . . . . .	<b>» 31</b>
<i>Head of the department IG BAU e Presidente UNI Europa Property Services</i>	
<b>ESPERIENZE EUROPEE: INTERVENTO DI JEAN-MARC ROBIN</b> . . . . .	<b>» 37</b>
<i>Segretario CAE Gruppo Carrefour Francia</i>	
<b>ESPERIENZE EUROPEE: INTERVENTO DI ORIOL CREMADES CHUECA</b> . . . . .	<b>» 45</b>
<i>Docente Diritto del Lavoro e Previdenza Sociale Università Rovira i Virgili Catalogna</i>	
<b>INTERVENTO DI LUIGI SBARRA</b> . . . . .	<b>» 55</b>
<i>Segretario Generale Cisl</i>	
<b>INTERVENTO DI EMMANUELE MASSAGLI</b> . . . . .	<b>» 71</b>
<i>Presidente Fondazione Tarantelli</i>	
<b>INTERVENTO DI LORENZO MALAGOLA</b> . . . . .	<b>» 81</b>
<i>Segretario XI Commissione Lavoro pubblico e privato</i>	
<b>CONCLUSIONI DI DAVIDE GUARINI</b> . . . . .	<b>» 89</b>
<i>Segretario Generale Fisascat Cisl</i>	



# 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)*

Prefazione di **DAVIDE GUARINI**  
(Segretario Generale Fisascat Cisl)

Care amiche e cari amici, gentili ospiti, è con grande piacere che apro i lavori di questa giornata commemorativa. Una giornata che serve a noi per celebrare il 75° anniversario della nascita della Fisascat. Un evento straordinario e importantissimo. Un anniversario ancora più significativo perché coincide con un altro avvenimento fondamentale per la storia del nostro Paese, la nascita della Costituzione italiana del 1948. La Costituzione più bella del mondo, il nostro faro, il fondamento dei nostri valori democratici, la bussola che ci guida nella navigazione dei tempi turbolenti. Un evento che ha contribuito a plasmare l'Italia moderna, fornendo una guida etica per la nostra nazione, stabilendo principi chiari di giustizia sociale, democrazia e pace e garantendo i diritti e le libertà fondamentali di ogni cittadino.

È un evento importante, straordinario perché insieme cercheremo di ricordare la nostra storia, il nostro cammino, i nostri percorsi, le nostre tappe dal 1948 ad oggi. Sempre al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori, sempre vicino alle donne e agli uomini che ci hanno dato fiducia ed ascoltato. Sempre e solo un sindacato mai scontato, attento alle continue evoluzioni sociali ed economiche. Fortemente innovativo e riformista, ora come allora. Un capitolo coinvolgente e significativo nel susseguirsi di eventi e dinamiche che hanno scolpito la Federazione del Commercio, Turismo e Servizi della Cisl.

La Cisl, la nostra Confederazione a cui abbiamo aderito fin da subito senza dubbi e tentennamenti, forti dei valori che ci accomunano e alla quale continueremo a dare il nostro supporto e mai faremo mancare la nostra presenza.

Il 12 ottobre 1948, cinque giorni prima della fondazione della libera CGIL, che sarebbe poi stata la futura CISL, in un'Italia che stava cercando di definire la sua identità dopo la seconda guerra mondiale, un impavido gruppo di sindacalisti liberi, di lavoratori, di sindacati liberi, di lavoratori del commercio e affini costituiti in numerose province d'Italia, sottoscrisse il verbale costitutivo della Filsac, la Federazione Italiana Libera dei Sindacati addetti al commercio. Da allora la nostra Federazione è cresciuta e maturata in modo straordinario. Nel proprio statuto recepiva i principi fondamentali del sindacalismo libero, dando inizio all'esperienza di un sindacato innovatore per la categoria e per il settore. Da allora la nostra Federazione è cresciuta e maturata in modo straordinario. Quello che iniziò come un piccolo sindacato destinato a rappresentare i lavoratori dei settori dei servizi commerciali e del turismo, è diventato oggi un pilastro della tutela e dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, un baluardo per la promozione di condizioni di lavoro dignitoso e meritevoli, per la qualità del lavoro e della vita nei settori del terziario di mercato.



Negli anni successivi alla sua fondazione, la Fisascat si è confrontata con le sfide obiettive e strutturali di settori molto frammentati. Tuttavia, è proprio grazie a questa situazione che nel corso del tempo la Fisascat è stata in grado di sviluppare nuove forme di negoziazione contrattuale e di mobilitazione, soprattutto nel settore della grande distribuzione e in alberghi di grandi dimensioni e moderni, soprattutto a partire dagli anni '70. Ciò che ha sempre delineato l'agire della Fisascat è stata la sua originale combinazione di aspetti economici e sindacali. Una formula che era molto cara a Giulio Pastore. Un sindacato forte per un'economia forte. Questa filosofia era in netto contrasto con le teorie del sindacalismo più ideologico che avevano come obiettivo il superamento delle logiche capitaliste, senza però considerare i rischi e i danni verificatisi in molti casi nei sistemi economici dei cosiddetti paesi socialisti.

Per la Fisascat l'impegno sindacale in un contesto di economia in crescita significava concentrarsi sulla riforma del settore del commercio, dalla piccola vendita ambulante ai grandi magazzini e supermercati, così come sull'ammodernamento delle strutture turistiche e, più recentemente, sulla valorizzazione dei servizi del settore terziario. Tutto ciò mantenendo come obiettivo primario la protezione sempre più efficace dei lavoratori e delle lavoratrici.

In questo contesto la Fisascat ha anche svolto un ruolo di primo piano nelle vertenze nelle grandi aziende, portando alla diffusione della contrattazione decentrata territoriale, integrativa aziendale, caposaldo dell'azione sindacale CISL anche nei settori del commercio, turismo e servizi. Da questo momento in poi si originò l'idea di estendere la contrattazione collettiva anche a livello territoriale e soprattutto nacquero i primi enti bilaterali che promossero lo sviluppo del welfare contrattuale nei successivi anni.



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



Durante il periodo corporativo si svilupparono diverse forme di bilateralità. Questo avvenne tramite l'istituzione delle prime commissioni paritetiche per l'interpretazione dei contratti, la risoluzione delle controversie e l'implementazione di vari programmi di solidarietà. Negli anni '80 e '90, in una logica partecipativa, furono progettati nuovi modelli di bilateralità che oggi intervengono su welfare sanitario e previdenza, sostegno al reddito, formazione professionale. Grandi conquiste che hanno portato e portano benefici per milioni di lavoratrici e lavoratori, ma su cui c'è ancora molto da lavorare. Ad esempio, sull'incontro domanda offerta di lavoro, sulle commissioni di conciliazione, sulle migrazioni del lavoro nero e sommerso e su salute e sicurezza.

Oggi la Fisascat si pone nel panorama confederale come il sindacato che deve governare i processi di un'economia in crescente terziarizzazione. Con l'espansione dei servizi che segue il trend di sviluppo delle principali economie. Un percorso da definire negli oltre 30 contratti nazionali che la Fisascat Cisl sottoscrive, a cui si aggiungono oltre 150 contratti integrativi aziendali.

Dedichiamo questa celebrazione quindi alle persone impiegate nel settore del commercio, del turismo e dei servizi. Insieme a loro, la nostra Federazione ha svolto un ruolo di rilievo sia dal punto di vista sociale che culturale, contribuendo allo sviluppo economico di questo settore. Oggi così come nel passato, ci ricordiamo che la base culturale su cui si è fondata la Fisascat, 75 anni fa, era quella promossa dal professor Mario Romani in collaborazione con il fondatore della Cisl, Giulio Pastore.

Siamo qui oggi per rendere omaggio ai fondatori della Filsac prima, poi diventata Fisascat, ripercorrendo i momenti più significativi della nostra storia. Insieme con forza e determinazione, continueremo a

solcare le orme e i valori di chi ci ha preceduto, senza l'ovvietà della ricorrenza, ma con lo spirito di un'analisi costruttiva e rielaborativa, offrendo alla società di oggi le nostre idee, il nostro patrimonio di valori, principi, giustizia sociale, democrazia e pace, garantendo i diritti e la libertà fondamentali di ogni cittadino.



I lavori odierni prevedono una tavola rotonda dal tema "Partecipazione al lavoro nel terziario di mercato, sfide e opportunità della contrattazione". Il focus sarà sulla proposta di legge di iniziativa popolare della Cisl "la partecipazione al lavoro" e sui relativi sviluppi attraverso la contrattazione nei settori del terziario di mercato. Il confronto sarà anche l'occasione per rilanciare la campagna di sottoscrizione confederale avviata nei mesi scorsi e che proseguirà su tutto il territorio nazionale.

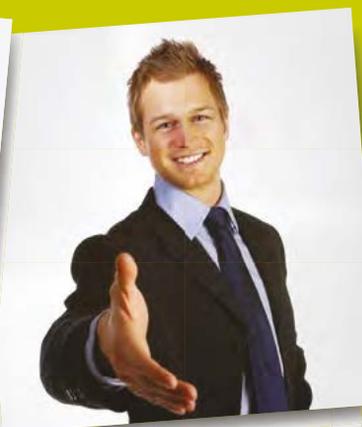
Pertanto, abbiamo pensato di mandare oggi da questa ricorrenza un chiaro messaggio sul lavoro, sul valore ormai ineludibile della parteci-

pazione. Perché la nostra storia, così come quella della Cisl, è una storia di 75 anni di partecipazione, 75 anni da protagonisti della vita economica, politica e sociale del nostro Paese.



Oggi il tema della partecipazione dei lavoratori all'impresa è diventato dirimente come grande sfida di questo tempo. Partecipazione e contrattazione sono due termini, due concetti fondamentali che devono integrarsi fra loro, camminare fianco a fianco. Contrattare per includere e migliorare, partecipare per valorizzare e contare di più, per essere protagonisti. Una sfida difficile, soprattutto nei nostri settori frammentati e di piccole dimensioni. Ma una sfida che, come Fisascat, dobbiamo cogliere e fare nostra.

Altre sono le sfide che oggi ci attendono. Rinnovare tutti i contratti del settore riproponendo la centralità dei diritti, delle tutele e della stabilizzazione dell'occupazione. Tutelare sempre di più i lavoratori, le donne e i giovani che chiedono un lavoro migliore nel terziario, nel



*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.*

turismo e nei servizi. Sviluppare un'azione congiunta con tutta la Cisl per dar valore e ruolo al terziario nel suo complesso, che è un settore con grandi prospettive occupazionali ma che soffre della frammentazione del lavoro e dell'impiego.

Crediamo sia giunto il momento di pensare a un patto di sviluppo per il terziario e i servizi. Inoltre, celebrare il nostro 75° anniversario oggi significa rivedere la nostra storia con occhi diversi. Significa ricordare le dinamiche passate e, attraverso questo importante compleanno, riflettere insieme per trasformare la nostra storia nell'attuale contesto socio-economico, di fronte alle complesse sfide del terzo millennio la globalizzazione, la digitalizzazione e l'invecchiamento demografico. Sfide destinate a cambiare le sorti del mondo del lavoro.

La Fisascat Cisl è impegnata nel cercare di rendere attrattivo il nostro sindacato nei confronti delle giovani generazioni. Nei giorni scorsi, nella fase di allestimento della nostra mostra fotografica, è capitata sottomano una foto in cui un non più giovane Giulio Pastore dialogava con un gruppo di giovani sindacalisti. È così che immagino il futuro di questa federazione aperta e attrattiva per le giovani generazioni, attenta alle loro esigenze e alle loro aspettative.

In particolare, la Fisascat Cisl sta cercando di comprendere meglio ciò che i giovani lavoratori cercano da un sindacato. Il percorso verso questo futuro è già stato tracciato. Non solo, occorrerà portare avanti e realizzare concretamente un modello contrattuale innovativo che riconosca più ruolo al decentramento, più contratti integrativi, più contrattazione territoriale, ma parallelamente anche un sistema contrattuale nazionale che garantisca le tutele necessarie ed un salario contrattuale che consenta anche a chi, per mille ragioni, non ha la possibilità di contrattare ulteriori quote salariali attraverso la

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

# UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,  
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



MOBILITÀ

- 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 Informativo pubblicato sul sito internet [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it)

contrattazione di secondo livello, di avere almeno ciò che spetta e cioè un trattamento salariale adeguato al recupero della produttività già al primo livello di contrattazione. Insieme riusciremo a realizzare tutto questo. Coscienti dello sforzo profuso nella difficile ricerca e nella puntuale ricostruzione delle nostre origini, ringraziamo chi in questi anni si è speso per realizzare analisi, valutazioni e sintesi delle prime esperienze contrattuali e delle sperimentazioni organizzative intraprese dal sindacalismo nel commercio, turismo e servizi. Avverto il dovere di rivolgere un sentito ringraziamento a chi oggi non c'è più e ai tanti dirigenti nazionali, regionali e territoriali che ci hanno lasciato in questi ultimi anni. L'amico Luigino Pezzuolo, l'amico Rolando Sirni, l'amica Alessandra Sergi, oltre agli amici Natalino Famà, padre Claudio Crimi che tanto ha ispirato il nostro agire, e il noto fotografo Carlo Riccardi, recentemente scomparso, che ha accompagnato la Cisl e la Fisascat dalla sua origine attraverso oltre 70 anni di storia d'Italia.

Anche oggi voglio rivolgere un pensiero particolare all'amico Giovanni Pirulli. Al quale mi legava un rapporto di amicizia e profonda stima. Oggi è doveroso rendere il meritato omaggio ai padri costituenti della nostra organizzazione e anche i Segretari Generali che si sono succeduti nel tempo. Il nostro pensiero va in particolare a Aldo Ronci, che è il sottoscrittore dell'atto costitutivo, Pietro Paccagnella, Amleto Mantegazza, Ugo Zini, Giulio Pettinelli, Leonardo Romano, Tarcisio Carelli, Mario Cesino e Renato Di Marco.

Ed infine, un ringraziamento a chi oggi è presente qui con noi, gli amici Gianni Baratta e Pierangelo Raineri. La nostra gratitudine è rivolta anche a tutti i componenti che hanno fatto parte di tutte le segreterie che si sono andate a costituire in tutti questi anni di storia, dei quali non potrò elencare i nomi perché vi assicuro, sarebbe una lista molto lunga, ma che hanno fattivamente contribuito a realizzare questi

fantastici 75 anni di storia. A tutti va il nostro pensiero e il nostro ringraziamento. Partendo dal loro insegnamento cercheremo di sviluppare ancora di più il grande ruolo che la Fisascat ricopre per tutte le lavoratrici e i lavoratori del terziario, del turismo e dei servizi. Grazie a loro credo di poter dire che la nostra Federazione abbia vissuto una grande opportunità per affermarsi come un importante sindacato del terziario.

Nel ringraziarvi tutti della partecipazione in questa giornata celebrativa permettetemi anche di ringraziare tutti i colleghi di segreteria i funzionari e tutto lo staff della Federazione nazionale per l'importante contributo che quotidianamente mettono a disposizione per il buon funzionamento della complessa struttura Fisascat.

Un sentito grazie anche a tutti i colleghi delle altre categorie della CISL che oggi ci onorano della loro presenza. Un ringraziamento particolare al nostro Segretario Generale Luigi Sbarra che non ci ha mai fatto mancare il suo prezioso supporto. Saremo sempre con te e ti saremo sempre vicini. Un grazie anche a tutti i tuoi colleghi di segreteria che sono sempre attenti alle questioni Fisascat.

Grazie gentili ospiti, siete veramente tanti; oltre ogni aspettativa. Non potrò citarvi uno ad uno e di questo vi prego di scusarmi, ma la lista sarebbe molto lunga. Grazie anche agli amici che questa mattina sono qui con noi. E porteranno il loro importante contributo alla tavola rotonda che sarà diretta dall'amica giornalista Rai Monica Setta. Vi ringraziamo veramente di cuore perché con la vostra presenza qui con noi avete voluto vivere e dare valore a questi 75 anni di storia sindacale cislina del terziario, dei servizi e del turismo, riconoscendo in questo modo alle lavoratrici e ai lavoratori il significativo contributo e ruolo che hanno avuto.

La Fisascat ancora oggi, dopo 75 anni di storia, è molto giovane e dinamica. In una società liquida rimane solida la nostra capacità di rappresentare il nuovo e il cambiamento. Con lo stesso spirito che ha spinto i nostri padri fondatori 75 anni fa. Propone agli uomini e alle donne, alle lavoratrici e i lavoratori e alla società tutta, una nuova cultura sindacale, condivisa, solidale, partecipativa.

Questo è il nostro obiettivo. La stessa cultura che ha mosso i cuori dei nostri padri fondatori. La stessa cultura che oggi pulsa nei cuori di ognuno di noi. Buon compleanno!

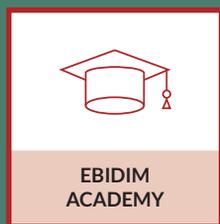




## CHI SIAMO

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



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**

## Introduzione

### **VINCENZO DELL'OREFICE**

*(Segretario Generale Aggiunto Fisascat Cisl)*





# 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)

Buongiorno a tutti. Prima di passare alla trattazione dell'argomento che mi è stato affidato, voglio partire esprimendo un ringraziamento a tutto il gruppo dirigente della Fisascat, a tutti i nostri delegati che nei territori sono mobilitati assieme alle Cisl nella raccolta delle firme per la proposta di legge sulla partecipazione per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione. Attenzione però il ringraziamento che vi facciamo non è per il lavoro che avete fatto, ma per quello che dobbiamo ancora fare. Ed è tanto perché dobbiamo intensificare gli sforzi e far avvertire alle Cisl locali, ai lavoratori, che la Fisascat è seriamente mobilitata sul tema della partecipazione.

Il tema della partecipazione interseca la vita della nostra Federazione e dei lavoratori, dei nostri settori. Infatti, la partecipazione dei lavoratori per la Fisascat è insieme un'aspirazione e una strada obbligata. Un'aspirazione a veder riconoscere una centralità nuova e maggiore ai lavoratori nelle imprese e al lavoro nella società.

È una strada obbligata per dare vita a una nuova generazione di diritti per chi lavora e soprattutto per chi lavora in imprese nelle quali il sindacato oggi non può neanche entrare. Un'aspirazione che nei nostri settori si è spesso però concretizzata in accordi, quindi un'aspirazione molto concreta. Sono diverse, infatti, le intese da noi sottoscritte nel corso degli anni, contenenti istituti riferibili alla partecipazione organizzativa, alla partecipazione consultiva e alla partecipazione economico finanziaria. All'elenco manca la partecipazione gestionale. Che, soprattutto a causa di pregiudizi duri a morire, non è stata mai agita nei nostri settori, come sarebbe invece opportuno fare. Sulla partecipazione organizzativa in particolare, le soluzioni da noi condivise e costruite naturalmente assieme ad altri a livello di contrattazione integrativa aziendale hanno contribuito a creare schemi flessibili di orario, una maggiore armonizzazione dei tempi di

vita e di lavoro con la gestione soprattutto delle isole, lo smart working e diverse forme di flessibilità in entrata e in uscita, quella che viene chiamata la flessibilità di ingresso, la libertà di timbratura. Ma i nostri accordi, sempre nell'ambito della partecipazione organizzativa, sono anche serviti a propiziare un'accresciuta attenzione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori ai risultati gestionali delle loro imprese. Infatti i salari variabili sono legati prevalentemente ad obiettivi di tipo gestionale nel terziario di mercato.



Relativamente alla partecipazione consultiva abbiamo dato vita a commissioni paritetiche sulla formazione professionale. Sono presenti infatti tali commissioni in Alleanza 3.0, Coin, Ovieste, Bofrost Italia o Bertelli, Autogrill, My Chef, Chef Express, Marriott e Starhotels.

Commissioni paritetiche del Welfare sono presenti in Lidl Italia, Coop

Alleanza 3.0 ed Esselunga. Commissioni paritetiche su prevenzione, salute e sicurezza, sulla scorta dell'esperienza dei Comitati Covid che hanno avuto un forte impulso confederale e che abbiamo appunto sperimentato in piena pandemia, attualmente operano in tutte le maggiori aziende dei nostri settori.

In ultimo, la partecipazione economico finanziaria ai profitti e ai risultati dell'impresa, l'abbiamo trattata sostanzialmente sotto due aspetti. Attraverso la creazione dei già richiamati premi di risultato ad obiettivi e con la sottoscrizione di intese aziendali che prevedono il diritto in capo a ciascun lavoratore di accedere all'acquisto di azioni dell'impresa da cui dipendono a condizioni particolari, vantaggiose. Convertendo il proprio premio aziendale in azioni, come nel caso del vigente contratto integrativo aziendale di Leroy Merlin, Bricocenter o utilizzando quota parte del proprio TFR, come sancisce una storica intesa fatta con Carrefour Italia nel 2000 e a cui aderì l'ottantatré per cento dei lavoratori dipendenti da quell'azienda. A dimostrazione che questo è un tema che ai lavoratori sta molto a cuore. E poi in Autogrill nel '97 a seguito della privatizzazione del colosso pubblico SME.

Tuttavia non si può disconoscere che le esperienze di azionariato dei dipendenti nei nostri settori siano state delle parentesi. Gli stessi dipendenti hanno contribuito ad accentuare tale stato di fatto. Quasi sempre, infatti, hanno detenuto le azioni acquisite per un tempo brevissimo. Quello necessario per approfittare del rialzo del prezzo del titolo e quindi massimizzare il ritorno. Riteniamo, tuttavia, che i dipendenti azionisti, se in questi anni avessero potuto contare, come la proposta della Cisl prova a fare, su un loro rappresentante nei Consigli di Amministrazione o nei Consigli di Sorveglianza, probabilmente, quell'investimento sarebbe stato meno volatile.

# Fon.Te.



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

è  
*la nostra*  
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo\_Fonte



**Fon.Te.** è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi).  
È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione.  
È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro ed è lo strumento contrattuale che le parti sociali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei settori rappresentati per costruirsi una pensione aggiuntiva alla prestazione pubblica, al fine di incrementare il livello della pensione futura.

Contact Center 06.83.39.32.07

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

La carenza di esperienza di partecipazione gestionale fa comprendere quanta strada abbiamo ancora da fare, da percorrere. In effetti, la partecipazione gestionale manca. Bisogna fare ancora molta fatica nei nostri settori per far entrare i lavoratori nella cosiddetta “stanza dei bottoni” delle imprese nelle quali lavorano. Si fa fatica ad introdurre delle reali forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche aziendali.

A tal riguardo il gruppo Carrefour rappresenta per noi una palestra. Nel C.d.A. della capogruppo di questa società, infatti, siede un rappresentante dei lavoratori. Ma grazie a una legge dello Stato, grazie a una legge che in Francia impone la presenza di un rappresentante dei lavoratori nei Consigli di Amministrazione delle imprese.

Proprio l'aspirazione di coinvolgere di più i lavoratori per la nostra Federazione resta un obiettivo presente che non ci stancheremo di perseguire. I nostri settori, anzi, per le loro caratteristiche, possono considerarsi il terreno ideale d'elezione per dare vita a una nuova fase della storia della partecipazione dei lavoratori. Diversi potrebbero essere i casi significativi da citarsi, a testimonianza di quanto asseriamo con questa breve relazione introduttiva. Ne cito uno per tutti che fa riflettere, però, e che riguarda quegli antecedenti storici degli attuali Contratti Collettivi nazionali di Lavoro, dei pubblici esercizi, ristorazione e turismo, prendendo le mosse dalla “percentuale di servizio” che poteva costituire anche l'unico trattamento mensile per i dipendenti da piccoli alberghi, piccole pensioni e locande, così si chiamava il contratto addirittura del 1937. Ebbene, il CCNL per i lavoratori di albergo, pensioni e locande, sottoscritto il 14 novembre del '55, nel determinare e nel ridisegnare l'impianto retributivo del settore, accanto al salario mensile alberghiero, al vitto e alloggio, metteva come voce mensile, quindi già a livello nazionale, una quota

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

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



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

## 400 corsi

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

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



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

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



parte della percentuale sui ricavi, sui risultati che questi esercizi facevano. Ciò che cosa significa. Che l'attenzione all'andamento delle imprese in questi nostri settori il sindacato lo ha sempre avuto e lo ha sempre tradotto in un'opportunità per le lavoratrici e per i lavoratori. È come se avessimo stabilito a livello nazionale di dare una quota parte della produttività prodotta, perché alla fine di quello parliamo e di quello si tratta.

Quindi non solo un'aspirazione. La partecipazione dei lavoratori per la Fisascat è anche una strada obbligata per i nostri settori, in quanto per superare il carattere di eccezionalità e l'estrema frammentazione delle esperienze che ho sommariamente richiamato, appare necessario avere un approccio più organico che solo una legge che non obbliga, ma promuove, incentiva, può dare.

La proposta di legge di iniziativa popolare per la disciplina della partecipazione elaborata della Cisl, oltre a valorizzare il ruolo della contrattazione, prevede la possibilità per i lavoratori dipendenti e piccoli azionisti, in generale, sia di stipulare accordi di affidamento fiduciario per la gestione dei diritti derivanti dalle partecipazioni finanziarie, che di trasferire le proprie partecipazioni societarie ad un trust costituito allo scopo di esercitare il diritto di voto. È quello che ci è mancato in questi anni e che abbiamo provato a dire in qualche passaggio precedente di questo intervento. Una strada obbligata affinché i dipendenti si sentano davvero parte della governance dell'impresa, affinché siano in grado realmente di influire sulle scelte e, di conseguenza, possano costituire un elemento di equilibrio proprietario e patrimoniale per le imprese di medio e lungo periodo.

Se in Auchan Italia, che di programmi di vendita di azioni ai propri dipendenti ne ha fatti nel corso degli anni, avessimo avuto un

rappresentante dei lavoratori nel CdA o nel Consiglio di Sorveglianza, ebbene, la storia di questi ultimi quattro anni sarebbe stata un pò diversa e quell'azienda non avrebbe abbandonato così facilmente il nostro Paese.

Una strada obbligata per i nostri settori. Per esempio quella della partecipazione organizzativa. Nastri orari abnormi, discontinuità, stacchi sempre più ampi fra semiturni nell'arco della stessa giornata che possono arrivare anche a 4 ore. Un lavoratore del terziario deve dare una disponibilità in termini di ore in una giornata che arrivano anche a dodici, anche se magari lavora solo 8 ore in quel giorno. E anche l'impiego massivo del personale nelle giornate festive e nelle domeniche, sono tutti fenomeni deleteri che non sono stati arginati dal decreto legislativo 66 del 2003 e nemmeno dalle successive norme che sono intervenute per modificarlo, nonostante quel decreto recepisce due direttive europee. E quindi che significa? Significa che su questo tema è la partecipazione l'unica opzione che abbiamo a disposizione. Visto che l'approccio formalista sinora osservato, con tanto di norme prescrittive e ispezioni, non appare produttivo di effetti sostanziali. In tal senso non può che apprezzarsi la parte della proposta di legge in cui si prevede l'introduzione di premialità per dare vita a piani condivisi di miglioramento e innovazione. Riteniamo che un ragionevole accomodamento su tali delicati temi debba essere promosso e incentivato, in quanto la strumentazione che oggi abbiamo a disposizione, come verificate voi quotidianamente, non serve a molto per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo.

La partecipazione è senz'altro una scelta obbligata anche per la bilateralità. I compiti non crediamo che li debbano fare solo gli altri, li dobbiamo fare anche noi. Lavorare al coinvolgimento delle lavoratrici e

dei lavoratori iscritti alle gestione di casse sanitarie ed enti bilaterali per saggiarne sistematicamente il gradimento o per conoscerne le proposte rispetto alla gamma dei servizi e prestazioni garantiti, è un obiettivo che dovrebbe vedere mobilitate tutte le parti coinvolte nella bilateralità di settore. E sempre nell'orizzonte strategico che la partecipazione rappresenta per ogni cislino, riteniamo che la proposta della nostra Confederazione rilanciata nell'agenda "Ripartire Insieme" nel settembre 2022, prima delle elezioni, non dopo, sull'aggiornamento della disciplina regolatoria dei fondi pensione in materia di investimenti in capitale di impresa, sia una strada obbligata per dare voce ai tanti lavoratori italiani che per lo più lavorano in aziende di piccole dimensioni. Per farli contare ed essere davvero parte integrante di quella democrazia economica che la nostra organizzazione vuole vedere realizzata.



In conclusione, riteniamo che la partecipazione dei dipendenti alla vita delle imprese da cui dipendono sia un obiettivo alla portata di questo Paese e che sbagliano quanti bollano questa nostra iniziativa come velleitaria che, guarda caso sono gli stessi che da decenni predicano la necessità di cambiare modello di sviluppo e sostengono che un altro mondo è possibile, salvo non proporre alcunché di alternativo a questo modello di sviluppo. E, alla fin fine, riescono a farsi piacere questo mondo, che evidentemente non deve essere poi così male!

La nostra Confederazione una proposta organica e compiuta l'ha fatta e l'ha messa a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori italiani, dimostrando ancora una volta che l'autonomia del sindacato si difende soprattutto esercitandola. La radice di ogni autonomia per noi è proporre soluzioni, non esercitare una critica fine a se stessa. E la proposta sulla partecipazione della Cisl è il mezzo per creare una nuova generazione di diritti per chi lavora qui e subito, come si sarebbe detto in altri tempi.

Quella della Cisl è una proposta concreta e impegnativa, appunto un'aspirazione e una strada obbligata.

## Esperienze Europee:

### **Intervento di ZEYNEP BICICI**

*Head of the department IG BAU e  
Presidente UNI Europa Property Services*



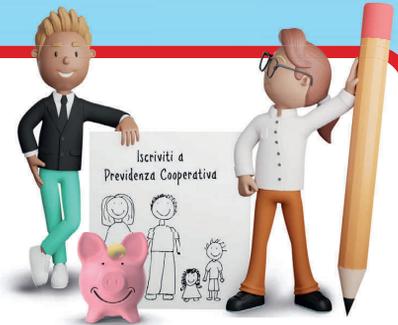


# PREVIDENZA COOPERATIVA

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** 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.

Caro Davide, cari colleghi, care colleghe, signore, signori. Vi ringrazio tanto per l'invito e, ovviamente, vi porto anche il saluto della rappresentanza nazionale del mio sindacato. Tantissimi auguri per questi 75 anni. E vi auguro molto successo nel vostro lavoro e anche molta forza viste tutte le sfide che ci troviamo davanti adesso. Noi combattiamo insieme per un miglioramento delle condizioni di lavoro ma anche di vita. Per un'economia al cui centro non sta soltanto il profitto ma l'uomo e l'ambiente. Vorrei ora con voi spiegarvi un pò meglio che cosa è il modello tedesco della codeterminazione. Ovviamente per quanto riguarda la vostra proposta di cambiamento legislativo, vi auguro veramente molto successo e spero che si traduca in qualcosa di molto reale. La codeterminazione assicura o garantisce il nostro futuro.

Abbiamo tre diversi modelli di partecipazione dei lavoratori in Germania. Da un lato all'interno dell'azienda la codeterminazione a livello aziendale e qui abbiamo sia i lavoratori che i consigli d'azienda. Poi abbiamo un'altra forma di partecipazione a livello aziendale che prevede che i lavoratori fanno parte dell'organo di vigilanza. Poi abbiamo la partecipazione all'interno dei sindacati.

La codeterminazione è regolata da una legge apposita secondo cui è previsto che i lavoratori ogni quattro anni scelgono i propri rappresentanti negli organi dell'azienda. Il secondo tipo di codeterminazione di cui ho parlato prima, invece, prevede una elezione ogni cinque anni e il compito principale è quello di vigilare sulla situazione finanziaria ma anche operativa dell'azienda. La codeterminazione all'interno del sindacato significa che insieme ai lavoratori cerchiamo di migliorare le loro condizioni di lavoro e di vita.

Il 2 maggio 1933 i nazisti avevano occupato le case dei sindacati.

Il 17 maggio 1933, invece, hanno posto fine alla nostra autonomia. Il 20 gennaio 1934 è stata varata una nuova legge che ha disciplinato completamente il settore del lavoro e i sindacati sono praticamente spariti. Il 6 agosto 1945 dopo la seconda guerra mondiale, nella zona di occupazione britannica sono nati di nuovo i primi sindacati. Il 10 aprile 1946 gli Alleati hanno concesso di nuovo la possibilità di creare dei comitati aziendali. Invece il 1 marzo 1947, per la prima volta nel settore dell'acciaio è stato introdotto la codeterminazione paritetica.



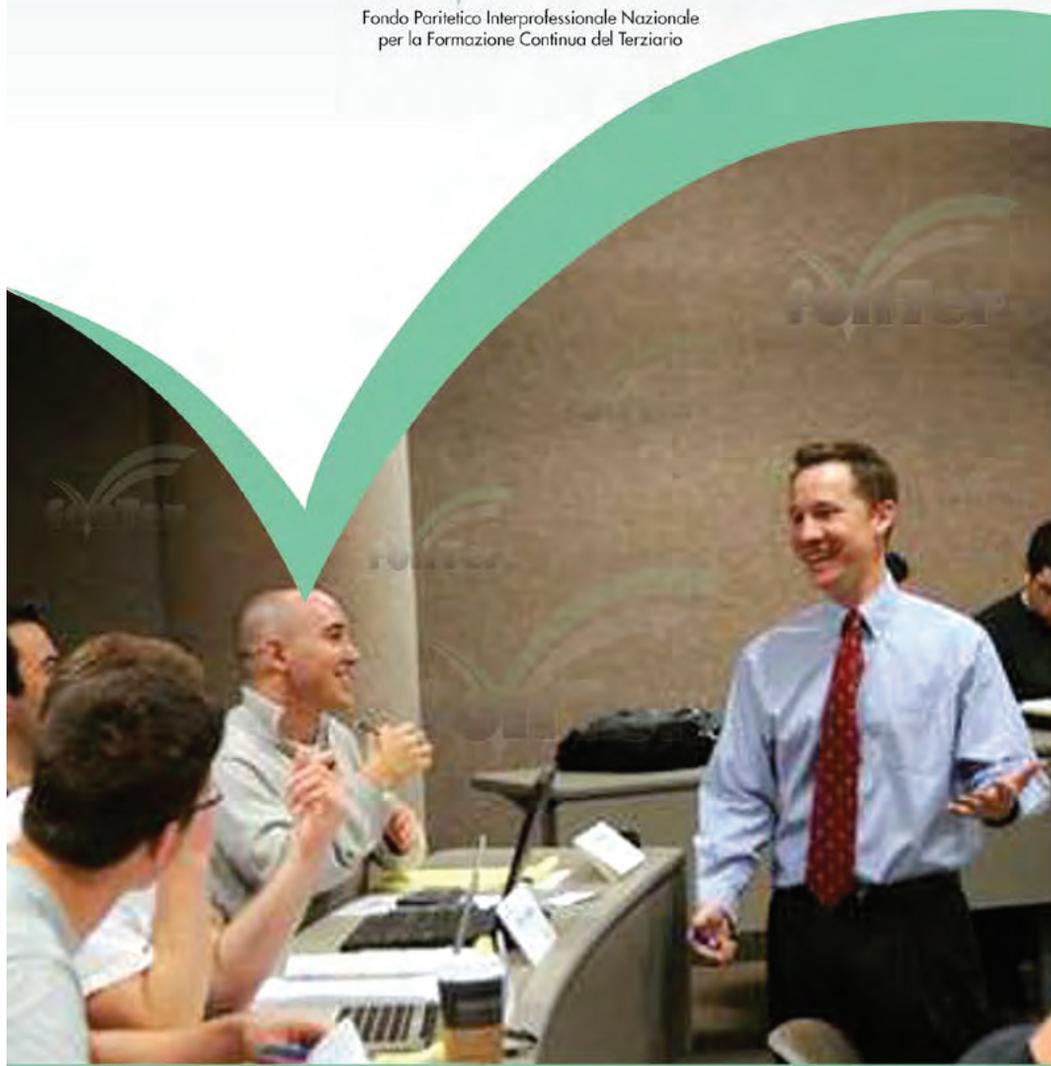
La democrazia ha bisogno della partecipazione dei lavoratori anche al di fuori del livello decisionale; non soltanto a livello dell'azienda ma anche per esempio nelle Chiese, nelle Associazioni. Dappertutto è necessario che abbiamo un diritto democratico di codeterminare il nostro futuro. Al fine di risolvere i problemi insieme.

Un famoso sindacalista tedesco ha detto “Quando i nazisti sono venuti a prendere i comunisti, io non ho detto niente perché non ero comunista. Quando invece sono venuti a prendere i socialdemocratici non ho detto niente perché non ero un socialdemocratico. Quando sono venuti a prendere i sindacalisti non ho detto niente perché non sono un sindacalista. Quando sono venuti poi a prendere me non c'era più nessuno che potesse protestare”.

La sopravvivenza della nostra democrazia è possibile soltanto se noi abbiamo diritto di esprimerci e di partecipare alla vita della democrazia, altrimenti la democrazia non ha futuro. Credo che in futuro dovremmo collaborare maggiormente, riunire le nostre forze perché questi sono tempi in cui si cerca di escludere i sindacati. Invece noi dobbiamo convincere le persone che la democrazia e la contrattazione collettiva sono dei valori fondamentali della nostra società. Per questo dobbiamo collaborare.



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)

Esperienze Europee:

**Intervento di JEAN-MARC ROBIN**

*Segretario CAE Gruppo Carrefour Francia*



## **COSA E' LA QU.A.S.:**

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

## **COSA FA LA QU.A.S.:**

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

## **I DATI DELLA QU.A.S.:**

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

Visita il sito [www.quas.it](http://www.quas.it)



*Sappiamo come prenderci cura di Te!*

Buongiorno a tutti. Vi porto il saluto fraterno di tutti i delegati, dei colleghi, dei rappresentanti dei lavoratori che fanno parte del CAE Carrefour.

Vorrei veramente ringraziare la Fisascat Cisl per avermi invitato a partecipare ai vostri lavori e soprattutto vorrei ringraziare il collega del CAE Francesco Barazzetta.

Nel mio intervento vorrei disegnare quella che è la cornice giuridica in Francia e poi andremo a vedere il caso specifico in Carrefour.

La legge francese recita che il Consiglio di Amministrazione comprende amministratori e rappresentanti dei lavoratori e ci sono due fattispecie previste. Ci sono le società che assumono oltre 1000 dipendenti che hanno sede legale in Francia. E poi ci sono le imprese che invece occupano 5000 addetti e che hanno la sede sociale in Francia oppure all'estero. E questo ovviamente coincide con Carrefour.

Il numero è pari a due se il numero di amministratori è superiore a otto. Oppure uno se questo numero di amministratori è pari o inferiore ad otto.

Quando due amministratori sono da designare:

- Uno è designato dal Comitato di Gruppo o dal Comitato Sociale d'Impresa Centrale a livello della Francia.
- Il secondo dal Comitato Europeo, se esiste.

Pertanto, entrambi i tipi di amministratori dipendenti devono essere titolari di un contratto di lavoro corrispondente ad un impiego effettivo di almeno 2 anni con la società o una delle sue filiali dirette o indirette la cui sede sociale è stabilita nel territorio francese.

Tuttavia, il requisito dell'anzianità non è richiesto se, al giorno della nomina, la società è costituita da meno di due anni.

Con la funzione di amministratore dipendente, essi vanno al di là delle loro funzioni di rappresentanti del personale, rappresentando gli interessi dell'impresa difendendo la voce dei dipendenti.

L'amministratore dipendente assume sia una responsabilità collettiva caratterizzata dal Consiglio di Amministrazione, ma anche una responsabilità individuale civile e penale se diffonde informazioni riservate.

In tal caso, egli deve dar prova di discrezione pur rendendo conto ai dipendenti che lo hanno designato per rappresentarli nell'impresa.

Secondo la legge, devono dimettersi dai loro mandati di rappresentanti del personale, per evitare qualsiasi conflitto di interessi tra l'organizzazione sindacale e l'azienda stessa.

Per quanto riguarda il CdA di Carrefour. Gli amministratori dipendenti sono 2 perché il consiglio comprende 15 amministratori. Uno è designato dal Comitato di Gruppo Francia e il secondo dal Comitato Europeo.

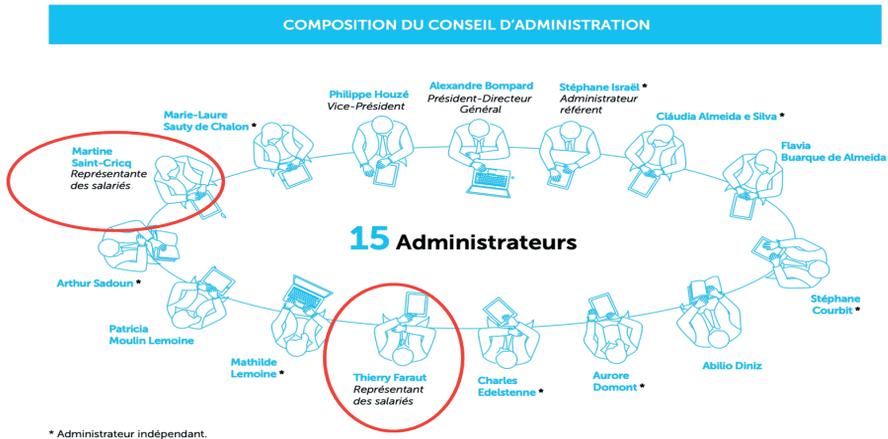
La durata del mandato è di 3 anni rinnovabile una volta.

Gli Amministratori che rappresentano i dipendenti hanno lo stesso status, gli stessi diritti e le stesse responsabilità degli altri Amministratori. Essi ricevono una remunerazione secondo le stesse regole applicabili agli altri Amministratori.

Essi beneficiano di un numero di ore di formazione di 20 ore all'anno e di un tempo di preparazione di 15 ore per riunione. Essi hanno

beneficiario di una formazione interna per presentare loro il ruolo e le regole di funzionamento del Consiglio di Amministrazione nonché i loro diritti, obblighi e responsabilità.

È stato loro proposto di seguire un percorso di integrazione destinato a perfezionare le loro conoscenze dell'attività e

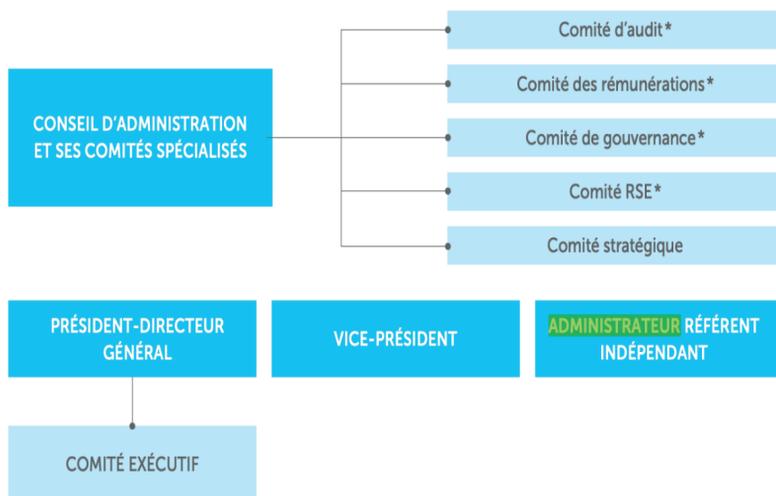


dell'organizzazione del gruppo Carrefour. A tal fine si sono svolti colloqui con i dirigenti del Gruppo.

Qui vedete un'immagine che spiega quella che è la composizione attuale del C.d.A. di Carrefour. Possiamo vedere cerchiati in rosso i due rappresentanti dei lavoratori che sono vicini all'amministratore delegato del gruppo Carrefour. E credo che anche a lui debbano essere girate le rivendicazioni dei lavoratori. Quindi è veramente seduto in un posto strategico.

Per la prima volta nel 2017, quindi, è stato creato il mandato di rappresentante dei lavoratori nel C.d.A.. Il mandato poi è stato rinnovato nel 2020. E quest'anno dovremmo avere rinnovo del

mandato dei due rappresentanti dei lavoratori del C.d.A.



42

Come vedete che ci sono diversi comitati e i rappresentanti dei lavoratori che hanno un posto quindi in questi comitati.

Attualmente Martine Saint-Cricq siede nel Comitato RSI (Responsabilità Sociale delle Imprese/ Economica, Ambientale e Sociale) e Thierry Farrault fa parte del Comitato delle retribuzioni e del Comitato di governance.

Questo significa che abbiamo una partecipazione molto attiva dei rappresentanti dei lavoratori nella struttura societaria.

Aziende del calibro di Carrefour che hanno oltre oltre 300.000 addetti a livello mondiale. 300.000 addetti diretti in otto paesi: Francia, Italia, Spagna, Belgio, Romania, Polonia, Brasile e Argentina. E poi c'è anche una rete di franchising molto importante che riguarda Carrefour e ha delle partnership di distribuzione per altri marchi in tutto il mondo in oltre 40 paesi.

La presenza quindi dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione nel C.d.A. di Carrefour consente, al di là delle rivendicazioni e delle relazioni industriali o dialogo sociale che ovviamente esiste negli organi eletti dai lavoratori. Quindi questa presenza consente di mettere sul tappeto quelle che sono le rivendicazioni che riguardano le condizioni di lavoro e anche l'impatto che possono avere le decisioni sulla vita dei lavoratori e delle loro famiglie, sul potere d'acquisto, sulle condizioni di lavoro e di organizzazione.

Non è un sistema di cogestione dell'azienda perché in effetti il ruolo di questi lavoratori che fanno parte del C.d.A. è quello di tirare l'allarme e partecipare al percorso decisionale avendo il potere di minoranza di blocco.





## Cosa fare in caso di sinistro?

### Per prima cosa contattare i Centri Operativa

Quando un lavoratore ha bisogno di prestazioni sanitarie occorre che contatti il più presto possibile, e comunque prima della prestazione, la Centrale Operativa al numero verde gratuito 800-016646 (dal'estero prefisso internazionale per l'Italia - 051639046).

### SINISTRI IN STRUTTURE CONVENZIONATE PER IL FONDO FONTUR ATTRAVERSO UNISALUTE

Vengono liquidate direttamente alla struttura le prestazioni sanitarie autorizzate, con l'esclusione di eventuali somme a carico del lavoratore. All'atto della prestazione (che deve essere preventivamente autorizzata dalla Centrale Operativa), il lavoratore dovrà presentare alla struttura convenzionata:

- documento comprovante la propria identità
- prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia curata o prescritta e le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste
- dovrà inoltre firmare le ricevute per attestare i servizi ricevuti.

### SINISTRI IN STRUTTURE NON CONVENZIONATE

In questo caso, il lavoratore, per ottenere il rimborso delle spese sostenute dovrà inviare, appena possibile, direttamente al Fondo Fontur viale Pasteur, 10 - 00144 Roma, la documentazione necessaria:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale in caso di ricovero;
- copia della prescrizione contenente la patologia presunta e accertata da parte del medico curante in caso di prestazioni extraricovero
- copia della documentazione di spesa (distinte e ricevute, ticket del SSN), debitamente quietanzata.

### SINISTRI NEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Per le prestazioni effettuate in strutture del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) e da esso accreditate le spese sostenute vengono rimborsate con la modalità prevista al punto precedente. Nel caso di corresponsione all'indennità sostitutiva, l'assicurato dovrà presentare:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale

Per informazioni dettagliate sulle condizioni del piano, si consulti la Guida al Piano sanitario su [www.fontur.it](http://www.fontur.it).

### Per tutelare il bene più prezioso, la tua salute

Le Prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa sono prestate a favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Fontur in applicazione del CCNL istitutivo del Fondo Fontur stesso.

### I vantaggi per gli iscritti

- Avere a disposizione una rete di strutture sanitarie convenzionate con Fondo Fontur attraverso Unisalute (Case di Cura, Opedai, Centri diagnostici) diffuse in tutta Italia in grado di offrire un servizio di assoluta qualità in termini di professionalità medica, tecnologia e comfort.
- Ridurre al minimo i tempi di attesa tra richiesta e prestazioni sanitarie.
- Contare su una Centrale Operativa telefonica che permette di prenotare direttamente visite ed esami e di ricevere pareri medici immediati.
- Poter godere di una copertura completa in Italia e all'estero.

### SERVIZIO DI CONSULENZA

I seguenti servizi di consulenza telefonica vengono forniti dalla Centrale Operativa telefonando al numero verde 800-016646 dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 19,30. Dall'estero, prefisso internazionale per l'Italia - 051639046.

- Pareri medici immediati
- Prenotazione di prestazioni sanitarie nelle strutture convenzionate
- Informazioni sanitarie telefoniche

### RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INTERVENTO CHIRURGICO

Se il lavoratore viene ricoverato per effettuare un intervento chirurgico (vedi elenco interventi chirurgici sul sito [www.fontur.it](http://www.fontur.it)) ha diritto al pagamento delle spese sostenute nei 120 giorni prima e nei 120 giorni dopo il ricovero e durante la degenza. Durante la degenza sono comprese le spese sostenute, quali ad esempio la retta di degenza, l'accompagnatore, l'assistenza medica.

Nei casi di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale vengono rimborsate integralmente le eventuali spese per ticket sanitari o per trattamento alberghiero (ad esempio in spese per un'eventuale camera a pagamento) rimasti a carico del lavoratore.

#### Indennità sostitutiva

Se il lavoratore non richiede alcun rimborso, avrà diritto ad un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero fino al 30° giorno di ricovero. A partire dal 31° giorno fino al 100° l'indennità diventa pari a € 100,00 al giorno.

Nei casi di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture stesse senza applicazione di scoperti o franchigie, ad eccezione delle garanzie che prevedono specifici limiti.

#### Nei casi di utilizzo di strutture non convenzionate

Questa modalità potrà essere attivata solo nel caso in cui il lavoratore sia domiciliato in una provincia priva di strutture sanitarie convenzionate. Le prestazioni vengono rimborsate nella misura dell'80%, con un minimo non indovanzabile pari a € 2.000,00 e nel limite di un massimale di € 8.000,00 per ciascun intervento, nei massimali complessivo dell'area ricovero.

Somma massima a disposizione: € 30.000,00 per anno e per persona.

### TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO

Il Piano sanitario prevede il rimborso integrale del ticket sanitario per accertamenti diagnostici effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale o al rimborso integrale dei ticket per pronto soccorso.

Somma massima a disposizione: € 500,00 per anno e per persona.

### VISITE SPECIALISTICHE

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

Il Piano sanitario prevede il pagamento delle visite specialistiche con esclusione delle visite odontoiatriche e ortodontiche, ad eccezione di quelle previste nella sezione "Prevenzione Odontoiatrica".

Nei casi di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nei casi di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture.

Somma massima a disposizione: € 700,00 per anno e per persona.

### PACCHETTO MATERNITÀ

Sono comprese nel piano sanitario le ecografie e le analisi clinico chimiche effettuate in gravidanza. Sono inoltre comprese al massimo n.4 visite di controllo ostetrico ginecologico (elovate a n.4 per gravidanza a rischio).

Nei casi di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nei casi di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture.

Nei casi di utilizzo di strutture non convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono rimborsate senza applicazione di scoperti o franchigie.

Somma massima a disposizione: € 1.000,00 per anno e per persona.

In aggiunta, la garanzia prevede in occasione del parto e previa presentazione della cartella clinica, un'indennità di € 30,00 per ogni giorno di ricovero per un massimo di 7 giorni per ogni ricovero.

### PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA E TERAPIA

Il Piano sanitario prevede il pagamento di una serie di prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione endovaginale (tra cui TAC, chemioterapia, mammografia ecc., vedi elenco dettagliato sul sito [www.fontur.it](http://www.fontur.it)).

Nei casi di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nei casi di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture, lasciando a carico del lavoratore € 25,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia, da versare alla struttura sanitaria all'atto della fruizione della prestazione.

Nei casi di utilizzo di strutture non convenzionate

Le prestazioni vengono rimborsate al lavoratore nella misura del 75%, con un minimo non indovanzabile pari a € 55,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia.

Somma massima a disposizione: € 6.000,00 per anno e per persona.

### PREVENZIONE

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

Le prestazioni devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate preventivamente attraverso la Centrale Operativa.

#### PER GLI UOMINI

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es.: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).  
Una volta ogni due anni per gli uomini di età superiore ai 45 anni, prevenzione oncologica (ad es.: PSA, ecografia prostatica).

#### PER LE DONNE

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es.: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).  
Una volta ogni due anni per le donne di età superiore ai 35 anni, prevenzione oncologica (ad es.: visita ginecologica e PAP-Test).

### PREVENZIONE DELLA SINDROME METABOLICA

Per tutti gli iscritti, lo screening si attiva facendo l'esame del sangue (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) in SSN oppure attraverso il pacchetto di prevenzione cardiovascolare in un'unica soluzione nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute, previa prenotazione da parte della Centrale Operativa. Una volta effettuate le analisi, l'iscritto potrà collegarsi al sito [www.fontur.it](http://www.fontur.it) ed entrare nell'area riservata agli iscritti, leggere le istruzioni e compilare il questionario con i dati richiesti. Una volta compilato il questionario, il personale medico preposto al servizio provvederà ad analizzare i contenuti ed entro 2 giorni comunicherà all'iscritto l'esito della valutazione tramite e-mail.

Nei casi in cui l'iscritto si trovi in uno stato di sindrome metabolica non conclamata ha diritto a ripetere le prestazioni di seguito elencate (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) a cadenza semestrale.

### PRESTAZIONI DI IMPLANTOLOGIA

Il Fondo Fontur provvede al pagamento delle prestazioni per impianti odontoiatrici e relative corone fisse. La garanzia opera nel caso di applicazioni di un numero minimo di 2 impianti, nel medesimo piano di cura, per un massimale annuo di € 3.000,00. La presente garanzia è prestata esclusivamente nel caso in cui l'iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

### PREVENZIONE ODONTOIATRICA

Fondo Fontur prevede il pagamento di una visita specialistica e di una seduta di igiene orale professionale, una volta l'anno, nelle strutture sanitarie convenzionate indicate dalla Centrale Operativa, previa prenotazione. Le prestazioni sono indicate, che costituiscono la prevenzione, devono essere effettuate in un'unica soluzione.

- Abitazione del tartaro mediante utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, se necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale.
- Visita specialistica odontoiatrica. Qualora, a causa della particolare condizione clinica o patologica dell'iscritto, il medico della struttura convenzionata riscontri, in accordo con il Fondo, la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene orale nell'arco dello stesso anno associativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.

Esperienze Europee:

**Intervento di ORIOL CREMADES CHUECA**

*Docente Diritto del Lavoro e Previdenza Sociale  
Università Rovira i Virgili Catalogna*





**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)



Grazie mille per l'invito. Per iniziare credo sia necessario parlare di un background dell'ordinamento spagnolo che ancora oggi risente degli effetti del lungo periodo franchista sul Diritto del Lavoro.

In questo momento abbiamo una Costituzione in Spagna che in qualche modo può essere paragonabile al sistema che c'è qui in Italia.

Una delle questioni che credo valga la pena sottolineare è la questione della contrattazione collettiva e della forza vincolante dei contratti collettivi.

L'articolo 129 ha a che fare proprio con la partecipazione dei lavoratori in azienda e sta vivendo un momento di nuovo auge, di nuovo Rinascimento, e in qualche modo parla di competenza esclusiva dello Stato in ambito di diritto del Lavoro.

Allora adesso presenterò alcune idee chiave per quanto riguarda la contrattazione collettiva in Spagna. Abbiamo uno Statuto dei lavoratori che ha avuto diverse versioni, che però è sempre lo stesso, con varie modifiche.

Le modifiche più importanti non sono venute da iniziativa propria del legislatore spagnolo ma per via di un adattamento e di una adozione delle direttive a livello europeo.

Entrando in materia di negoziazione collettiva in Spagna abbiamo un tipo di contratto collettivo molto specifico che viene favorito proprio dal sistema spagnolo.

Potremmo definirlo un un Contratto Collettivo statale, un contratto collettivo statutario, che quindi segue le norme che sono stabilite nello Statuto dei lavoratori e che con norme abbastanza stringenti risultano avere una efficacia normativa o efficacia erga omnes, quin-

di efficacia in generale.

Quasi tutti i contratti collettivi, in Spagna sono statutari, per l'appunto sono proprio la minoranza quelli che non sono statutari.

Il contratto collettivo statutario si applica a tutti i lavoratori del settore, a prescindere che siano o no membri di quelle associazioni che hanno negoziato quel contratto collettivo, avendo un effetto in qualche modo indiretto sulla affiliazione proprio sindacale.

Negli ultimi dati abbiamo che un 13% dei lavoratori sono affiliati ai sindacati. Al contrario però, sono un 80% i lavoratori che sono coperti da un contratto collettivo statutario.

Questo, come capite ha moltissimi vantaggi per i lavoratori, però, ha delle disfunzioni, genera delle disfunzioni, nel sistema di affiliazione.

Questo è molto rilevante perché non in tutti gli Stati dell'Unione europea esiste un sistema simile.

48

Quindi quali sono state le problematiche che sono risultate più rilevanti durante il corso della nostra storia in ambito di contrattazione collettiva? Ne cito tre in particolare: meccanismi di risoluzione del conflitto; durata/ultra-attività del contratto collettivo; la priorità del contratto collettivo aziendale e del gruppo di imprese.

In vari momenti ci sono sei diversi regimi giuridici e c'è stato un momento anche di quella che noi chiamiamo ultra attività del contratto collettivo.

Quindi prima avevamo contratti collettivi di un periodo che duravano uno o due anni. In altri momenti abbiamo avuto dei contratti a durata indefinita quindi per sempre e adesso siamo di nuovo tornati a questo regime. Quindi i contratti sono a tempo indeterminato.

Un altro ruolo rilevante è proprio svolto dal contratto collettivo d'azienda. La Spagna è un paese di piccole e medie imprese, anche microimprese. Quindi nel nostro sistema c'erano pochi contratti collettivi d'azienda. Però c'è stato un momento storico che ha coinciso con la crisi del 2012 in cui il regime dei contratti collettivi d'azienda è stato modificato. Quindi potevamo avere, per esempio, una retribuzione minore stabilita dal contratto collettivo d'azienda rispetto a quello del contratto collettivo settoriale. Non si era mai vista una cosa del genere e oggi con il nuovo Governo abbiamo visto delle modifiche. Quindi in questo momento per esempio non in tutti i temi in cui c'era una priorità applicativa del contratto collettivo d'azienda adesso continua ad essere così ci sono state delle modifiche appunto.

Rispetto al Comitato europeo dal nostro punto di vista spagnolo non ce ne sono moltissimi ovviamente perché il numero di dipendenti deve essere veramente molto alto. Come dicevo, invece, in Spagna abbiamo soprattutto micro, piccole e medie imprese. Posso per esempio però citare il gruppo Inditex.

Per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori in senso stretto quindi che siedano negli organi dell'azienda in qualche modo l'articolo 129 apriva questa porta però in modo indiretto.

In Spagna infatti apprezziamo moltissimo l'ordinamento tedesco sulla gestione. Però questo sistema in Spagna non esiste.

Vediamo peraltro grandi differenze tra il settore pubblico e il settore privato.

Nel settore pubblico la normativa visto che ci sono delle norme specifiche del settore pubblico, allora lì sì che ci sono rappresentanti dei lavoratori all'interno di determinate aziende pubbliche.



*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:



L'ultimo Governo ha cercato di promuovere l'economia sociale, le cooperative. In Spagna ci sono alcune regioni in cui le cooperative sono numerosissime. In altre regioni invece è un sistema abbastanza sconosciuto.

Per ora, parlando un pò del presente e anche del futuro che ci attende c'è una nuova norma dello Statuto dei lavoratori che dà diritto ai lavoratori di essere informati da parte del datore di lavoro sui parametri, le regole e le istruzioni in cui si basano gli algoritmi e i sistemi di intelligenza artificiale.

Sistemi che hanno un impatto sul processo decisionale che può avere un impatto sulle condizioni di lavoro, l'accesso al posto di lavoro, compresa l'elaborazione dei profili dei lavoratori. Una norma a se stante, che possiamo considerare assolutamente pionieristica anche nel contesto dell'Unione europea.

La contrattazione collettiva, però non si sta valendo moltissimo di questo articolo in particolare.

È vero che se ne parla molto, è però mia opinione quello che si fa è davvero poco e quindi dovremmo concentrarci di più su questo. In questo senso c'è un accordo in particolare che si chiama il 5° accordo per l'impiego e la contrattazione collettiva che è stato contrattato preso da pochissimo quindi va dal 2023 al 2025. È stato contrattato dai sindacati più rappresentativi e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

L'obiettivo di questo accordo è che in qualunque tipo di contratto collettivo si includono delle disposizioni sulla digitalizzazione, l'uso dell'intelligenza artificiale, il diritto alla disconnessione, lo smart working.

Però la mia opinione personale che ancora veramente resti molto da fare in questo senso. Sappiamo che c'è un possibile futuro Regolamento proprio a livello europeo sull'intelligenza artificiale e che è una questione problematica molto controversa e sicuramente molto dibattuta a livello europeo.

Però io vorrei dare un messaggio che forse non è molto tipico, molto usuale.

Noi molto spesso ci affidiamo a delle norme e ci aspettiamo che siano le norme a proteggere i lavoratori. Però non ci concentriamo abbastanza sulle normative che già esistono che già ci possono dare protezioni sulle tematiche che possono sorgere anche dopo che quelle norme sono state stabilite.

Spesso ci fissiamo molto a pensare al futuro a fare qualcosa di nuovo ma non ci concentriamo su quello che già abbiamo, sulle protezioni che già abbiamo.

Concludo quindi dando alcune idee sulla l'idea di democratizzazione dell'azienda in Spagna.

Come sicuramente saprete negli ultimi anni la politica spagnola è stata piuttosto complessa. C'è stato il primo Governo di coalizione della storia del nostro Paese. È stato sicuramente un grandissimo shock politico in Spagna e il Ministero del Lavoro è stato gestito da un partito più di sinistra del Partito Socialista.

Quindi abbiamo davvero moltissimi dubbi su che cosa succederà in realtà su quest'idea di democratizzazione dell'azienda. L'idea di questo nuovo Statuto per i lavoratori per il XXI secolo è lì in corso da moltissimo tempo in Spagna.

Sapete che adesso abbiamo un governo in qualche modo ad interim.

E c'è un'enorme incertezza in Spagna per quanto riguarda il nostro futuro politico.

Quindi adesso è molto difficile fare delle previsioni perché il futuro politico in questo momento è di una grandissima incertezza. E come sapete questo ha un impatto enorme sulla contrattazione collettiva e sulla partecipazione dei lavoratori.





**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



Intervento di

**LUIGI SBARRA**

*Segretario Generale Cisl*





**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)**

Gli auguri più sentiti, più veri, sinceri alla bella grande comunità di Fisascat, a Davide, ai colleghi della Segreteria, all'intero gruppo dirigente. Si segnalava già questa bella coincidenza anche come valore simbolico i 75 anni di Fisascat con i 75 anni della nostra Costituzione. Ed è bello perché a me pare, io sono convinto che Fisascat in questo lungo cammino ha conservato, ha valorizzato, ha reso diciamo, significativamente alto il contenuto della nostra Carta costituzionale, i valori della democrazia, della partecipazione, della solidarietà. Fisascat rimane una grande bella comunità sindacale, fucina di buona contrattazione, di buona rappresentanza, di buona azione di tutela per le persone che rappresentano. In questi 75 anni è cambiato tantissimo. Pensiamo a come la globalizzazione ha unito prima il mondo, adesso comincia ad avvertire segnali di grande difficoltà, come la transizione che stiamo vivendo tecnologica, digitale, ambientale, industriale. Sta modificando le modalità di produrre, di consumare, di lavorare, di vivere la comunità. In tutto questo Fisascat rimane un grande riferimento per la vita delle persone. Io mi permetto di dire che senza Fisascat la Cisl sarebbe anche un sindacato povero, povero di creatività, di rappresentanza, di impegno. Ecco perché l'invito, l'augurio, l'auspicio è di festeggiare questo bellissimo compleanno con la forza, con la passione con l'impegno rimanendo un grande sindacato una grande Federazione attestata sul terreno della responsabilità, del pragmatismo, del riformismo, dell'autonomia del continuo dialogo e confronto con le nostre controparti pubbliche e private. Un bel cammino, un bel tratto di strada, la Federazione è cresciuta, è un grande riferimento per noi ed esprime grande vitalità grande originalità nell'azione contrattuale, nel sistema della bilateralità, nella rappresentanza. Una Federazione che ha investito tantissimo, soprattutto in questi ultimi anni, grazie

a Davide e ai colleghi della Segreteria sulla formazione sindacale, che noi consideriamo il vero motore della nostra macchina sociale, sindacale e politica organizzativa. Ed è stato veramente bello mettere al centro di questa giornata, di questa celebrazione di questa ricorrenza, il tema della partecipazione dei lavoratori nel terziario e nei servizi. In assoluta coerenza e simmetria con una grande battaglia, che la Cisl sta portando avanti in queste settimane e in questi mesi attraverso la nostra proposta di legge di iniziativa popolare appunto sulla partecipazione e sulla democrazia economica quindi tanti tanti auguri veri sinceri da parte della CISL. L'auspicio che questo presente e soprattutto il futuro sia carico di tante ulteriori soddisfazioni per come li avete maturati in questi primi 75 anni.

Noi un anno fa al nostro Congresso abbiamo ragionato tanto di questa transizione che stiamo vivendo, abbiamo aggiornato la nostra impostazione sindacale politica e abbiamo deliberato, tra le tante cose, alla fine, nei documenti congressuali, la necessità di rilanciare questa impostazione sulla partecipazione, sulla democrazia economica. L'abbiamo discussa al Congresso, l'abbiamo ulteriormente approfondita in questi mesi nei nostri organismi, abbiamo elaborato un articolato di legge grazie all'aiuto di tanti amici, l'abbiamo fatto come dire con uno sforzo interno senza ricorrere a soggetti esterni. Uno degli artefici e dei protagonisti che ci ha dato una grande mano nel costruire la norma legislativa che intendiamo presentare in Parlamento tra qualche mese. E' qui stamattina con noi Emanuele Massagli, che è stato dicitimo un riferimento importante nella definizione della nostra della nostra proposta. Perché pensiamo sia maturo il tempo di aprire una grande discussione sul tema della democrazia economica e della partecipazione se non lo facciamo ora quando qualcuno direbbe siamo in questa cambiamento in questa trasformazione in questa transizione

noi vediamo forte alta la necessità di imprimere un elemento di innovazione alle relazioni sindacali anche per lasciarci alle spalle una impostazione novecentesca di rapporti tra capitale e lavoro tra impresa e lavoratori tutta centrata sulle logiche dell'antagonismo, della divisione, della contrapposizione. Per noi il tempo è maturo per dare una spinta ad un percorso di attuazione dell'articolo 46 della nostra Carta costituzionale che i nostri padri costituenti vollero. E tra quelli c'era il fondatore della Cisl, Giulio Pastore, insieme ad altri Deputati e Senatori; vollero scrivere nella Carta costituzionale per assicurare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a partecipare, a collaborare, a cooperare e a condividere le scelte, gli indirizzi, la gestione, la ripartizione degli utili delle aziende. Ecco perché pensiamo che oggi noi possiamo aspirare ad avere dopo tanto tempo una norma legislativa che sostenga, incoraggi, valorizzi, innovi le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva. La nostra proposta di legge non intende obbligare nessuno, non è una norma legislativa precettiva, è una norma che chiediamo al Parlamento per riconoscere il valore delle relazioni sindacali, il contributo delle parti sociali a concorrere nel definire aspetti legati alla crescita economica, allo sviluppo sostenibile, alla qualità e alla stabilità del lavoro, al miglioramento del clima nelle aziende, nelle imprese, negli uffici. Ed è un problema che per noi diventa essenziale, soprattutto oggi.

Nella nostra proposta di legge presentiamo quattro profili di possibile partecipazione. Ho apprezzato il contributo dei nostri colleghi che sono arrivati qui stamattina dalla Germania, dalla Spagna, perché hanno portato anche esperienze importanti e significative. Noi indichiamo un profilo di possibile partecipazione gestionale che consentirebbe ai lavoratori di entrare nei Consigli di Amministrazione o nei Comitati di Sorveglianza. E un modello di partecipazione tanto diffuso



FONDO DI ASSISTENZA  
SANITARIA INTEGRATIVA

Farmacie Private

FASIFAR



EBIFARM

Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private



in Germania. Guardiamo ad un profilo di possibile partecipazione economico finanziaria. Esperienza più diffusa in Francia. Introduciamo due elementi nuovi di possibile partecipazione di profilo diciamo nostrano, italiano. Un un intervento forte sulla dimensione organizzativa perché nelle aziende nelle imprese l'incontro bilaterale, l'incontro partecipativo tra imprese e il lavoratore possa decidere un'organizzazione del lavoro che sia in linea con i cambiamenti e le trasformazioni e discutere insieme, senza pregiudizi, di salario, di orario, di smart working, di formazione, di conciliazione vita lavoro, di welfare contrattuale e anche un profilo di partecipazione di natura consultiva.



Qualcuno mi potrebbe dire sì, ma in tutti i contratti c'è un forte richiamo ai diritti di informazione e di consultazione. Vero, ma molte volte notiamo che sono questioni che rimangono scritte, non praticate, non vissute, non governate. E allora noi vogliamo dare un forte segnale. Discutere di partecipazione consultiva significa affrontare a monte non a valle delle scelte, degli indirizzi, del governo delle aziende e delle imprese. Mi faccia dire che avessimo già avuto una legge sulla partecipazione non avremmo vissuto in questi anni ad atti di pirateria industriale, a delocalizzazioni selvagge operate da multinazionali e da imprese che venivano richiamate anche qui da Vincenzo stamattina che con una semplice mail in una notte comunicano ai propri collaboratori la chiusura delle aziende e il ricorso agli ammortizzatori sociali o anche alla Naspi o licenziando le persone.

Partecipazione significa: affrontare insieme la responsabilità di dare più solidità alle aziende, di recuperare produttività per poterla redistribuire a vantaggio dell'orario, del salario; di imprimere una forte accentuazione sulla qualità e la stabilità del lavoro.

Partecipazione significa relazioni sociali centrate sulla necessità di migliorare salari e retribuzioni, di investire meglio sulla salute, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Affrontare il tema della sostenibilità sociale. Non a caso noi indichiamo nella nostra proposta di legge la necessità di veder nascere al Ministero del Lavoro una sorta di Garante chiamato a misurare la responsabilità sociale delle imprese. Come si applicano i contratti maggiormente e comparativamente rappresentativi?. Come si assicurano diritti e tutele alle persone?. Ecco, noi pensiamo che questa oggi può essere la grande sfida. Guardare ad una cultura partecipativa che riconosca in questo Paese il valore delle relazioni sindacali, il valore della contrattazione collettiva, nazionale, aziendale.

L'importanza di avere strumenti per la bilateralità in alternativa a chi invece vorrebbe demonizzare il ruolo delle parti sociali confinandolo in un angolo come un pugile suonato. Partecipare significa dare protagonismo alla contrattazione collettiva. Significa riconoscere il valore delle parti sociali come vere autorità salariali e contrattuali. Non abbiamo bisogno di legislazione invasiva sui temi propri dell'autonomia negoziale e contrattuale. In Italia non abbiamo bisogno di un salario di Stato. Non abbiamo bisogno di una legge per ridurre l'orario di lavoro, regolare lo smart working, regolare la rappresentanza. Questi sono temi che noi dobbiamo custodire gelosamente e mantenerle nel perimetro dell'autonomia negoziale e contrattuale. Perché se passa la logica, che la legge si sovrappone al ruolo delle Parti Sociali e della contrattazione, il sindacato perde ruolo, perde protagonismo, lascia spazi nelle comunità lavorative. E poi arriverà sempre qualcuno che va oltre. Che va oltre la legge, che va oltre la contrattazione collettiva. Ci sono recenti sentenze. Che affermano un principio. Che un giudice, in nome dell'applicazione dell'articolo 36 della Costituzione sulla retribuzione necessaria, sufficiente, proporzionata. Un giudice può andare anche oltre l'applicazione di un contratto collettivo sottoscritto non da sindacati gialli, ma da sindacati comparativamente e maggiormente rappresentativi. E quella sentenza può andare anche oltre la legge. Ecco perché dobbiamo stare attenti a difendere il patrimonio di protagonismo negoziale e contrattuale che abbiamo costruito in questi 80 anni nella nostra comunità nazionale. E una volta tanto che l'Europa indica l'Italia come il Paese migliore per protagonismo delle relazioni sindacali, per qualità e quantità di contrattazione. Non c'è altro Paese in Europa che con i contratti arriva a coprire quasi il 97% delle attività economiche della popolazione lavorativa. Non abbiamo bisogno di incursioni legislative. Ecco perché la cultura parteci-



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



pativa può essere anche argine a chi vuole indebolire, demolire il ruolo e il protagonismo dei corpi intermedi e il significato della contrattazione collettiva. Poi qualcuno mi dice sì, però c'è un tema di povertà lavorativa in questo Paese che vogliamo affrontare. Disponibilissimi. Sul salario minimo. A me piace chiamarlo salario dignitoso o salario massimo possibile. Noi possiamo affrontare questo tema applicando i trattamenti economici complessivi dei contratti prevalenti più diffusi e applicati, facendoli valere per i settori di riferimento, anche dandogli valore erga omnes. Ma non abbiamo bisogno di cifre minime che ci esporrebbero a tre rischi un'esplosione del lavoro nero e del sommerso nelle categorie economiche caratterizzate da povertà e da precarietà, una dinamica retributiva e salariale che a quel punto si muoverebbe verso il basso, verso il minimo e non verso l'alto. E daremmo la stura a molte aziende che potrebbero decidere di uscire dall'applicazione dei contratti. Attestarsi sul rispetto rigoroso della cifra legale minima. E poi dire ai lavoratori trattiamo ad personam nelle aziende. Ecco perché a me fa paura questa prospettiva e mi fa paura, fatemelo dire, il comportamento di altre sigle sindacali che insieme alla Cisl negli ultimi dieci anni si sono sempre opposti all'interferenza legislativa e oggi invece si arrendono dicendo che sono d'accordo perché si fissa per legge il salario minimo. Mi sto chiedendo dov'è la ragione? Di questo cambio di passo. Ci potrebbe essere una logica di scambio. Molliamo noi sul salario minimo e in cambio dateci forza in Parlamento per fare una legge sulla rappresentanza. Che come la pensano alcune sigle sindacali? Non è legata soltanto a misurare o a certificare la rappresentanza o la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e di quelle datoriali di cui non parla nessuno. Ma c'è qualche sigla sindacale che vorrebbe una legge sulla rappresentanza per affermare un principio in tutti i luoghi di lavoro ci dovranno essere solo rappresentanze sindacali unitarie.

A stethoscope with a black tube and silver chest piece is positioned on the left side of the page. 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.**

Non possono più esistere le R.S.A.. Vagli a spiegare che in una piccola azienda dell'artigianato con dieci, dodici dipendenti o un'azienda in una piccola attività commerciale con otto dipendenti, non ha senso fare le R.S.U.. Già è tanto se riesci a fare qualche iscritto e a indicare qualche delegato.



Ma c'è un altro elemento di pericolosità che coltivano i cultori di una legge sulla rappresentanza è quella di affermare con norma legislativa un principio in questo Paese che ogni contratto nazionale o aziendale, ogni intesa bilaterale, ogni accordo interconfederale deve essere sempre e comunque sottoposto a referendum nei luoghi di lavoro, che è l'esatto opposto del principio e del riconoscimento di democrazia delegata. Spiegate mi voi quale vantaggio avrebbe l'iscrizione al sindacato per un lavoratore che conta allo stesso modo non vivendo

la realtà associativa. E allora dobbiamo stare attenti. E la ragione per la quale noi ci stiamo impegnando a dire che serve ragionare di salario dignitoso.

Affrontiamo il tema della povertà lavorativa, ma facciamo attraverso la contrattazione collettiva e le relazioni sindacali. Perché il tema del lavoro povero non può essere ricondotto soltanto all'entità del minimo tabellare. Il lavoro povero lo dobbiamo stanare lì dove c'è. È lavoro povero quando si presenta con il volto degli stage, dei tirocini extracurricolari, dell'eccessivo part time involontario. Per le donne col part time involontario, le donne non hanno un problema di minimo tabellare, hanno un problema di alzare le ore lavorate per poter arrivare alla terza settimana del mese. Il lavoro povero è rappresentato dalle false partite IVA, dalle cooperative spurie. Lavoro povero si annida negli studi professionali dove giovani laureati vengono tenuti in ostaggio col praticantato. Senza avere nemmeno il rimborso delle spese. Apriamo una discussione vera sul lavoro povero e poi affrontiamo il tema dei minimi contrattuali. Francamente trovo vergognoso alcuni atteggiamenti di altre sigle sindacali che abbandonano, quasi contestano, una sorta di inutilità dell'azione contrattuale di alcune categorie. Quanto dichiarano è vero. E colpa anche nostra se abbiamo contratti sotto i 9€. Io difendo le mie categorie e le difendo sempre. Difendo la fatica, difendo il coraggio, la responsabilità. Perché dobbiamo dirla così come è. Vero che ci sono contratti dove abbiamo minimi tabellari di ingresso al di sotto della soglia del cosiddetto salario mediano o dignitoso che ci indica l'Unione Europea. Ma qual è la ragione? Non sono stati bravi i nostri contrattualizzati a negoziare o a trattare le dinamiche salariali e retributive? No. Quei pochi contratti che stanno in basso lo sono perché non si rinnovano mediamente da otto, nove, dieci e alcuni da dodici anni per l'indisponibilità delle associazio-

ni datoriali. E allora diciamola per come è. La politica ci aiuti a portare ai tavoli associazioni datoriali che non riconoscono il valore della contrattazione. La politica ci aiuti a sanzionare quelle imprese inadempienti e semmai ad agevolare e a premiare le aziende che puntualmente rinnovano i contratti alla scadenza.



Apriamo una discussione di questo tipo senza demagogia, senza fare propaganda, senza parlare alla pancia delle persone, con populismi politici e sindacali. Apriamo una discussione di merito e sui contenuti e da questo punto di vista la Cisl sarà sempre a sostegno della vostra azione sindacale, negoziale e contrattuale per elevare e migliorare i risultati per le persone che noi rappresentiamo.



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)



Intervento di

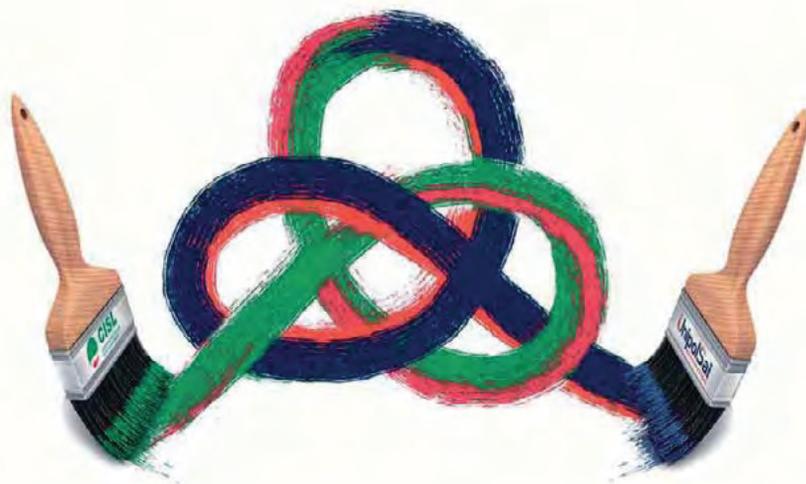
**EMMANUELE MASSAGLI**

*Presidente Fondazione Tarantelli*



# CONVENZIONE CISL · UNIPOLSAI

## Insieme hai più vantaggi!



MOBILITÀ

-costi  
+servizi



CASA

-25%



PROTEZIONE

fino al  
-20%



RISPARMIO

-costi

TASSO  
ZERO  
rate mensili

Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero\* fino a 2,500 €  
**PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!**

### OFFERTE ESCLUSIVE PER GLI ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI



**CISL**

Confederazione Italiana  
Sindacati Lavoratori

**UnipolSai**  
ASSICURAZIONI

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

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

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

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale: prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it)

Grazie innanzitutto anche da parte mia. Buon compleanno alla Fisascat per 75 anni portati molto bene. Mi ricordo che una delle prime attività che feci col mondo CISL fu proprio qualche corso di formazione nell'ambito della Fisascat, credo fosse il 2009 2010 quindi in effetti era diversi chili e capelli fà e però devo anch'io molto quindi alla Fisascat tutta. Anch'io devo molto per la mia crescita nell'aver partecipato poi nel corso degli anni così frequentemente ai momenti formativi della Fisascat. Certamente la formazione è uno degli aspetti ancora originali di questo sindacato rispetto anche agli altri. In questo periodo mi è capitato spesso di incontrare categorie territori per parlare della proposta di legge di iniziativa popolare. E quindi ho in mente anche alcuni dei dubbi ricorrenti che ci sono e che è giusto che vengano esplicitati rispetto alla proposta di legge. Ci tengo innanzitutto a chiarire un elemento che viene prima ancora della proposta e che quindi poi ha condizionato la proposta e che mi è stato suggerito dall'intervento che ha appena concluso il segretario Sbarra. Che se volete, è proprio un elemento distintivo, culturale, ontologico della Cisl e nella logica di questa proposta. Perché sembra che la Cisl stia proponendo una proposta di partecipazione. Come se questa dimensione fosse da opporsi. Ha un atteggiamento di conflitto no. Quindi come se la Cisl propone la partecipazione perché si pone nella posizione di chi è disponibile anche a assecondare l'azienda invece che stare in un atteggiamento oltranzista. A me questa posizione mi ha fatto molto riflettere. Questa battuta che poi mi è capitato di incontrare presentando questa proposta di legge soprattutto in ambienti esterni anche alla Cisl. E riflettendo, e ho pensato questa banalità forse che però ci tengo a condividere. Il mondo del sindacato, il mondo della contrattazione è stato spesso identificato col termine relazioni industriali.

Ente Bilaterale Nazionale Dipendenti da  
Proprietari di Fabbricati costituito da  
Confedilizia, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS



# BORSE DI STUDIO 2022-2023

Bandi di concorso riservati ai figli dei dipendenti da proprietari di fabbricati ed estesi agli stessi lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati di cui agli artt. 2 dei regolamenti di bando

## Diplomati

Concorso per l'assegnazione di **38 borse di studio da 1.500 € ciascuna** a studenti di istituti o scuole superiori (tre delle quali saranno destinate esclusivamente a studenti con disabilità) che abbiano superato l'esame di Stato a conclusione dell'anno scolastico 2022-2023.

## Studenti universitari

Concorso per l'assegnazione di **46 borse di studio da 2.000 € ciascuna** a studenti universitari (tre delle quali saranno destinate esclusivamente a studenti con disabilità) che abbiano acquisito, nell'anno accademico 2022-2023, almeno il 70% dei crediti formativi (CFU) previsti dal piano di studio.

## Laureati

Concorso per l'assegnazione di **33 borse di studio da 3.000 € ciascuna** a studenti che abbiano sostenuto l'esame di laurea nell'anno 2023.

## Laureati con tesi in diritto del lavoro, scienze sociali o economiche

Concorso per l'assegnazione di **3 borse di studio da 4.000 € ciascuna** a studenti che abbiano sostenuto l'esame di laurea nell'anno 2023 discutendo una tesi in materia di diritto del lavoro o scienze sociali o economiche nell'anno 2023.

**SCADENZA INVIO DOMANDE: 15/04/2024**

*I regolamenti dei bandi di concorso, la modulistica necessaria alla presentazione delle domande ed ogni altra informazione inerente ai bandi, si possono trovare sul sito dell'Ente: [www.ebinprof.it](http://www.ebinprof.it)*

Questo è un termine ormai superato. Gli studiosi mondiali non parlano più di relazioni industriali, ma di labor relations, cioè di relazioni di lavoro. Quanto mai vera questa definizione è nell'ambito della Fisascat, dove non si va nell'industria ma si va davvero sul luogo del lavoro. Relazioni di lavoro. Ma adesso vi chiedo di concentrarvi non tanto sulla parola lavoro, ma sulla parola relazione. La relazione è un entrare in rapporto. Sul lavoro quindi si costruiscono relazioni che sono soprattutto relazioni tra persone. E ancora una volta nel contesto del commercio, dei servizi, del turismo ancor più forse che nella manifattura. Relazioni tra persone, bene, ma chi inizia una relazione, un rapporto con una persona litigando?. Cioè chi sano di mente incomincia a rapportarsi con una persona con il conflitto. Il primo atteggiamento che tutti noi abbiamo è quello di costruire qualcosa con l'altro, di dialogare, di provare a camminare insieme. Non è quello del conflitto. Poi, ahimè, sempre di più forse nel mondo di oggi le relazioni tendono al conflitto ma non nascono mai dal conflitto. Ora questa può sembrare un'ovvietà. Però questo spiega perché la Cisl parla di partecipazione e non di conflitto. Non è escluso. Il modello partecipativo non esclude la possibilità di un conflitto. La Cisl lo testimonia in tantissimi contesti dove a volte serve alzare la voce, litigare con gli strumenti dati dalla legge e dal diritto sindacale, ci mancherebbe. È vero che è così. Ma il punto di partenza non può essere il conflitto. Allora mi fa sorridere chi sindacalmente pensa che il sindacato esiste per litigare. Come può essere che qualcosa che regola le relazioni di lavoro in partenza debba presupporre il litigio? Ma così non si costruirà mai niente. Allora l'alternativa è tra chi è in un contesto per costruire e chi in un contesto per litigare. Allora mi sembra la proposta di legge che parte dal presupposto che uno innanzitutto vuole costruire. Cioè cosa vuol dire costruire?

Vuol dire prendere parte a qualcosa, prendere parte a qualcosa dell'ideologia di partecipazione. La partecipazione è il prendere parte. Un qualcosa quindi, di cui sia i lavoratori che l'impresa fanno parte che è quella comunità di lavoro.



Quindi alla base della proposta della Cisl c'è sicuramente un atteggiamento una visione culturale della persona che è innanzitutto una visione positiva della realtà e delle relazioni di lavoro; non è negativa il che non esclude il conflitto ma lo comprende. Mentre una posizione prevede solo il conflitto, l'altra le prevede entrambi, sia la costruzione che il conflitto.

Bene la proposta di legge a partecipazione dietro anche se non è

esplicitata evidentemente in atto normativo, ma questa visione deve essere compresa. Poi viene declinata tecnicamente e viene declinata secondo tre direzioni che portano a definire le quattro forme di partecipazione che la Cisl ha inserito in questo grande menù.

La legge la dovete vedere come un grande menù di possibilità che vengono proposte alla contrattazione di primo livello per per la cornice e di secondo livello a livello aziendale territorial, per l'implementazione è un grande menù che prevede la partecipazione gestionale. Abbiamo sentito oggi il caso Tedesco. Quindi la dimensione più decisionale cioè l'ingresso dei lavoratori nei gangli proprio delle decisioni, la partecipazione economico finanziaria si è sentito in parte anche questo nel caso francese cioè la partecipazione agli utili quindi ai risultati dell'impresa o proprio alle azioni, quindi, al capitale dell'impresa.

La partecipazione organizzativa che è anche nel nome un'intuizione della Cisl che non poteva che essere della Cisl. La partecipazione non tanto negli organi decisionali ma nella vita di tutti i giorni, nel miglioramento di prodotti e processi. Pensate ai comitati paritetici per il miglioramento dell'azienda, ai premi per l'innovazione o alle figure del dell'Innovation manager, del welfare manager, dei disability manager, del responsabile del welfare eccetera. E la partecipazione consultiva come evoluzione di quello che esiste già cioè la partecipazione informativa che ha questo problema che informare vuol dire semplicemente ti riferisco qualcosa ma non mi interessa cosa dici tu.

La partecipazione consultiva è sì certo che l'impresa deve riferire sulle decisioni importanti ma deve ascoltare anche che cosa dice, cosa dicono i lavoratori, cosa dice il sindacato poi magari delibera diverso ma lo deve ascoltare e se delibera diverso lo deve giustificare. Questo

menu, è un menù perché non c'è nulla che è reso obbligatorio da questa legge. Questa è una legge promozionale della contrattazione non sanzionatoria. Questo è un modo di usare il diritto del lavoro che ha sempre sostenuto dagli anni '50. Bene questo menu che è guidato da tre grandi direttive la prima è una proposta di legge che nasce dal basso cioè nasce dalla raccolta delle esperienze di partecipazione che esistono perché è vero che l'articolo 46 è stato proposto inizialmente da Pastore, Gronchi, Storchi e Fanfani nel '47 ed è vero che a 75 anni nella Costituzione uno potrebbe dire va be ma non c'è mai stata nessuna legge attuativa quindi è non c'è mai stata partecipazione. La CISL, come abbiamo sentito, sa bene che con la contrattazione tutela il lavoratore ancor più della legge e della giurisprudenza.

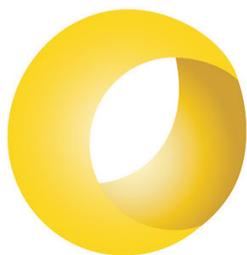


La CISL in questi 75 anni le esperienze di partecipazione le ha costruite quotidianamente sui territori, nelle aziende.

Questa legge nasce dalla raccolta di queste pratiche, cioè vuole rendere possibile qualcosa che già esiste in natura. Non è una creazione eugenetica delle razze industriali. Stiamo creando qualcosa che già esiste ma che deve diventare possibile per tutti dalla micro azienda alla grande multinazionale.

Quindi primo aspetto una proposta che parte dal basso non parte da un'idea un'ideologia sulla partecipazione. Secondo elemento questa non è una proposta di bandiera o meglio è una proposta di bandiera perché ha le radici nella storia della Cisl. Nello Statuto della Cisl all'articolo due parla di partecipazione quindi certamente a qualcosa che ha a che fare con la storia della Cisl, ma è costruita per essere discussa e approvata. Cioè non è la proposta di legge dove è stato buttato dentro tutti i desiderati possibili immaginabili senza tenere conto delle regole della legislazione della fattibilità legale o sostenibile economica del disegno di legge. Il disegno di legge è fatto per essere davvero approvato. E questa è una sfida interessante. Molte proposte di legge popolare non vengono considerate a volte anche perché sono costruite perché serve la battaglia e la movimentazione delle firme più che per l'approvazione. Questo disegno di legge non ha paura a sfidare il Parlamento e il legislatore dicendo questo è un disegno di legge che passa il vaglio degli uffici legislative, è calendarizzato se volete. Adesso sta al legislatore capire se lo vuole. Terzo elemento di questa proposta di legge che la chiave, la tecnica è quella del sostegno alla contrattazione certamente non della sostituzione della contrattazione ma del sostegno alla contrattazione. Questo disegno di legge sostiene la contrattazione, incoraggia la contrattazione, ha fiducia nella fantasia di relazioni industriali che nella storia italiana è sempre stata più creativa e più generativa della fantasia del legislatore, quanto meno finora.

**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.**

**Intervento di**

---

**LORENZO MALAGOLA**

*Segretario XI Commissione Lavoro pubblico e privato*





**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



ASSO ASSOCIAZIONE  
GENERALE  
COOPERATIVE  
ITALIANE

CGIL



FISASCAT  
FEDERAZIONE ITALIANA SOCIETÀ AGENTI E SERVIZI COMMERCIALI

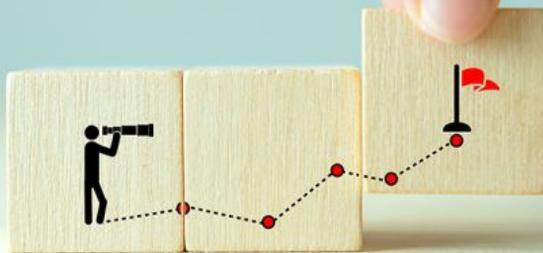


SEDE: Via Gaeta, 23 • 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E info@ebinvip.it

Innanzitutto permettetemi un sentito ringraziamento alla CISL e in particolare a Fisascat per questo invito. Saluto e ringrazio Gigi Sbarra, Davide Guarini al quale porgo i miei più sentiti auguri per questo importante compleanno. A Pierangelo Raineri con il quale mi lega un'antica consuetudine e a Vincenzo dell'Orefice, che ringrazio per la sua approfondita relazione. Mi permetterete poi anche di confessarvi un filo di emozione, perché questo rappresenta il mio esordio da deputato a un'iniziativa della Cisl e per chi, come me, si ritiene figlio del pensiero di un grande maestro giuslavorista come Marco Biagi poter essere qui oggi è un onore, in quanto ritengo la Cisl il più grande, forse l'unico vero sindacato riformista italiano. E questo lo avete dimostrato ancora una volta, perché il riformismo sta nella capacità di anticipare il futuro. E voi ancora oggi siete riusciti in una fase di transizione epocale. Papa Francesco ha parlato di cambiamento d'epoca. State ponendo un qualcosa che sembrerebbe illogico secondo il pensiero del mondo, cioè oggi, in una fase in cui i modelli organizzativi sono profondamente in crisi e stanno cambiando in una fase in cui il mondo brucia. Abbiamo due guerre nel nostro quadrante geopolitico, nel cuore dell'Europa e nel cuore del Mediterraneo in un momento in cui i modelli economici classici sembrano appunto essere in profonda crisi e in discussione. Voi avete il coraggio di proporre una legge di iniziativa popolare sulla partecipazione, prendendovi la responsabilità di essere protagonisti in questa fase di transizione. E questo non è da tutti. La piazza è facile. La piazza è anche un metodo giusto per far sentire le proprie ragioni e in un momento di crisi, anche per dire, per indicare quelle che possono essere le priorità, per indicarle alla politica e per indicare alla comunità nazionale. Ma la vostra iniziativa sulla partecipazione ha un qualcosa in più. Cioè ribadisce quali sono i principi fondamentali per affrontare questo cambiamento d'epoca in ma-

**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**

niera efficace e unitaria La partecipazione e la responsabilità. Il Parlamento, come avete visto, ha rispettato in particolare la maggioranza di Governo ha rispettato la vostra presentazione di legge. Stiamo attendendo che voi completate la raccolta di firme che sappiamo già esonda tra i limiti previsti dalla Costituzione. Ma siamo pronti al tempo stesso come Parlamento e come maggioranza di Governo, quando voi depositerete questo progetto di legge, a farlo nostro, a farlo nostro nel senso tramutarlo prima possibile in una legge votata e approvata dal Parlamento. Lo abbiamo detto in campagna elettorale lo faremo ora che siamo al Governo. E questo non è certo per piaggeria o per convenienza politica. Lo è per convinzione ideale. Fratelli d'Italia e Giorgia Meloni hanno sempre creduto che le relazioni di lavoro, come giustamente ricordava il professor Massagli, debbano essere improntate al principio della collaborazione, della cooperazione e della partecipazione. Questo anche alla luce della mia biografia. Io sono figlio di un piccolo imprenditore della Brianza, 30 dipendenti settore legno arredo. Sono nato e cresciuto in fabbrica. Mio padre mi portava il sabato mattina in azienda a fare il giro dell'azienda, dove c'erano i falegnami che lavoravano e costruivano i mobili. Al mio matrimonio erano presenti tutti i lavoratori con le loro famiglie, tutti. Mio padre aveva organizzato un pullman, c'erano due pullman. Perché? Perché fanno parte della famiglia. Perché fanno parte della famiglia, mi hanno visto crescere. Ci sono tanti lavoratori nell'azienda di mio padre che hanno iniziato lì e che hanno finito lì. Mio padre ha più di cinquant'anni. Io sono cresciuto con la consapevolezza che il luogo del lavoro è il luogo della collaborazione, è il luogo dove la porta del padrone, tra virgolette, è sempre aperta, dove le grandi decisioni si prendono insieme, si prendono con coloro che tutti i giorni danno il proprio lavoro, la propria fatica, la propria creatività per il bene dell'azienda. E quindi, come in ogni matrimonio, si è insieme, nella buona e

nella cattiva sorte, non solo nella cattiva, ma anche nella buona. E quindi bisogna condividere i premi, bisogna condividere gli utili, bisogna condividere i buoni risultati, bisogna condividere i traguardi, bisogna condividere le strategie, bisogna condividere il futuro. Questo è il modo in cui io e Fratelli d'Italia concepiamo i luoghi di lavoro, concepiamo le relazioni di lavoro, concepiamo la partecipazione. Sembra una cosa controintuitiva perché nel momento della difficoltà ognuno pensa per sé, ognuno si chiude. Ognuno prova a massimizzare la propria parte, il proprio interesse. Quando la coperta è corta, quando la torta si fa piccola, scattano in noi quelle pulsioni più profonde e anche più basse, in cui alla fine dobbiamo prendere il più possibile per noi stessi. E invece voi avete riaffermato un principio di fondo che nel momento di difficoltà siamo uniti. Solo uniti si può uscire dai momenti di crisi. Solo uniti si può pensare di costruire nuovi paradigmi di sviluppo e di crescita.



Noi crediamo che ci debba essere più contrattazione perché la storia repubblicana ce lo testimonia. Le tutele dei lavoratori non sono nate innanzitutto per legge, sono nate dalla contrattazione, sono nate dalla fatica delle notti che avete passato nelle fabbriche, negli uffici sono nati dai sacrifici che avete fatto. E' la contrattazione che ha costruito la cornice di tutele dei lavoratori e delle lavoratrici italiane. E allora questa è la via, più contrattazione e contrattazione di qualità perché è la contrattazione che farà salire il livello retributivo. Estendiamo a quei settori non coperti da contrattazione i contratti maggiormente rappresentativi. Perché è possibile. È possibile farlo. Il CNEL lo ha detto, lo ha sottolineato. Ma quella sia la via non altre scorciatoie. Questo quindi è il nostro impegno. L'impegno di sostenere i sindacati riformisti di collaborare lealmente rispettando le proprie competenze e i propri perimetri. Perché l'Italia oggi vive una fase di transizione importante dove sì, ci sono buoni indicatori come la crescita del tasso di occupazione e il calo del tasso di disoccupazione. Ma ancora tanti sono i problemi che abbiamo da affrontare, a partire dal lavoro, dal lavoro povero. Il governo Meloni è convinto di questa impostazione e quindi ancora una volta vi rinnovo un ringraziamento per quanto fate tutti i giorni e una disponibilità a collaborare nelle battaglie che ci attendono nelle prossime settimane e nei prossimi mesi.

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!**

**FONDO ASIM**

Via Livenza, 7 - 00198 Roma - **Tel:** 0644341265 - **Fax:** 0649386920

**Mail:** [info@fondoasim.it](mailto:info@fondoasim.it) - [www.fondoasim.it](http://www.fondoasim.it)



**Conclusioni di**

---

**DAVIDE GUARINI**

*Segretario Generale Fisascat Cisl*





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



Grazie, grazie a tutti i nostri ospiti e al contributo che stanno portando a questo dibattito. La partecipazione nel settore del terziario non è un argomento facile perché di questo 70% dell'occupazione il 95% si sviluppa in realtà di piccole dimensioni. Ma noi siamo convinti che sia fondamentale anche in questi contesti lavorativi riuscire ad incentivare la partecipazione. Noi, banalmente, riteniamo che siano forme di partecipazione anche quel patrimonio di bilateralità che abbiamo costruito con le nostre controparti e che ci hanno consentito di mettere a terra la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la bilateralità che comunque supporta quelli che sono gli elementi anche di tipo salariale ricondotti all'interno del contratto nazionale di lavoro. E noi crediamo che queste siano forme di partecipazione sulle quali fare leva, sulle quali lavorare. Noi abbiamo la necessità in questi settori che hanno ancora potenzialità di forte sviluppo, in particolare nel settore del turismo, di riuscire a coinvolgere maggiormente le lavoratrici e i lavoratori. Perché con il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nelle dinamiche aziendali si riesce a creare quella fidelizzazione che oggi, purtroppo nei nostri settori, manca. Poi ci ritroviamo con chi tutti gli anni, in un certo periodo dell'anno, grida di non riuscire a trovare manodopera quando durante tutto il resto dell'anno, della manodopera che aveva a disposizione, probabilmente non ha valutato il valore aggiunto che portava. E noi abbiamo bisogno di partecipare e quindi di condividere la necessità della riqualificazione delle lavoratrici e dei lavoratori. I processi formativi banalmente. Non possiamo lasciarli in mano esclusivamente alla parte aziendale, alle associazioni, alle associazioni di categoria perché è di lì che passa la possibilità del lavoratore e della lavoratrice di acquisire quelle competenze che rendono il lavoratore maggiormente occupabile in un mercato del lavoro che è sicuramente molto fragile, ma è anche molto dinamico.

E se noi tutti questi aspetti non riusciamo a seguirli direttamente e siamo fuori dal tempo, non riusciamo a governare quei processi di innovazione che oggi ci mettono di fronte a una sfida. Fuori contesto, fuori portata se non mettiamo in campo le adeguate sensibilità e ci attrezziamo a far fronte alle trasformazioni che ci sono. Noi, veniva evidenziato nella relazione iniziale da Vincenzo, abbiamo diverse esperienze fatte. Dobbiamo sulla base dello storico, cercare di impegnarci per implementarle.



Dobbiamo lavorare sulle grandi aziende. Devo dire che su questo non c'è molta sensibilità da parte delle nostre controparti. Forse perché non hanno neanche letto attentamente il testo della proposta di legge che la Cisl sta facendo, ma che può essere un'opportunità formidabile. Noi pensiamo che un lavoratore, che riesce ad essere coinvolto nei meccanismi aziendali, che riesce ad essere reso protagonista, lavora con maggiore soddisfazione e banalmente riusciamo in questo modo anche a pensare che si possa recuperare quel gap di produttivi-

tà che l'Italia rispetto agli altri Paesi e in quel gap di produttività che l'Italia ha rispetto agli altri Paesi. In quel gap di produttività chiaramente noi possiamo andare a contrattare il valore aggiunto che le lavoratrici e i lavoratori hanno contribuito a raggiungere e quindi a fare la contrattazione, anche quella economica, quella che può portare un maggiore incremento del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori. E perché non essere coinvolti nel piano gestionale, nell'organizzazione del lavoro, banalmente? Oggi noi vediamo nei nostri settori molta carenza da parte di chi è chiamato a gestire per parte aziendale l'organizzazione del lavoro. Il contributo di chi è protagonista nel lavoro può dare quella spinta e quella propulsione ad ambire a una qualità del lavoro migliore all'interno delle aziende. E questo lo dobbiamo fare nelle grandi aziende.



Ma a mio avviso, a nostro avviso, come Fisascat, proprio per quello che veniva evidenziato e cioè la polverizzazione con la quale noi dobbiamo fare i conti, dobbiamo pensare a un tipo diverso di partecipazione anche al di fuori dell'azienda cioè nel contesto delle relazioni sindacali a livello territoriale perché quando andiamo a rivendicare la contrattazione di secondo livello territoriale in questo caso anche lì noi possiamo esercitare un elemento di maggiore coinvolgimento e di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Quindi dobbiamo andare oltre agli importanti strumenti che abbiamo a disposizione e che abbiamo costruito nel tempo. Badate che nessuno ce li ha regalati o messi a disposizione per legge, ma sono oggi un patrimonio e un valore aggiunto anche per quei settori come ad esempio dell'artigianato anche se ci occupiamo di una parte limitata di quel settore. Artigianato, acconciatura, estetica e imprese di pulizia possono far vivere un protagonismo alle lavoratrici e ai lavoratori attraverso gli strumenti che abbiamo a disposizione e che dobbiamo assolutamente e convintamente migliorare con il supporto della legge che possa incentivare questo percorso di sviluppo del mondo del lavoro italiano.





# 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)

## 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)

100

LABI

LABORATORIO TERZIARI  
PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA LAVORAZIATI  
PROGETTETERZIARI  
PERIODICO DI INFORMAZIONI DELLA RASSEGNA CDS



LAVORO

CONTRATTO

DIGNITÀ

TERZIARIO

TURISMO

SERVIZI