CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

IL XVIII CONGRESSO NAZIONALE

"LA FISASCAT DI DOMANI PER UN NUOVO SVILUPPO DEL TERZIARIO DEL TURISMO E DEI SERVIZI"

Relazione del
SEGRETARIO GENERALE
PIERANGELO RAINERI

13|16 MAGGIO 2013 | TRIESTE PALAZZO DEI CONGRESSI STAZIONE MARITTIMA

CISL FISASCAT

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo

LA FISASCAT DI DOMANI
PER UN NUOVO SVILUPPO
DEL TERZIARIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI

XVIII CONGRESSO NAZIONALE

Trieste, 13 - 16 Maggio 2013

Relazione del Segretario Generale
PIERANGELO RAINERI

Cari Amici,
Care Amiche,
Gentili Ospiti,

oggi inizia il XVIII Congresso della Fisascat Cisl, la Federazione del Terziario, Turismo, Servizi, il quale proseguirà nei prossimi giorni per mettere a punto l'analisi che ci dovrà portare a stabilire le nuove linee e le nuove strategie della nostra organizzazione per i prossimi quattro anni.

Ognuno degli appuntamenti congressuali precedenti è stato caratterizzato da situazioni complesse e delicate da affrontare, ma questo dovrà essere soprattutto l'occasione per analisi e riflessioni capaci di generare nuove e più avanzate strategie per la nostra Federazione, tali da proiettare il nostro ruolo verso il futuro.

Il percorso congressuale è stato sempre ed è anche questa volta un'esperienza meravigliosa per noi che crediamo nel ruolo e nelle prospettive di crescita del Sindacato e nella tutela dei lavoratori e delle molte lavoratici che hanno scelto di seguirci in questo importante cammino, fatto di passione, di azione e di grande impegno per coloro che rappresentiamo.

In particolare alle assemblee congressuali, ai congressi territoriali e regionali della nostra categoria – a cui hanno partecipato oltre 6.000 delegati appartenenti ai vari territori, regioni e aziende – abbiamo visto tanti giovani e tante donne, che sempre di più credono in quello che tutti insieme sviluppiamo.

Se può interessare qualche dato statistico, che dia la dimensione delle varie iniziative congressuali, possiamo dire che, solo come Segreteria Nazionale, abbiamo partecipato ad oltre 100 congressi territoriali e regionali e percorso più di 45.000 km, per seguire i vari congressi ed ascoltare le istanze che ci sono state rappresentate dai delegati e dalle strutture Fisascat.

La situazione globale

Se consideriamo la situazione globale, possiamo notare che la scala dei problemi nazionali è purtroppo rimasta inalterata e che uno dei principali problemi del nostro Paese è e rimane il debito pubblico, il quale viene sopportato ormai a fatica.

Le politiche di risanamento dell'economia hanno affrontato i nodi più evidenti ed indispensabili, ma non sono state in grado finora di incidere con forza nei confronti dei grandi problemi del nostro Paese, a partire dall'evasione fiscale e dall'evasione contributiva.

A nostro avviso più tardi si affronteranno questi temi, peggio sarà!

Il prelievo fiscale non può più basarsi sui "soliti noti" e cioè prevalentemente sui lavoratori dipendenti, sui pensionati e sulle imprese che, sotto questo punto di vista, agiscono correttamente.

Ribadiamo il concetto che, mentre in altri Paesi gli evasori sono considerati individui fuori dalle regole, in Italia vengono ancora considerati da molti dei "furbi", senza valutare che questa situazione rischia di spingerci sempre più ai margini dei Paesi avanzati e competitivi e causa l'impossibilità di conservare un minimo di stato sociale, che invece sarà sempre più necessario nei prossimi anni, soprattutto in relazione all'evoluzione della società.

Noi abbiamo l'esigenza di Governi seri e stabili e di politiche per lo sviluppo che sappiano individuare nuove strategie di crescita.

La disaffezione per la politica è oggi uno dei mali più diffusi soprattutto perché la politica non è stata in questi anni in grado di autoriformarsi.

Non è più possibile continuare con un sistema che rende svincolati gli eletti dagli elettori: ciò creerebbe fratture sempre più evidenti, destinate a generare qualunquismo e disaffezione invece di partecipazione e scelte responsabili.

Nella competizione globale, senza politiche finalizzate alla crescita ed allo sviluppo, potremmo sprofondare in pochi anni verso una situazione di grande difficoltà economica e occupazionale.

Vi ricordate? Nell'ultimo Congresso avevamo cercato di affrontare la situazione globale utilizzando una frase di JFK: *"In cinese la parola crisi si compone di 2 caratteri: pericolo – opportunità"*, la crisi genera pericolo, ma, se affrontata con decisione, può creare anche nuove opportunità di cambiamento…

Dopo parecchi anni abbiamo finora visto e vissuto i pericoli, ma ancora non abbiamo incontrato le nuove opportunità…

La crisi non è stata ancora governata a sufficienza o forse dobbiamo ancora viverne l'epilogo finale, che rischia di colpire di più i Paesi più deboli e, all'interno di questi, i lavoratori più indifesi.

Robert Kennedy, candidato alla presidenza degli Stati Uniti dopo JFK, enunciò il concetto della *incapacità del Pil di misurare la reale ricchezza e felicità di un popolo*: un'idea praticamente contemporanea.

È incredibile come un uomo così lontano nel tempo potesse avere un visione così in anticipo: tutt'ora il Pil (Prodotto Interno Lordo) viene considerato il parametro più corretto e valido per giudicare la felicità di una nazione ... ma ormai c'è chi propone di valutare anche il BIL (Benessere Interno Lordo) che potrebbe essere un parametro un poco più "umano".

Nel Sud del mondo la povertà spegne le menti del domani

Si stima che siano oltre 6 milioni annui le morti in età infantile potenzialmente prevenibili. Ma questo terribile dato secondo molti è solo la punta di un iceberg.

Per oltre 200 milioni di bambini nel mondo il destino è già segnato prima dei cinque anni: infatti condizioni di vita disagiate non permettono loro di sviluppare a pieno le proprie potenzialità in un periodo critico per lo sviluppo cognitivo, condannandoli a divenire studenti svantaggiati e adulti con uno scarso peso nel mondo del lavoro.

Tra le cause principali del mancato sviluppo cognitivo di questa moltitudine di piccoli si segnalano: esposizione a sostanze nocive spesso presenti nell'acqua bevuta, carenze nutrizionali (di iodio e di ferro, per esempio), povertà, scarsa interazione con i familiari e quindi assenza degli stimoli giusti per nutrire la mente, malattie infettive come malaria e AIDS.

Al primo posto in questa infausta classifica ci sono i bimbi dell'Asia del Sud (89 milioni di piccoli a rischio) e dell'Africa Sub-sahariana, che è la regione con la più alta percentuale di piccoli svantaggiati.

Seguono altri dieci Paesi: India, Nigeria, Cina, Bangladesh, Etiopia, Indonesia, Pakistan, Repubblica Democratica del Congo, Uganda e Tanzania, in cui si contano 145 milioni di piccoli "cervelli" negati, ovvero 2/3 del totale di 219 milioni di bimbi stimati.

La povertà, quindi, rapisce giovanissime le menti in erba, con conseguenze disastrose: gli esperti hanno infatti evidenziato in numerosi studi una netta associazione tra sviluppo cognitivo precoce e successo scolastico negli anni a venire.

Ne emerge un quadro inquietante: questi bimbi sono destinati ad essere studenti svantaggiati e nel mondo del lavoro la perdita di potenzialità umana si traduce in una perdita reddituale di oltre il 20%, quota che, quando moltiplicata per grandi numeri, ha un impatto gravoso sullo sviluppo globale del Paese di provenienza.

L'occupazione negli USA

In febbraio negli Usa sono stati creati **236.000 nuovi posti di lavoro**, 79.000 più di gennaio e ben oltre le aspettative (165.000). Nel settore privato la variazione netta è positiva per 246.000 posti di lavoro (attesi a 170.000). La disoccupazione negli Stati Uniti scende così al 7,7% dal 7,9%, tornando sui livelli del 2008. Ci sono quindi tutte le condizioni per un nuovo record.

Lo sviluppo dei Paesi BRICS … e poi sarà la volta degli «STIM»

Non tutti i Paesi – come si sa – stanno indietreggiando. Lo sviluppo riguarda in pratica solo i Paesi c.d. *"BRICS"* e cioè Brasile, Russia, India, Cina e Sudafrica.

Dopo di loro sarà la volta dei Paesi *"STIM"*: Sudafrica (al confine con BRICS), Turchia, Indonesia, Messico e dopo ancora: Egitto, Iran, Corea del Sud, Nigeria, Pakistan, Filippine e Vietnam.

Fino a qualche anno fa questo scenario sarebbe stato forse solo la trama di un film di fantapolitica, ma ora sta diventando realtà…

Il 2012 – per esempio – sarà considerato un anno storico per la Cina, che ha infatti strappato agli Usa la leadership degli scambi commerciali mondiali.

L'anno scorso l'import-export degli States è stato di 3.820 miliardi di dollari, secondo i dati del dipartimento del Commercio, citati da Bloomberg.

Le importazioni e le esportazioni della Cina, per la dogana cinese, sono state di 3.870 miliardi di dollari. Pechino ha segnato un avanzo commerciale di 231,1 miliardi di dollari, Washington un deficit di 727,9 miliardi.

Dal 1945 gli Usa dominavano il Commercio mondiale, ma nel 2009 la Cina è diventata il principale esportatore al mondo, mentre gli Stati Uniti restano il primo importatore mondiale.

Nel 2012 gli Usa hanno importato beni per 2.280 miliardi di dollari, contro i 1.820 miliardi del gigante asiatico. Conseguentemente, con la leadership nel Commercio mondiale, la Cina è destinata ad avere sempre più peso nell'economia mondiale.

Anche la situazione di Brasile e India ha indicatori simili e presto questi Paesi risaliranno velocemente le classifiche economiche a livello planetario.

La situazione italiana

Per la prima volta nel nostro Paese le elezioni politiche non hanno fornito indicazioni univoche su chi deve governare stabilmente nei prossimi anni. La situazione che si è creata da una parte ha sancito la scomparsa del bipolarismo e dall'altra ha delineato una situazione di variabilità pericolosissima per la stabilità del sistema politico, ma anche di quello economico.

Il nostro rischio più grande è quello che i mercati internazionali non ci perdonino, se l'instabilità continuerà a caratterizzare la nostra situazione, e presto l'Italia dovrà riguadagnare posizioni nella scaletta dei Paesi avanzati, se vorremo rimanere al passo con i tempi. L'alternativa sarebbe quella di scivolare in fretta verso il sottosviluppo…

Nel nostro Paese occorrono più stabilità e più fiducia. Stabilità e fiducia nelle istituzioni si possono ottenere se, chi è chiamato a rappresentare il popolo, è davvero espressione del popolo. Oggi questo allineamento rischia di non esserci.

Innanzitutto il sistema elettorale – come sottolineiamo in ogni occasione – deve essere riformato e deve ridare presto agli elettori un ruolo vero, introducendo meccanismi elettorali veramente rappresentativi e non riducendosi a nomine fatte dall'alto e basta!

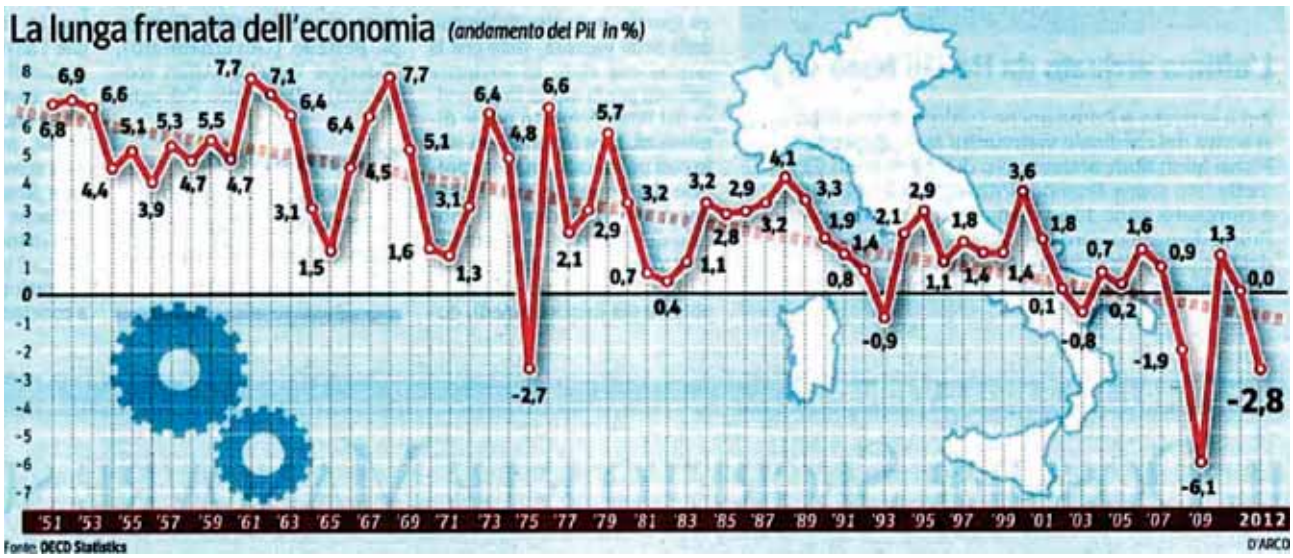
Occorre ricreare il legame tra elettore ed eletto, affinché, quando gli elettori vanno a votare, sappiano per chi stanno votando e chi eleggeranno con il loro voto. In questo modo chi viene eletto deve rispondere a chi lo ha eletto. Ora tutto questo non avviene…

E non è un gioco di parole … È l'unico modo per ricreare una fiducia vera nella politica e per evitare derive qualunquiste che trovano terreno fertile proprio in questo pericoloso scollamento tra eletto e elettore. I prossimi appuntamenti dovranno innanzitutto risolvere questo problema, per ridare fiducia al sistema e credibilità al nostro Paese.

Inoltre negli ultimi tempi – come abbiamo già detto in più occasioni – abbiamo rischiato di vivere "la sindrome di Stoccolma" e cioè in pratica di considerare positivamente tutto ciò che è stato fatto dal Governo, prescindendo da valutazioni obiettive rispetto agli effetti sui lavoratori di ciò che è stato fatto.

Nella vita politica e nelle politiche di Governo è poi innanzitutto indispensabile impegnare tutti per lo sviluppo. Lo sviluppo è infatti una strada imprescindibile per risollevarci da questa situazione pericolosa, che continua a creare grandi difficoltà, soprattutto agli strati più indifesi della popolazione.

La crisi italiana è soprattutto una crisi di competitività, alla quale non si può porre riparo solo con una spinta alla domanda interna, ma che bisogna affrontare con le tanto invocate riforme, le uniche che possono condurre ad una riduzione dei costi per le imprese e ad un innalzamento della produttività sia del lavoro che degli altri fattori della produzione, a cominciare dai Servizi.



I dati:

Reddito e risparmio delle famiglie - IV trimestre 2012 - *(fonte UNIONCAMERE)*

- Nel 2012 la propensione al risparmio delle famiglie consumatrici è stata pari all'8,2%, con una diminuzione di 0,5 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Nel quarto trimestre del 2012, al netto della stagionalità, la propensione al risparmio è stata pari all'8,3%, con una diminuzione di 0,2 punti percentuali rispetto al trimestre precedente e di 0,9 punti rispetto al corrispondente trimestre del 2011.

- Nel 2012 il reddito disponibile delle famiglie consumatrici in valori correnti è diminuito del 2,1%. Nell'ultimo trimestre dell'anno esso ha registrato una riduzione dello 0,3% rispetto ai tre mesi precedenti e del 3,2% sul quarto trimestre del 2011.

- Tenuto conto dell'inflazione, il potere di acquisto delle famiglie consumatrici nel 2012 è diminuito del 4,8%. Nel quarto trimestre esso si è ridotto dello 0,9% rispetto al trimestre precedente e del 5,4% nei confronti del quarto trimestre del 2011.

Prezzi al consumo – Marzo 2013

- Nel mese di marzo 2013, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, aumenta dello 0,2% rispetto al mese precedente e dell'1,6% nei confronti di marzo 2012 (la stima provvisoria era +1,7%).

- L'ulteriore rallentamento dell'inflazione a marzo (dall'1,9% di febbraio) è principalmente imputabile alla netta decelerazione della crescita su base annua dei prezzi dei Beni energetici non regolamentati (+0,2%, dal +2,9% di febbraio).

- A contribuire all'aumento congiunturale dell'indice sono, in particolare, i rialzi su base mensile dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (+1,7%) e dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (+0,6%), dovuti per lo più a fattori di carattere stagionale. L'inflazione acquisita per il 2013 è pari all'1,0%.

- A marzo l'inflazione di fondo, calcolata al netto dei beni energetici e degli alimentari freschi, scende all'1,4% (era +1,5% a febbraio).

- Al netto dei soli beni energetici, la crescita tendenziale dell'indice dei prezzi al consumo resta stabile all'1,5%. Rispetto a marzo 2012, il tasso di crescita dei prezzi dei beni scende all'1,7%, dal 2,0% di febbraio, e quello dei prezzi dei Servizi si stabilizza sullo stesso valore del mese precedente. Pertanto, il differenziale inflazionistico tra beni e Servizi si azzera.

- I prezzi dei prodotti acquistati con maggiore frequenza dai consumatori aumentano dello 0,1% su base mensile e del 2,0% su base annua, in ulteriore rallentamento dal 2,4% di febbraio.

- A marzo 2013, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta del 2,3% su base mensile e dell'1,8% su base annua (dal 2,0% di febbraio): i dati confermano le stime preliminari. Il rialzo congiunturale è in larga parte dovuto alla fine dei saldi invernali, di cui il NIC non tiene conto.

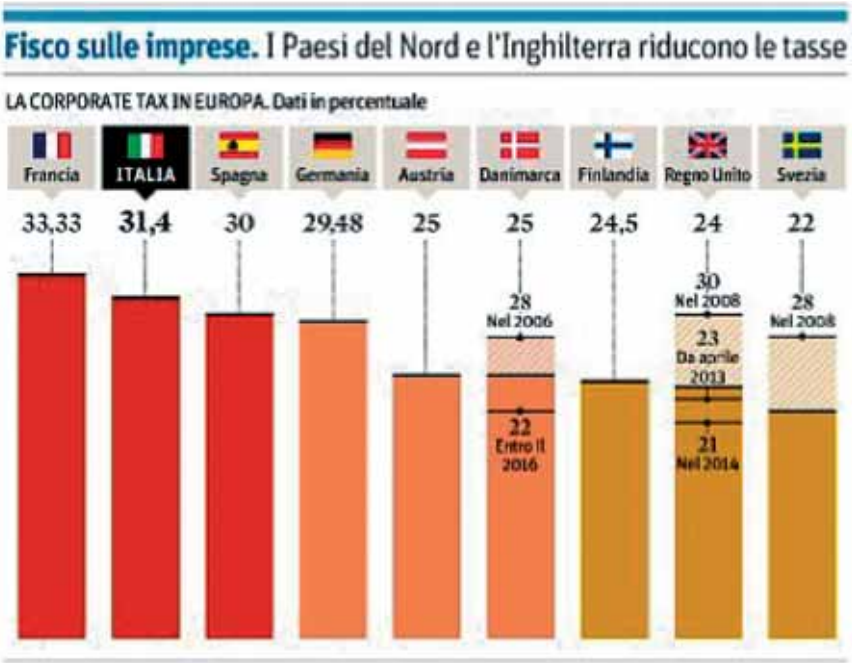
Commercio al dettaglio – Gennaio 2013

- A gennaio 2013 l'indice destagionalizzato delle vendite al dettaglio (valore corrente che incorpora la dinamica sia delle quantità sia dei prezzi) ha segnato un calo congiunturale dello 0,5%. Nella media del trimestre novembre-gennaio 2013 l'indice è diminuito dello 0,8% rispetto ai tre mesi precedenti.

- Nel confronto con dicembre 2012, diminuiscono sia le vendite dei prodotti alimentari (-0,6%) sia quelle dei prodotti non alimentari (-0,4%).

- Rispetto a gennaio 2012, l'indice grezzo del totale delle vendite segna un calo del 3,0%, sintesi di un calo del 2,3% delle vendite di prodotti alimentari e del 3,3% di quelle di prodotti non alimentari.

- Le vendite per forma distributiva mostrano, nel confronto con il mese di gennaio 2012, una diminuzione sia per la grande distribuzione (-2,3%) sia per le imprese operanti su piccole superfici (-3,5%).



Fisco, IVA e tassazioni indirette

La questione fiscale sarà sempre più importante per il futuro dei lavoratori dipendenti e sarà necessario riequilibrare il sistema fiscale per affrontare una grande iniquità che si è sviluppata e consolidata in questi anni: quella delle tasse, che, per la stragrande maggioranza, sono pagate dai lavoratori dipendenti e dai pensionati, e contemporaneamente la prassi di aumentare l'IVA e altre tasse indirette, alla quale abbiamo assistito negli ultimi anni.

Le tasse indirette sono un grande atto di iniquità che contraddice il dettato costituzionale della proporzionalità al reddito e della progressività della tassazione.

Art. 53. della Costituzione

Tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva.
Il sistema tributario è informato a criteri di progressività.

La Fisascat a nostro avviso si deve sempre dimostrare contraria a tali prassi, che colpiscono in particolare i lavoratori, i pensionati ed i consumi.

Le colf nel redditometro?

Alcune recenti "invenzioni" in materia fiscale rischiano di riproporre vecchi modelli, già falliti qualche anno fa, come, per esempio, quello di inserire l'impiego delle colf nel redditometro, cosa che – come abbiamo già evidenziato – vent'anni fa aveva avuto l'effetto di riportare a lavoro nero qualche centinaio di migliaia di colf, faticosamente fatte riemergere dal lavoro sommerso …

Riprendere il confronto e la partecipazione

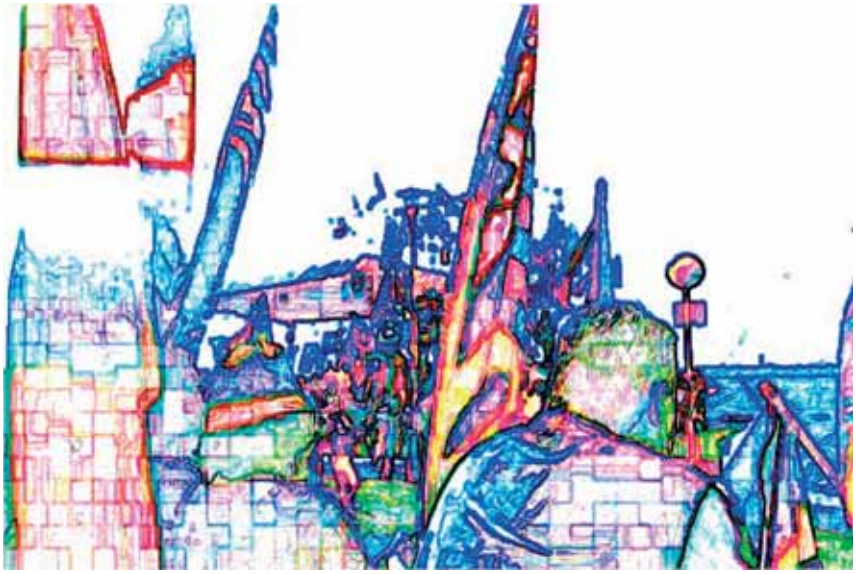
Anche se lo scorso anno in diverse occasioni il Governo Monti ha voluto affermare che la concertazione è finita, sarà invece necessario riprendere questa prassi, che già negli anni '90 ha consentito all'Italia di affacciarsi in Europa. Senza la concertazione non sarebbe mai stato possibile farlo.

Ora la concertazione è necessaria per non uscire dall'Europa e soprattutto per non uscire dal numero dei Paesi più avanzati. La concertazione però non può essere intesa né come modo per soffocare le aspettative della gente, né come strumento per affermare e sostenere piccole necessità corporative, ma al contrario deve saper individuare nuove opportunità di sviluppo.

Noi salutiamo con fiducia il nuovo Governo, ma nel contempo chiediamo che in futuro ci si impegni di più proprio per i processi partecipativi nel mondo del lavoro, perché secondo noi alla politica occorre ricreare un legame stretto con la gente e soprattutto con i lavoratori e le lavoratrici, che sono la *spina dorsale* del Paese.

Nei confronti istituzionali ma anche in quelli con i sistemi produttivi e nelle relazioni sindacali occorre riscoprire il valore della partecipazione, posta in evidenza in diversi percorsi congressuali – soprattutto quelli territoriali – della nostra categoria, perché la partecipazione può davvero essere una svolta nel sistema delle relazioni sindacali e nei confronti con le istituzioni a tutti i livelli.

Occorre riscoprire il gusto della gente di partecipare alla vita pubblica e di determinare lo sviluppo dei settori privati. Occorre un rilancio delle *logiche partecipative* proprio in questa delicata fase economica e politica, perché partecipare significa comprendere meglio le strategie, partecipare significa condividere e sostenere le scelte di sviluppo con piena cognizione di causa.



La situazione del Commercio

La condizione del Commercio, in relazione alla situazione complessiva, non è certo tra le più incoraggianti.

La crisi si è soprattutto abbattuta sui consumi e ciò ha creato non poche difficoltà sia alle aziende piccole, che si sono spesso ridotte a livello di sopravvivenza, senza considerare quelle che silenziosamente hanno chiuso, sia alle grandi aziende, che in qualche caso hanno addirittura abbandonato tutta l'area del Sud, dove la capacità di acquisto è stata ulteriormente ridotta a causa della crisi generale.

Le vendite per forma distributiva mostrano, nel confronto con l'anno precedente, una diminuzione sia per la grande distribuzione (-4,8%) sia per le imprese operanti su piccole superfici (-3,0%).

I salari si sono mantenuti al minimo storico di crescita e la disoccupazione è salita al 12%, con una pressione fiscale arrivata fino al 45%. L'aumento dell'IVA – purtroppo considerato da alcuni una strada ancora percorribile – pesa sui consumi e sui redditi più bassi e limita ulteriormente i consumi.

Nel Terziario si sono registrati almeno 100.000 posti di lavoro in meno negli ultimi 2 anni. E persino il presidente della Confcommercio, Sangalli, ha evidenziato recentemente che nel 2013 avremo 4 milioni di poveri, perché la *"crisi economica si sta trasformando in crisi sociale e sono stati persi 140 miliardi di domanda interna dal 2007"*.

Questa situazione è per noi *"la madre di tutti problemi"*. Negli ultimi anni abbiamo assistito al consolidarsi di una spirale pericolosa per tutti, ma in particolare per il settore del Commercio e dei Servizi, che ha visto un *loop* incardinato tra minor reddito, minori disponibilità, minori consumi.

Questo stato di cose è per i nostri settori il nodo principale e rischia, tra l'altro, di generare nuove povertà – come da più parti si rileva – che in futuro potranno solo aumentare i problemi del Paese.

Da questa situazione si può e si deve uscire con più stabilità delle azioni della politica e con più certezze per lo sviluppo. Queste dovranno essere le linee da seguire nei prossimi anni, se non vogliamo "scendere sempre più in basso" …

Per fare questo occorre dare più ruolo anche alle parti sociali, che dovranno avere la capacità di rinforzare l'azione politica sullo scenario globale, ricercando sempre più intese che sappiano indicare una nuova strada di confronto per la crescita.

Crollano le nuove aperture nel Commercio: -50%

La Confesercenti nei mesi scorsi ha lanciato a sua volta l'allarme nel Commercio, affermando che ogni giorno spariscono in media 167 imprese commerciali.

La rilevazione prospetta orizzonti catastrofici per il 2013, che si avvia ad essere un anno terribile, ben peggiore del 2012: nel primo bimestre, solo nel settore della distribuzione commerciale, hanno chiuso i battenti circa 10.000 negozi, con un vistoso crollo (-50%) delle aperture di nuove attività commerciali.

A Roma e Torino si registra il triste record di chiusure; il Sud e le Isole, a sorpresa, tengono più del Centro-Nord, che, nel primo bimestre 2013, registra 7.885 chiusure a fronte di 2.054 aperture. Se il trend rimarrà invariato, a fine anno si registrerà la scomparsa di 60.000 negozi, con le ovvie conseguenze negative su economia e occupazione nel nostro Paese.

Il Commercio nell'Eurozona

Il Commercio al dettaglio nell'Eurozona ha registrato un calo dello 0,3% a febbraio rispetto al mese precedente, secondo quanto ha segnalato Eurostat in una sua nota.

Rispetto al febbraio del 2012, il calo delle vendite ai consumatori finali è dell'1,4% nell'Eurozona.

Le diminuzioni più significative su base annua si sono registrate in Spagna (-9,7%) e Portogallo (-5,3%). In Germania le vendite al dettaglio sono invece cresciute del 2,1% tra il febbraio 2012 e il febbraio del 2013.

Le Liberalizzazioni

Le cose per noi in Italia diventano sempre più complicate: per esempio, noi oggi viviamo in un mondo nel quale i tassisti riescono ad annullare qualsiasi azione di liberalizzazione, mentre il settore del Commercio le deve subire impunemente e per motivi a noi sconosciuti, dato che si barattano le liberalizzazioni che ci riguardano per innovazioni volute dall'Europa.

Un esempio lampante è dato dagli orari commerciali, infatti in Germania i negozi chiudono alle sei del pomeriggio ed alla domenica – ed a volte anche al sabato – sono chiusi, quindi

questo provvedimento non può esserci stato chiesto dalla Merkel, perché tutt'al più la richiesta dovrebbe essere stata l'opposto.

Quindi si tratta di un problema tutto nostro: ma come risolveremo questo problema? Difficilmente domani mattina cambierà tutto e verrà annullata la nuova normativa prima introdotta dal Governo Berlusconi e poi consolidata dal Governo Monti, che è già in vigore da un anno e mezzo, anche se è una cosa che noi ci auguriamo e sulla quale stiamo portando avanti una serie di iniziative, tanto che abbiamo aderito addirittura ad una associazione europea, la ***European Sunday Alliance***, che è una associazione la quale raggruppa organizzazioni sindacali ed associazioni religiose, a formare un insieme di soggetti diversi che condividono l'idea che la Domenica debba essere libera dagli impegni di lavoro, se non sono Servizi essenziali.

Una complicazione ulteriore è determinata dal fatto che la Corte Costituzionale ha cassato nei mesi scorsi diverse normative, che alcune regioni italiane avevano provato ad emanare per evitare i pesanti effetti della completa liberalizzazione degli orari e delle aperture dei negozi.

La Corte Costituzionale ha dichiarato infatti incostituzionali (e dunque illegittimi) gli ordinamenti provinciali o regionali del Commercio relativi al Commercio al dettaglio e agli orari di apertura dei singoli esercizi.

In ogni caso la nostra contrarietà alla normativa varata rimane e cercheremo sempre di evidenziare le ragioni di chi è costretto a pesanti turni domenicali senza fine, anche se ci rediamo conto delle difficoltà che sono state generate dalla nuova normativa, creata in nome della competitività.

Crediamo che su questo tema – oltre la battaglia sulla costituzionalità o meno della norma – dovremo portare avanti una campagna, affinché lo si affronti anche nella contrattazione decentrata.
Questo potrà essere un altro esercizio da attuare soprattutto nei sistemi di relazioni sindacali nazionali e locali: anche le associazioni del Terziario, del Commercio e della Cooperazione avranno la necessità di contrattare con noi dei calendari annuali equilibrati di apertura dei negozi e questo sarà un nostro spazio contrattuale di manovra.

Noi siamo tra coloro che sono convinti che, più si legifera e si determina per legge l'organizzazione del lavoro, più si sbaglia, in quanto l'organizzazione del lavoro deve essere discussa innanzitutto attraverso i contratti di lavoro ed il confronto tra le parti.

Questo è il nostro grande spazio, nel quale noi dobbiamo poter operare anche in futuro: dobbiamo tornare a quei 103 contratti provinciali, che avevamo posto in essere già trent'anni fa.

Questo è un lavoro grande da fare e, per fare questo, più che essere convinti noi, che sediamo da questa parte del tavolo, dovete essere convinti voi, che sedete dalla parte opposta e che negli anni a venire avrete il compito di portarlo a termine.

Il Protocollo ANCI – OO.SS.

Documento di proposte ANCI–OOSS – Tavolo del 19 marzo 2012

L'ANCI con i Segretari confederali di CGIL, CISL e UIL e con i Segretari Generali delle Federazioni nazionali del settore Commercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, riunitisi il 19 marzo 2012, hanno stabilito di istituire un tavolo permanente sul tema della liberalizzazione degli orari e delle aperture degli esercizi commerciali, norma contenuta nel decreto legge "Salva Italia" nel cui ambito avviare una serie di riflessioni e di valutazioni anche con riguardo agli eventuali effetti e implicazioni.

Il Commercio viene sempre più inteso come un'attività di servizio dove la concorrenza non si fa più tra "bottega e bottega", e quindi tra tipologie di vendita, ma fra poli commerciali sia interni alle città che tra le città stesse.

La liberalizzazione degli orari e delle aperture dei negozi è stata decisa dal Governo sulla base del fatto che si tratta di un argomento attinente alle tematiche della concorrenza, facendo inoltre richiamo ai principi di libera concorrenza fissati dalla normativa europea e quindi tale da dovere garantire a tutti i cittadini italiani e le imprese un livello minimo di servizio uguale per tutti.

La liberalizzazione "totale" degli orari e delle aperture dei negozi sta evidenziando una serie di problematiche, che non riguardano soltanto alcune categorie di imprese e lavoratori direttamente interessate, ma tocca anche i comuni di tutte le dimensioni demografiche.

In particolare si possono evidenziare alcune criticità:

1. *La competenza statale sulla fissazione dei livelli essenziali delle prestazioni non esclude anzi implica e richiede lo svolgimento della potestà normativa del Comune e del Sindaco (fissazione e regolamentazione orari ecc.) anche in quanto espressione della potestà regolamentare dell'organizzazione dello svolgimento delle funzioni comunali.*
2. *L'attribuzione della materia degli orari nell'ambito della "tutela di concorrenza" è corretta ma non esaustiva. La tematica orari, infatti, non si esaurisce nel rapporto tra imprese concorrenti e in quello tra imprese e consumatori, ma implica una serie di altre problematiche, quali i rapporti tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, la sicurezza urbana, la quiete pubblica, i problemi di organizzazione della macchina urbana (lavaggio strade, servizi di vigilanza urbana, coordinamento con gli orari degli altri Servizi ecc.).*

A questo proposito si fa anche presente che il richiamo alla normativa europea in materia di libertà di concorrenza non appare sufficiente a motivare inequivocabilmente la competenza esclusiva dello Stato in materia di orari, dovendo essere contemperato con il ruolo proprio dei Comuni di Governo del territorio, della vita delle comunità e degli interessi sociali.

Per quanto queste innovazioni siano difficili e onerose per tutti, anche per la grande distribuzione, è oggettivo che, pur a fronte di tali problematiche le grandi aziende, pur nella loro rigidità, dispongono di maggiori potenzialità finanziarie, di know-how e di risorse umane per affrontare nel medio-lungo periodo queste trasformazioni rispetto alle piccole e micro imprese. Questo confliggerebbe in qualche modo anche con l'impostazione dello Small Business Act, che prevede al contrario che le normative debbano in qualche modo non essere "neutrali", ma favorire semmai le piccole e medie imprese. In questo quadro di riferimento, sia nella grande impresa, come nelle piccole e medie, assumono particolare rilevanza gli effetti sulle lavoratrici e i lavoratori derivanti da una diversa impostazione dell'organizzazione del lavoro adottata per gestire la nuova fase. Effetti che impattano sulle condizioni materiali e sulla reale possibilità di mantenere corretti equilibri tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

A tale proposito le parti convengono sulla necessità di:

- *attivare il tavolo permanente di confronto tra Comuni e organizzazioni sindacali e di settore presso l'Anci;*
- *sollecitare, con il coinvolgimento delle rappresentanze territoriali delle organizzazioni, tavoli di concertazione locali allo scopo di acquisire informazioni sulle criticità, che emergono dall'applicazione della normativa in particolare sugli effetti sul tessuto sociale, anche al fine di promuovere iniziative di sensibilizzazioni delle organizzazioni datoriali.*

Il Turismo

Il Turismo, come sappiamo, è una economia globale da sempre e mentre per alcuni settori la concorrenza globale fa parte della storia recente, per il Turismo è sempre stato uno scenario caratteristico. Ora la "competizione" si fa più dura e ciò che qualche anno fa noi come Fisascat prevedevamo, ormai diventa realtà.

Già qualche anno fa dicevamo che il nostro Turismo si era sviluppato nel nostro Paese per la grande capacità italiana di vendere il prodotto sole - mare - cultura - manifestazioni - ristorazione, ecc., ma individuavamo anche il problema che nel Mediterraneo – nostro naturale bacino di concorrenza – prima o poi sarebbe cambiato qualcosa …

Ora qualcosa è cambiato, anzi è cambiato tutto e rispetto a pochi anni fa cambia la prospettiva dalla quale occorre prevedere e valutare il futuro. Tutto il Nord Africa, che, come sappiamo, è la sponda Sud del Mediterraneo, è cambiato ed anche il Medioriente sta cambiando.

Sono tutti cambiamenti che genereranno nuove prospettive nel Mediterraneo che – come sosteniamo da molto tempo – deve essere considerato proprio come un'unica regione omogenea e come tale deve poter individuare una nuova strada di sviluppo a partire dal Turismo.

Per portare un esempio a nostro avviso molto calzante: con la situazione di crisi che attanaglia quel Paese, Cipro punta ora più che mai sul Turismo che, come in Italia, ha una stagione climatica che va da aprile a novembre, con un'offerta eterogenea, quella lanciata da Nicosia, che va dal tradizionale Turismo balneare fino a quello culturale ed archeologico, con le chiese ed i monasteri medioevali ed i resti neolitici.

Ma il Turismo cipriota segue anche le nuove tendenze dei mercati: novità delle ultime stagioni sono infatti gli agriturismi, realizzati in maniera molto rigorosa, ed il cicloturismo che richiama qualche milione di turisti – soprattutto dalla Germania e dal Nord Europa – i quali utilizzano pacchetti "all inclusive" per le loro escursioni.

Nuovi concorrenti e nuove sfide globali ci aspettano nei prossimi anni e noi dovremmo essere pronti, mentre purtroppo in Italia è ancora aperta la discussione se sono utili o no il Ministero del Turismo oppure l'ENIT … e non si arriva a determinare una politica ferma e condivisa sullo sviluppo del Turismo, che – non dimentichiamolo – produce il **12% del PIL** nel nostro Paese.

Dobbiamo poi anche considerare nelle nostre analisi che, secondo diverse valutazioni, la Repubblica Federale comincia ad essere il leader in Europa per quanto concerne il Turismo Congressuale, secondo le ultime cifre pubblicate da IPK International e World Travel.

Le statistiche mostrano per lo scorso anno una crescita pari al 12,3% del numero di viaggi d'affari, che hanno reso circa 13 milioni di euro. Quasi la metà dei viaggi di affari, per più di sei milioni di euro, sono stati effettuati per partecipare a *fiere, meeting, incentive, congressi ed eventi* (16,5%). Nello stesso periodo la spesa globale degli Europei per le loro imprese è aumentato del 7%. E l'Italia che cosa fa per catturare questi flussi?

Il Turismo in Europa

Nonostante i morsi della crisi, il settore del Turismo europeo resiste: ben il 71% degli europei (e il 70% degli italiani) ha viaggiato almeno una volta nel 2012, un dato tendenzialmente stabile rispetto al 2011 e che pare confermarsi anche nelle intenzioni per il 2013 (75%). Solo il 17% degli italiani (media UE 18%) prevede di non partire in vacanza nel corso del 2013. È quanto emerge da una recente inchiesta Eurobarometro, secondo cui l'anno scorso si è confermato stabile anche il trend che vede l'**Italia insieme alla Francia (8%) come seconda meta preferita dopo la Spagna (10%)**, anche per il 2013.

L'Europa resta comunque la destinazione di viaggio favorita per l'88% degli europei. La maggior parte (58%) degli europei, però, nel 2012 ha trascorso le vacanze nel proprio Paese: tra questi, la stragrande maggioranza degli italiani (80%), preceduti solo dai greci (87%) e seguiti da bulgari (79%), croati (74%) e spagnoli (73%). Il 46% di chi non si è mosso da casa ha addotto come ragione le difficoltà economiche ed il 34% di chi ha detto che andrà in vacanza quest'anno ha comunque precisato che adatterà i suoi programmi di viaggio a seconda della situazione finanziaria.

Destagionalizzazione del Turismo e incontro tra domanda e offerta di lavoro

Come abbiamo detto più volte ed in particolare nell'ultimo Congresso e nel Consiglio Generale svoltosi nel 2010 a Porto Cervo, la destagionalizzazione dei flussi turistici in Italia può apportare un miglioramento nell'occupazione del settore del Turismo. Attraverso l'EBNT (Ente Bilaterale del Turismo) stiamo realizzando un importante progetto che, nell'ambito dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, evidenzia come una maggiore omogeneità negli arrivi dei turisti può comportare una richiesta di lavoro più costante nell'arco dell'anno e quindi un livellamento dei picchi di disoccupazione dei lavoratori dipendenti in questo settore.

Attraverso lo studio realizzato da EBNT (che sarà oggetto di una presentazione e di un'analisi durante il nostro Congresso) siamo arrivati ad avere un'idea chiara dei benefici che un investimento sulla destagionalizzazione del Turismo estero arrecherebbe al settore, soprattutto in base ad un ipotetico aumento del Turismo straniero in Italia nei periodi di bassa e media stagione.

Il risultato – come viene detto nella pubblicazione – è stato sorprendente. Anche solo l'1% di questo potenziale flusso turistico comporterebbe un aumento dell'occupazione, nel settore del Turismo a livello nazionale, di circa il 3% nel periodo di bassa e media stagione. Tale aumento della forza lavoro potrebbe anche arrivare ad un 16%, se attirasse il 5% del potenziale turistico.

La qualità nel Turismo

In particolare è indubbio che il Turismo italiano avrà un futuro solo con il raggiungimento di alti livelli di qualità. Abbiamo bisogno di qualità nelle organizzazioni private, pubbliche e sociali del Turismo.

Ciò vuol dire essere affidabili, garantendo i Servizi promessi, essere capaci di rispondere alle nuove aspettative dei turisti, essere in grado di garantire sicurezza e relazioni positive con gli ospiti, oltre che aumentare il livello qualitativo delle strutture e delle infrastrutture.

Occorre anche una maggiore qualità dei sistemi turistici, perché oggi la competizione è fra territori. Si rende quindi necessario un lavoro comune tra imprenditori, organizzazioni sindacali, bilateralità, amministratori pubblici, per costruire una visione condivisa dello sviluppo turistico e per focalizzarsi sugli obiettivi prioritari della qualità. In questo importante percorso per il futuro del Turismo italiano, per il suo sviluppo e per l'occupazione, la Fisascat può svolgere un ruolo da protagonista.

Turismo e Ristorazione

Nell'ambito del settore del Turismo, che – come detto – è un settore importantissimo nel nostro Paese, perché produce il 12% del prodotto interno lordo, i pubblici esercizi hanno un ruolo fondamentale: il giudizio medio dei turisti a proposito del soggiorno vede ben 8 punti su 10 assegnati proprio alla qualità del mangiare e del bere. Ciò vuol dire che, quando un turista, soprattutto straniero e soprattutto extra europeo – pensate un po' che cosa significa la cucina italiana per un turista giapponese: è tutto un altro mondo rispetto alla cucina pur gradevole che esiste in oriente – viene in Italia a fare Turismo, apprezza soprattutto il modo in cui si mangia e si beve in Italia.

D'altra parte in Italia il settore della ristorazione ha sempre avuto un ruolo molto importante, tanto che tra gli elementi del Made in Italy bisognerebbe inserire a pieno titolo proprio il ruolo della ristorazione italiana, perché è uno degli emblemi più noti del nostro Paese nel mondo.

Se noi vogliamo valorizzare il settore del Turismo, dobbiamo partire da questa considerazione e non trascurare il fatto che il numero degli occupati nel Turismo in Italia rappresenta una cifra importante: per quanto riguarda il lavoro dipendente, abbiamo all'incirca un milione di lavoratori e lavoratrici, anche se il 50% del settore della ristorazione è rappresentato dal lavoro part-time, proprio per una flessibilità tipica della manodopera di questo settore.

L'Italia occupa l'ottavo posto nell'Europa a 25 per importanza degli occupati nel settore del Turismo rispetto agli occupati totali: al primo posto c'è Malta, ma è comprensibile, perché Malta non ha un settore manifatturiero, invece tra i Paesi cosiddetti industrializzati l'Italia occupa una posizione molto alta in questa classifica.

Quindi il Turismo ha una grande importanza per l'occupazione e per l'economia, perciò bisogna cercare di evitare che in Italia si parli del mondo del lavoro tenendo presenti sempre e solo gli stabilimenti industriali: in Italia non esiste più solo lo stabilimento industriale.

Crediamo inoltre che quando in Italia si parla del lavoro, degli ammortizzatori sociali, di come si affrontano i temi della formazione continua non si può seguitare a riprodurre un abito dell'era taylorista, non si può più riprodurre neanche un abito degli anni '70, ma soprattutto non si può pensare che un abito fatto su misura solo per i settori manifatturieri si possa indossare nei settori del Turismo, del Terziario e dei Servizi.

Tutto questo per dire che le parti devono affrontare una serie di temi attraverso la contrattazione: quello è lo strumento che noi abbiamo, per cui il contratto deve affrontare tutti questi aspetti a partire dalle questioni della professionalità, che sono fondamentali. Sono temi che tutti noi conosciamo: io credo che faccia la differenza, per un'azienda della ristorazione, la professionalità di un addetto, perciò noi ci dobbiamo abituare a tenerne conto nei contratti.

Presto dovremo anche parlare di come si riduce il gap tra il lordo ed il netto di una retribuzione: possiamo provare anche a proporre, per esempio, di mensilizzare alcune parti della contrattazione e, se entriamo su questo terreno, possiamo reciprocamente suggerirci delle soluzioni, ma soprattutto non dobbiamo perdere di vista lo snodo centrale, che è quello della contrattazione e della professionalità.

Questo è uno sforzo che dobbiamo fare anche noi come organizzazione sindacale, perché per troppi anni abbiamo favorito nella contrattazione una posizione che sostanzialmente ha provocato un appiattimento della professionalità: oggi la scala parametrale del contratto teoricamente dovrebbe essere di 100-240 punti, invece non lo è più, perché anni di contingenza a punto unico, anni di egualitarismo su alcuni temi hanno mortificato la professionalità, la quale oggi deve tornare al centro dell'attenzione.

Quindi la scala parametrale va sviluppata non solo in senso verticale, ma anche in senso orizzontale, aggiungendo cioè professionalità ai livelli.

È un discorso un po' complesso, che dovremo affrontare il più presto possibile, però sono certo che potremo individuare le soluzioni adeguate, perché, ad esempio, si possono contrattare i processi di formazione, soprattutto quelli di formazione continua, altrimenti non possiamo essere certi che le aziende da sole colgano il fatto che la formazione nel Turismo e nei Servizi è una fondamentale strategia di sviluppo. Noi dobbiamo sostenere questo processo innovativo già nei prossimi contratti.

Tra le tematiche settoriali più complicate in questo ultimo periodo vi è poi quella della ristorazione collettiva, che porta con sé tutte le problematicità derivanti dalle carenze dei sistemi di appalto, i quali alla fine si scaricano sempre da una parte sulle aziende più strutturate e dall'altra sui lavoratori.

Questo tema dovrà essere affrontato globalmente al più presto, evidenziando le problematiche tipiche dei sistemi di appalto ed i problemi che ormai da anni affliggono il settore.

Turismo nautico, ecco tutti i dati dell'anno nero

Dal -26% dei contratti di ormeggio al -56% della spesa dei diportisti sul territorio: questi sono i dati più eclatanti del Turismo nautico 2012, un anno da dimenticare. E non basta: -34% di ormeggi in transito, -39% di ricavi per gli ormeggi a gestione pubblica, - 21% di fatturato del settore charter.

Se ancora ce ne fosse stato bisogno, la quarta edizione (oltre al numero zero del 2008) del Rapporto sul Turismo Nautico, la pubblicazione annuale di riferimento per il settore del Turismo nautico in Italia a cura dell'Osservatorio Nautico Nazionale, presentata recentemente a Roma, conferma la negatività dell'anno passato.

Focus dell'edizione 2013 del Rapporto, curato dal professor Gian Marco Ugolini dell'Università degli Studi di Genova, è stata l'analisi dei comportamenti di spesa del diportista e dell'indotto complessivo generato dal Turismo nautico sui territori, che restituisce non solo un'immagine di chi sia il diportista italiano, ma di come cambiano i modi e i tempi del Turismo nautico.

Da un'indagine condotta su oltre 1.100 intervistati è emerso come nel 2012 la spesa complessiva dei diportisti stanziali nei marina (spesa annua per la barca – servizi portuali, carburanti, acquisto di accessori e componenti per la barca, manutenzione e alaggio – e spesa annuale sul territorio – trasporti, ristorazione, shopping, attività di intrattenimento e cultura – di tutti coloro che sono a bordo), coerentemente con la generale riduzione dei consumi dovuta alla crisi economica che ha colpito il Paese, sia scesa del 56% rispetto al 2011, passando da circa 1,1 miliardi di euro a poco più di 484 milioni di euro.

Il Rapporto ha inoltre analizzato l'effetto combinato della crisi e dei provvedimenti relativi al settore emanati nel 2012 sulle entrate per gli Enti Pubblici, mostrando come, nel complesso, le entrate pubbliche si siano più che dimezzate, passando da circa 970 milioni di euro a circa 462 milioni di euro.

In merito al numero di posti barca stanziali il Rapporto registra una forte contrazione rispetto al 2011. Più in particolare, da un'indagine effettuata dall'Osservatorio Nautico Nazionale nell'estate del 2012, è emersa una contrazione complessiva rispetto al 2011 pari a circa 36 mila posti barca (-26%), che dal punto di vista occupazionale impattano su oltre 10.000 posti di lavoro tra addetti diretti e dell'indotto.

Le perdite maggiori si sono registrate in Alto Tirreno (-11.700 posti barca e -3.802 posti di lavoro), seguito dal Sud (-9.300 posti barca e - 3.200 addetti) e dall'Alto Adriatico (-9.900 posti barca e -1.900 posti di lavoro).

Occupati e Disoccupati

Wassily Leontief (1905 – 1999) un economista russo naturalizzato statunitense, scienziato di fama mondiale, vincitore del Premio Nobel per l'economia nel 1973, in un suo scritto, nel quale si preoccupava del fatto che il ritmo della moderna evoluzione tecnologica fosse così veloce da far diventare molti lavoratori, incapaci di adeguarsi, obsoleti, utilizzò la metafora dei cavalli e dei trattori, dicendo che i cavalli, anche se avessero deciso di lavorare gratis, sarebbero stati ugualmente sostituiti dai trattori.

Questa teoria, suggestiva per alcuni versi, spiega però bene oggi la crisi dell'occupazione e la necessità di riprogettare i sistemi di organizzazione del lavoro e probabilmente anche i sistemi degli orari di lavoro, finalizzandoli all'occupazione.

Questa metafora d'altronde era stata già illustrata da *Leonardo Romano* in un Congresso Nazionale della Fisascat negli anni '80, svoltosi alla Domus Mariae in Roma, per spiegare l'evoluzione dell'occupazione, ed è ancora molto attuale oggi.
L'incremento del lavoro parziale è un indicatore della tendenza in alcuni settori a garantire il lavoro non più a tempo pieno e forse in futuro dovremo considerare anche questa prospettiva per garantire l'occupazione diffusa alla quale ci siamo abituati in questi anni.

Nel solo 1° trimestre 2013 si sono registrati 80mila dipendenti in meno nelle imprese. Anche Confcommercio al recente forum di Cernobbio ha considerato negativamente l'andamento dell'economia per il 2013 ed ha corretto al ribasso le precedenti previsioni di calo del Prodotto Interno Lordo per l'anno in corso, che passano dal -0,8% di cinque mesi fa al -1,7% attuale. Aumenta anche la flessione dei consumi prevista pari al -2,4% invece dello 0,9%.

Il resto del quadro macroeconomico mostra anche, secondo le statistiche e le previsioni prodotte, un calo del 3,5% degli investimenti, +1,4% per le esportazioni e -1% per le importazioni. In contrazione dell'1,9% il reddito disponibile. Per il 2014 Confcommercio prevede un +1% del Pil, un +0,6% del reddito disponibile e un aumento dello 0,3% dei consumi.

In termini più generali per quanto riguarda l'occupazione sono 137.800 le assunzioni dirette di personale dipendente e 218.000 le uscite programmate, con un saldo negativo dei posti di lavoro con contratto a tempo indeterminato, determinato e apprendistato pari a oltre 80mila unità.
Il primo trimestre dell'anno, nonostante tutto, ha favorito la stipula di contratti a carattere interinale e, soprattutto, l'avvio o il rinnovo di contratti parasubordinati e "autonomi" (collaboratori a progetto, con partita Iva o per prestazioni occasionali): 22mila i posti di lavoro

interinale in più nelle imprese e +48.500 i lavoratori non dipendenti. Ma il loro utilizzo è fortemente ridimensionato rispetto all'inizio del 2012.

Nella media del 2012 l'occupazione è diminuita dello 0,3% su base annua (-69.000 unità). Come nel recente passato, il risultato sconta la differente dinamica delle componenti italiana e straniera. Tra il 2011 e il 2012 l'occupazione italiana cala di 151.000 unità, con il tasso di occupazione che si attesta al 56,4% (-0,1 punti percentuali).

La discesa del numero degli occupati italiani riguarda i 15-34enni e i 35-49enni, mentre prosegue la crescita degli occupati con almeno 50 anni, presumibilmente a motivo dell'inasprimento dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso alla pensione.

L'occupazione straniera aumenta di 83.000 unità, ma il tasso di occupazione scende dal 62,3% al 60,6%. Nella media del 2012 il calo dell'indicatore interessa la sola componente maschile (dal 75,4% al 71,5%), a fronte del leggero incremento segnalato per le donne (dal 50,5% al 50,8%).

Il tasso di occupazione complessivo si attesta al 56,8%, due decimi di punto al di sotto del 2011. Il calo dell'occupazione interessa i dipendenti a tempo indeterminato (-99.000 unità, pari a -0,7%) e gli indipendenti (-42.000 unità, pari a -0,7%), mentre aumentano i dipendenti a termine (72.000 unità, pari a +3,1%).

In questo quadro gli occupati del Terziario crescono su base annua di 109.000 unità (+0,7%). A fronte della riduzione degli occupati nei Servizi generali dell'amministrazione pubblica, i Servizi alle famiglie manifestano un ulteriore sostenuto incremento.

Alla nuova discesa dell'occupazione a tempo pieno (-423.000 unità, pari a -2,2%), fa seguito l'ulteriore incremento di quella a tempo parziale (355.000 unità, pari a +10,0%). L'incidenza di quanti svolgono part-time involontario sale dal 53,3% del 2011 al 57,4% del 2012. Nella media del 2012 la disoccupazione cresce in misura sostenuta, con un aumento di 636.000 unità (+30,2%), che interessa entrambe le componenti di genere e tutte le ripartizioni.

L'incremento coinvolge in più della metà dei casi persone con almeno 35 anni ed è dovuto in quasi sei casi su dieci a quanti hanno perso la precedente occupazione. L'incidenza della disoccupazione di lunga durata (dodici mesi o più) sale dal 51,3% del 2011 al 52,5% del 2012. Nella media del 2012, il tasso di disoccupazione raggiunge il 10,7% in confronto all'8,4% di un anno prima. L'incremento interessa entrambe le componenti di genere e tutto il territorio, in particolare il Mezzogiorno, dove arriva al 17,2%.

Il tasso di disoccupazione aumenta anche per la componente straniera, passando dal 12,1% del 2011 al 14,1% del 2012. L'indicatore sale dal 10,2 al 12,7% per gli uomini e dal 14,5% al 15,7% per le donne. Il tasso di disoccupazione giovanile cresce di 6,2 punti percentuali, arrivando al 35,3%, con un picco del 49,9% per le giovani donne del Mezzogiorno.

La popolazione inattiva tra 15 e 64 anni si riduce in misura significativa (-586.000 unità, pari a -3,9%) a sintesi dell'intenso calo della componente italiana (-670.000 unità) e della contenuta crescita di quella straniera (+83.000 unità).

Il forte calo degli inattivi riguarda, da un lato, l'incremento nella partecipazione al mercato del lavoro di giovani tra i 15 e 24 anni (-90 mila unità) e di donne tra i 25 e i 54 anni (-244.000 unità); dall'altro la riduzione degli inattivi tra 55 e 64 anni (-231.000 unità), presumibilmente rimasti nell'occupazione a seguito dei maggiori vincoli introdotti per l'accesso alla pensione.

Secondo queste analisi quasi tutti gli indicatori di qualità dell'occupazione peggiorano e non solo per l'andamento congiunturale negativo. Se la costante incidenza dei lavoratori a termine di lungo periodo indica la persistenza in una condizione d'instabilità occupazionale, la crisi ha molto ridotto le possibilità di stabilizzazione dei contratti temporanei, soprattutto per i giovani (dal 25,7% del 2008 al 20,9% del 2011).

Anche la presenza di lavoratori con bassa remunerazione (10,3%) rimane sostanzialmente stabile negli ultimi anni, mentre cresce la percentuale di lavoratori sovra-istruiti rispetto alle attività svolte (21,1% nel 2010). Ciò nonostante, la percezione che i lavoratori italiani hanno della propria condizione è in complesso positiva (voto medio 7,3), soprattutto nella componente di interesse per il lavoro, secondo il Rapporto ISTAT-CNEL.

Anche le diseguaglianze nell'accesso al lavoro (territoriali, generazionali e di cittadinanza) si sono ulteriormente accentuate con la crisi. Fa eccezione il divario occupazionale tra uomini e donne, perché la crisi ha colpito maggiormente le occupazioni maschili nell'edilizia e nel manifatturiero: ciò nonostante, il divario di genere resta tra i più elevati d'Europa. Il tasso di occupazione 20-64 anni passa dal 72,6% degli uomini al 49,9% delle donne, spiega il Rapporto ISTAT-CNEL.

Scenario di sviluppo economico al 2013 per l'Italia

Tassi di var. % su valori concatenati (anno di riferimento 2005)

	2012	*2013*
Prodotto interno lordo	**-2,4**	**-1,0**
Domanda interna (al netto della var. delle scorte)	-3,7	-1,3
Consumi finali interni	-2,6	-0,9
- di cui: Spesa per consumi delle famiglie	-3,3	-0,9
Investimenti fissi lordi	-8,5	-3,0
Importazioni di beni	-7,2	0,4
Esportazioni di beni	1,8	2,0
Valore aggiunto ai prezzi base		
Agricoltura	0,7	-0,1
Industria in senso stretto	-5,3	-1,5
Costruzioni	-6,6	-0,9
Servizi	-1,5	-0,8
Valore aggiunto totale	-2,4	-0,9

Fonte: Unioncamere, Scenari di sviluppo delle economie locali italiane (dicembre 2012)

L'Italia è il Paese europeo che, dopo la Spagna, presenta la più forte esclusione dal lavoro dei giovani e l'unico ove un'intera macro-regione assicura bassissime opportunità di occupazione regolare. Anche per le varie dimensioni della qualità dell'occupazione, le diseguaglianze rimangono cospicue a svantaggio delle donne, dei giovani e del Mezzogiorno.

I dati più recenti

A febbraio 2013 gli occupati sono 22 milioni 739 mila, in aumento dello 0,2% rispetto a gennaio (+48 mila). La crescita riguarda la sola componente femminile. Su base annua l'occupazione diminuisce dell'1,0% (-219 mila).

Il numero di disoccupati, pari a 2 milioni 971 mila, diminuisce dello 0,9% rispetto a gennaio (-28 mila). Il calo interessa sia la componente maschile sia quella femminile. Su base annua la disoccupazione cresce del 15,6% (+401 mila). Il tasso di disoccupazione si attesta all'11,6%, in diminuzione di 0,1 punti percentuali rispetto a gennaio e in aumento di 1,5 punti nei dodici mesi.

Tra i 15-24enni le persone in cerca di lavoro sono 647 mila e rappresentano il 10,7% della popolazione in questa fascia d'età. Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero l'incidenza dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca, è pari al 37,8%, in calo di 0,8 punti percentuali rispetto al mese precedente e in aumento di 3,9 punti nel confronto tendenziale.

Il numero di individui inattivi tra i 15 e i 64 anni diminuisce dello 0,3% rispetto al mese precedente (-36 mila unità). Il tasso di inattività si attesta al 36,1%, in calo di 0,1 punti percentuali in termini congiunturali e di 0,6 punti su base annua.

Disoccupati, inattivi, sottoccupati - Indicatori complementari al tasso di disoccupazione

Nel 2012 gli inattivi disponibili a lavorare sono 2 milioni 975 mila, 78 mila in più (pari a +2,7%) rispetto al 2011. La quota di questi inattivi sulle forze di lavoro, stabile all'11,6% in confronto a un anno prima, è oltre tre volte superiore a quella media europea (3,6%).

In Italia, gli inattivi disponibili a lavorare sono più numerosi dei disoccupati in senso stretto (quasi tre milioni contro circa 2 milioni 700 mila), mentre nella media europea si verifica l'opposto: i disoccupati (circa 25 milioni) sono più del doppio di questo segmento di inattivi (8 milioni e 800 mila).

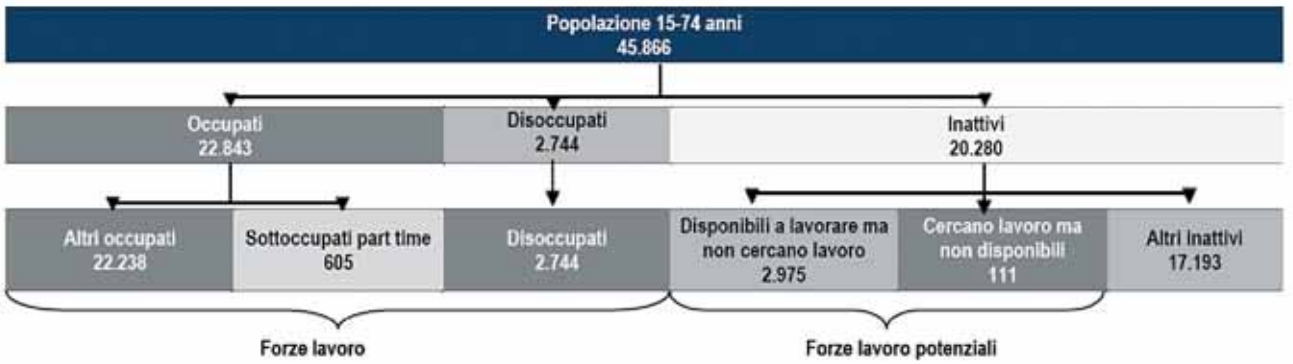
All'interno di questo gruppo di inattivi gli scoraggiati, cioè quelli che dichiarano di non aver cercato lavoro perché convinti di non trovarlo, sono 1 milione 300 mila, il 43% del totale.

Ci sono poi gli inattivi che cercano lavoro, ma non sono subito disponibili a lavorare. Nel 2012 questo gruppo conta 111 mila individui, 7 mila in meno rispetto a un anno prima (-6,1%). Essi rappresentano lo 0,4% delle forze di lavoro in Italia e lo 0,9% nell'Unione Europea.

La somma degli inattivi disponibili a lavorare e degli inattivi che cercano ma non disponibili rappresenta le cosiddette “forze di lavoro potenziali” che, nel 2012 ammontano a 3 milioni 86 mila. Sommando le forze di lavoro potenziali ai disoccupati si ha la misura delle persone potenzialmente impiegabili nel processo produttivo: si tratta di 5 milioni 831 mila persone nel 2012.

Negli ultimi cinque anni alla contestuale crescita delle persone in cerca di occupazione (da 1 milione 506 mila del 2007 a 2 milioni 744 mila del 2012), si accompagna l’aumento delle forze lavoro potenziali (+403 mila unità).

Il terzo indicatore infine è quello dei sottoccupati part time che, sempre nel 2012, sono 605 mila, 154 mila in più rispetto al 2011 (+34,1%): essi rappresentano il 2,4% delle forze di lavoro. Nell’Unione Europea l’incidenza è pari al 3,8%. In confronto a cinque anni prima, i sottoccupati part time aumentano di 241 mila unità (+66,1%, rispetto ai 364 mila del 2007).



Popolazione totale 15-74 anni per condizione. Anno 2012, migliaia di unità

I Giovani e il Lavoro

Il precariato rimane il grande problema che affligge i giovani, in tutti i settori dell’economia nazionale, non fa eccezione il comparto del Terziario e Servizi. Alcuni dati, elaborati nell’anno 2012 dall’ISFOL rappresentano con maggiore chiarezza le problematiche dei giovani.

Emerge, infatti, che per effetto della crisi è cresciuto a dismisura il numero dei ragazzi “inattivi”, i quali non hanno un posto di lavoro né sono impegnati in un percorso di studi. La percentuale degli “inattivi” raggiunge il 23% tra i ragazzi del Nord Italia (di età compresa tra i 15 e i 29 anni) ed il 30% tra quelli del Mezzogiorno. Nella maggioranza dei casi questa inattività è dovuta alla sfiducia rispetto alla possibilità di trovare un impiego. Questo è un fenomeno drammatico!

Sfiducia e crescita della disoccupazione, ormai al 12%, sono un miscela letale che penalizza prevalentemente i giovani. Bisogna, inoltre, porre fine alla tremenda carneficina sociale rappresentata dal precariato! Secondo dati elaborati nel 2012 da Renato Mannheimer, oltre l’80% dei giovani italiani precari sarebbe disposto a guadagnare di meno pur di avere un posto più stabile. Questo tema deve tornare ad essere una priorità.

Siamo sempre stati convinti che la flessibilità fosse un elemento da valorizzare, ma allo stesso tempo da regolamentare. Perché oggi, nel cuore di una forte crisi economica, si è passati dalla flessibilità alla deregolamentazione e a farne le spese sono milioni di giovani.

Da sempre la Fisascat e la Cisl sono state favorevoli alla valorizzazione dell'apprendistato, quale porta principale d'ingresso per i giovani nel mercato del lavoro. Ma questa definizione non può rimanere lettera morta! Perché l'apprendistato non è decollato come avrebbe dovuto, malgrado gli sgravi previsti per i datori di lavoro! Le imprese continuano a puntare sul lavoro interinale o su contratti a tempo determinato: bisogna dunque intervenire in questo campo, rendendo più appetibile questo contratto, che può garantire occupazione stabile ai giovani.

Noi abbiamo cercato di recepire al meglio quanto di positivo è previsto con l'apprendistato, inserendolo a pieno titolo nei CCNL dei settori che rappresentiamo, ma questo non basta. Ribadisco quindi che bisogna migliorare il sistema dell'apprendistato e renderlo più allettante, al fine di garantire un futuro più certo ai giovani.

I Premi di Laurea della Fisascat

La segreteria Nazionale ha istituito negli ultimi anni dei premi di laurea per iscritti o figli di iscritti, che abbiano svolto tesi in materie che hanno attinenza con le attività della contrattazione, del welfare e dello sviluppo del Terziario, Turismo e Servizi e ciò ha consentito di "incoraggiare" alcuni giovani (e meno giovani) che si siano dedicati a questi temi.

Le donne nel Terziario, Turismo e Servizi

La Giornata internazionale della donna è stata un'opportunità per ricordare che le donne pagano un prezzo più alto rispetto agli uomini alla crisi finanziaria e sociale, e che il raggiungimento della parità di genere in Europa rimane una sfida importante nella maggior parte dei lavori.

Secondo i dati Eurostat, le donne sono concentrate in modo sproporzionato in posti di lavoro precari, con quasi un terzo (32,1%) delle donne nell'Unione Europea che lavorano a tempo parziale, contro solo il 9% degli uomini. Gli stessi dati mostrano che la retribuzione lorda oraria delle donne nell'Unione Europea è in media del 16% più bassa di quella degli uomini.

Ancora più preoccupanti i dati delle Nazioni Unite, i quali indicano che tra il 40 e il 50% delle donne della Comunità sono penalizzate da indesiderate avances sessuali, contatto fisico, suggerimenti verbali o altre forme di molestie sessuali sul posto di lavoro.

Prendendo in considerazione queste statistiche, EFFAT ha fatto appello ai suoi membri ad intensificare gli sforzi per realizzare il *Piano per la parità di genere EFFAT* ed a riferire all'organizzazione il risultato di queste azioni. Questi gli obiettivi adottati dal Comitato Esecutivo nel novembre 2011, finalizzati in particolare a rafforzare la partecipazione delle donne al processo decisionale, all'attuazione della parità di genere ed alla riduzione del divario di retribuzione tra uomini e donne.

Allo stesso tempo è stato chiesto ai membri dell'associazione di continuare le loro attività nel quadro della campagna *"12 da 12"*, che coinvolge i sindacati europei ed internazionali per l'approvazione senza riserve della Convenzione dell'OIL sui lavoratori domestici.

L'Italia nel mese di gennaio 2013 è stato il primo Paese in Europa – ed il quarto stato membro dell'OIL – a ratificare la Convenzione sui lavoratori domestici 2011 (n° 189). Il nostro Paese è in Europa tra i tre più grandi datori di lavoro a lavoratori domestici, l'88% dei quali sono donne.

Un nuovo ruolo nella società che si trasforma

La pressione incontenibile dell'invecchiamento demografico e la necessità per molte donne di avere e di mantenere un lavoro, anche in presenza di onerose responsabilità di cura familiari e della grave crisi economica, hanno fatto sì che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro guadagnasse una rilevanza inedita.

Infatti risulta a tutti almeno teoricamente evidente che la possibilità di combinare gli impegni famigliari, la vita privata e l'attività professionale costituisce ormai una componente importante in ogni pronunciamento in materia di politiche del lavoro e dell'occupazione, oltre che di politica familiare e sociale.

Ciò avviene senz'altro in sede Europea, visto che la conciliazione lavorativa costituisce uno dei pilastri portanti dei programmi in materia di sviluppo, benessere e coesione sociale.

Nel nostro Paese, per meglio inquadrare la complessità di tale potenzialità, possiamo partire da alcuni dati significativi di fonte Eurostat: dal 2000 al 2009 il numero di occupati, nella fascia di età 15-64 anni è passato da 12,99 a 13,50 milioni tra gli uomini e da 7,63 a 9,15 milioni tra le donne con un aumento in percentuale nel caso di queste ultime di oltre 7 punti (dal 39,3% al 46,4%).

Ciò nonostante il tasso di occupazione femminile resta uno dei più bassi dell'UE: 47% nel 2013, contro il 62% della media UE. Se si guarda alla distribuzione geografica, le nuove occupate sono quasi tutte al Centro-Nord e solo in minima parte nel Sud.

In Italia rimane confermato un modello che non prevede la reale condivisione dei compiti domestici e di cura, con l'evidente conseguenza che le donne hanno pagato a caro prezzo questa crescita, finendo imprigionate nel ruolo di acrobate in bilico tra richieste in conflitto.

Per i due terzi l'aumento dell'occupazione è dovuto al part time: cresce da 1/3 al 50% la quota di donne che dichiara di fare un part-time involontario. L'aumento di occupazione femminile è concentrato nel Terziario, mentre dall'inizio degli anni 2000 c'è un costante calo di occupate nell'industria, al ritmo di meno 2,5% all'anno.

La relativa tenuta dell'occupazione femminile dipende dall'aumento dell'occupazione delle donne in età più avanzata, per l'innalzamento dell'età di pensionamento nel pubblico impiego, dall'aumento del part-time involontario e dall'aumento del lavoro domestico delle donne immigrate.

Il Rapporto 2012 sull'invecchiamento, redatto dall'Ageing Working Group – AWG della Commissione Europea, afferma che nelle prossime decadi ci sarà a livello mondiale un drammatico cambiamento della struttura per età, dovuto alle dinamiche della fertilità, della speranza di vita e delle migrazioni. La popolazione europea aumenterà nel suo complesso, ma sarà molto più anziana di oggi.

Oggi la speranza di vita senza limitazioni nelle attività quotidiane arriva fino a 74,2 anni per gli uomini e fino a 72,9 anni per le donne. Le donne, che hanno una speranza di vita più lunga rispetto agli uomini, sono però più esposte al rischio di vivere in stato di disabilità (circa 14 anni della loro vita media); infatti, sono affette più frequentemente e più precocemente rispetto agli uomini da malattie meno letali, come per esempio l'artrite, l'artrosi, l'osteoporosi, ma con un decorso che può degenerare in situazioni più invalidanti.

Ciò grava sugli equilibri di bilancio del sistema sanitario previdenziale e impone alle famiglie uno sforzo oneroso nell'erogazione diretta di cure, sia dal punto di vista delle risorse temporali che dal punto di vista delle risorse economiche.

Infatti, a dimostrazione di come l'obiettivo della conciliazione abbia molto a che fare con lo sviluppo, va rilevato come il numero degli occupati, in gran parte donne, alle dipendenze delle famiglie, circa 600 mila persone regolari nel 2007, sia lievitato nel corso degli anni perfino nelle fasi più acute della crisi economica.

Basti ricordare che nel 2009 è stato avviato un processo di emersione del lavoro di cura, conclusosi con la presentazione di circa 295 mila domande e di circa 175 mila contratti di impiego per attività di collaborazione domestica e cura famigliare, con una conseguente ridistribuzione di salario, che possiamo dire "globale", e con una notevole raccolta di contributi previdenziali a favore del sistema pubblico. Ed ancora tanto si può fare in questa direzione.

Tuttavia in Italia per molti versi, nonostante le premesse, la conciliazione è schiacciata sotto una pressione molto forte, che ha una matrice culturale, se non ideologica. Essa continua ad

essere socialmente – e spesso anche istituzionalmente – presentata come un problema delle donne. Ciò spiega perché obiettivi come quelli dell'equità di genere e della redistribuzione dei compiti lavorativi e familiari rimangano sostanzialmente inattuati, a discapito della diffusione e del radicamento di una cultura innovativa, paritaria e neutra rispetto al genere della conciliazione lavorativa.

È invece necessario un cambiamento di rotta, che definisca concretamente la conciliazione un insieme, virtualmente integrato e coerente, di politiche che mirano alla stipula di un nuovo patto sociale fondato sull'equità di genere e sulla parità sostanziale e non formale di uomini e donne.

Il primo tassello di questo nuovo equilibrio sociale è rappresentato dalle modalità di organizzazione temporale della prestazione lavorativa. La divisione di genere del lavoro, unitamente alla separazione da un punto di vista culturale tra l'ambito famigliare e quello professionale, è stata per molto tempo il principio base per la progettazione degli orari di lavoro e per la definizione dei meccanismi di carriera.

Ora occorre pensare ad una diversa organizzazione del lavoro, che tenga conto delle esigenze della famiglia nel rispetto di tutti i suoi componenti. Oggi infatti, a causa dei tagli del welfare, esiste una inevitabile competizione tra uso del tempo per il lavoro e uso del tempo per la famiglia.

Sotto la guida del Governo Monti, il sistema di welfare italiano ha visto tra la fine del 2011 ed il 2012 due importanti interventi diretti a riformare il sistema pensionistico ed il sistema degli ammortizzatori sociali.

Uno degli aspetti più rilevanti della riforma pensionistica è costituito dal rapido e sostanziale innalzamento dei requisiti dell'età pensionabile: in base alle stime, nel 2021 l'età media effettiva di pensionamento dovrebbe salire per tutti lavoratori a valori prossimi ai 65 anni.

La riforma delle pensioni e quella degli ammortizzatori sociali hanno determinato una situazione in cui, a fronte di un innalzamento del requisito di età pensionabile (valutabile nella media in circa cinque anni), la durata di erogazione degli ammortizzatori sociali in caso di interruzione del rapporto di lavoro (escluso quindi l'utilizzo della CIG) resta immutata (12 mesi) fino a 55 anni ed aumenta di sei mesi oltre i 55 anni, rispetto alla precedente indennità ordinaria (DS). Per gli assicurati con indennità di mobilità, la durata scende invece da 36/48 mesi a 12 mesi per persone in età compresa tra 50 e 55 anni e a 18 mesi per persone oltre i 55 anni.

Nelle fasce di età over 55, le opportunità di rioccupazione, se una persona perde il posto di lavoro, sono basse e si riducono con la durata del periodo di disoccupazione. La breve durata degli ammortizzatori e la bassa probabilità di rioccupazione creano le condizioni per un sostanziale aumento del rischio di povertà in età matura ("senza lavoro, senza indennità e senza pensione")

Inoltre oggi le donne hanno redditi pensionistici inferiori a quelli degli uomini, frutto della storia del mercato del lavoro femminile del passato. Percepiscono prevalentemente pensioni ai superstiti o prestazioni assistenziali a carico della fiscalità generale, contro la percezione di pensioni dirette di vecchiaia o anzianità per gli uomini.

In effetti l'aumento dell'età legale per la pensione di vecchiaia introdotta dalla riforma Fornero potrebbe avere effetti positivi sugli importi delle pensioni dirette delle donne, ma l'attuale precarietà e frazionamento della vita lavorativa ed il ritardo nell'entrata nel mercato del lavoro le obbligherà sempre più a raggiungere l'età legale del pensionamento con il rischio di non essere più in buona salute.

Ciò comporta un'esposizione al rischio di povertà e di esclusione sociale in età avanzata maggiore per le donne con redditi pensionistici medi, a causa della maggiore longevità accompagnata al rischio di invalidità.

Serve un'azione sinergica tra azioni legislative, politiche e sociali a sostegno di una conciliazione che ricerchi e implementi soluzioni innovative di tipo organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, per arrivare a contesti lavorativi in grado di agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e famigliari.

Senza dubbio tra gli strumenti più eccellenti per definire un nuovo sistema di regole, incentivazioni, occupazione e servizi integrativi sociali c'è la contrattazione ed in particolare ci sono la contrattazione di secondo livello e la Bilateralità.

Tramite esse possiamo entrare nel merito delle questioni e delle situazioni che nascono direttamente dalle singole realtà territoriali, settoriali ed aziendali e trovare soluzioni adeguate ed a misura di contesto.

Possiamo cioè contribuire in modo decisivo allo sviluppo dei Servizi, alla crescita della produttività, al miglioramento dell'organizzazione del lavoro ed al rilancio delle forme contrattate di flessibilità e quindi incrementare l'occupazione femminile.

Le azioni di conciliazione non devono avere natura prescrittiva, ma possono affondare le radici in un humus di fattibilità e di operatività riconosciuto e soprattutto condiviso.

Solo all'interno di accordi che impegnano la singola azienda o che coinvolgono una ben definita porzione di territorio è possibile elaborare misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro, liberando tempo per le attività di cura e semplificando, ad esempio, il rientro dalla maternità ed i percorsi di carriera.

Ciò produce una sorta di tripla positività: incrementare la produttività e l'occupazione, attenuare la tensione tra tempi di vita e tempi di lavoro, migliorare il benessere individuale e collettivo della persona e della famiglia nella sua completa valenza sociale.

Gli incrementi di produttività possono essere conseguiti come derivati della conciliazione attraverso lo sviluppo del senso di appartenenza tra le/i dipendenti, incidendo profondamente sul turnover e livellando in basso i tassi di assenteismo. Possono derivare dall'adesione a sistemi di flessibilità contrattata degli orari e dei riposi e dei compiti e mansioni legati ad obbiettivi di redditività dell'azienda, che producano anche ulteriore redistribuzione di salario variabile con la conseguente distribuzione di ricchezza integrativa alle famiglie.

Attraverso la contrattazione può essere assicurata nel modo più efficace la distribuzione degli orari nell'arco della settimana, del mese e dell'anno o di una fase particolare di vita. Possono essere modulati, concordandoli, strumenti di entrata e permanenza nel mercato del lavoro o nell'azienda, come il part-time reversibile, il telelavoro, dei sistemi misti di orario annuali temporanei, la banca delle ore.

Tutto ciò va trattato con cura e delicatezza perché il rischio di istituire prototipi opposti o dannosi è sempre presente. Voglio farvi un esempio: è opinione diffusa che il part-time di per sé favorisce la conciliazione. Ciò va perlomeno discusso. Le ragioni sono due. La prima è che il part-time non risponde necessariamente alle attese delle donne, soprattutto giovani, che desiderano, ad esempio, formare una famiglia e partecipare pariteticamente alla sua realizzazione. Spesso il part-time è per le giovani donne una scelta obbligata a fronte di limitate occasioni di impiego o a fronte del presentarsi di ineliminabili vincoli di cura.

La seconda è che il lavoro parziale porta con sé spesso dequalificazione, segregazione occupazionale e professionale, bassi livelli retributivi, scarso accesso alla formazione e alla premialità. Tutte condizioni che invece, se effettivamente contrastate, possono fattivamente contribuire alla conciliazione.

La contrattazione, essendo un momento di condivisione tra le parti, può assicurare nelle azioni di conciliazione la compartecipazione degli obbiettivi e la libertà delle donne lavoratrici di scegliere all'interno di un menù di strumenti la condizione più utile alle esigenze famigliari che si trovano a vivere.

Questo è ancora più vero per i lavoratori uomini, che con nuovi sistemi organizzativi si predispongono ad un rapporto tra famiglia e lavoro, che favorisce la redistribuzione dei compiti e la creazione di un nuovo equilibro paritario di carichi di responsabilità e di cooperazione dentro la famiglia e nella nostra società.

Sono piccoli e delicati passi verso la conciliazione, che rimane drammaticamente strategica eppure ancora complessa e incompiuta, per cui permane l'esigenza di pensare in modo sempre più globale a soluzioni che aiutino le famiglie sul nostro territorio nazionale.

Nascono infatti nuove disuguaglianze, ad esempio, dal sistema di "Welfare parallelo", cioè da quel sistema di servizi di mercato cui le famiglie italiane ricorrono in misura sempre più diffusa, per soddisfare quei bisogni di cura di cui né le politiche pubbliche né le stesse famiglie sono in grado di farsi direttamente carico.

Tale sistema produce una soluzione imperfetta, perché introduce profonde linee di divisione tra le famiglie che possono e quelle che non possono acquistare servizi regolari e di qualità adeguata.

Soprattutto, essendo sorretto per la maggioranza da forza lavoro per lo più femminile, proveniente dalle fila dell'immigrazione, genera drammatici processi di mancata cura nei Paesi di origine. Bambini e ragazzi che crescono separati dai genitori o più precisamente dalle loro madri. La loro esperienza è una sorta di metafora vivente delle ingiustizie del mondo contemporaneo.

In Italia la legislazione a tutela della maternità nega loro il congedo di sei mesi per la maternità facoltativa. Per queste lavoratrici – colf, badanti o operatrici di servizi privati – la conciliazione è un diritto sostanzialmente negato a priori. In nessun altro caso, infatti, la cesura tra sfera della produzione e sfera della famiglia e del vissuto affettivo appare più netta. Il che ci obbliga a toccare con mano le profonde implicazioni etiche della dimensione che stiamo dibattendo.

Come detto, un'importante novità, conquistata anche per effetto dell'impegno della Fisascat e della Cisl, è stata la ratifica della convenzione mondiale sul lavoro dignitoso delle lavoratrici e dei lavoratori domestici da parte dell'Italia, primo Stato europeo ad aderire. Ciò auspicalmente dovrebbe portare ad una parificazione di queste lavoratrici con le altre donne dipendenti sul tema dei congedi di maternità. In attesa di una nuova legislazione, il recente contratto nazionale, da noi appena sottoscritto, fa un primo passo, allungando il preavviso in caso di lavoratrici madri.

Anche in questo senso l'introduzione nella contrattazione di permessi e orari che permettano l'espletamento di pratiche burocratiche per permessi di soggiorno e ricongiungimento, nonché la garanzia di un periodo di ferie di almeno 4 settimane all'anno sono contenuti sempre più presenti nelle nostre piattaforme.

È chiaro, quindi, che raggiungere l'obiettivo di un sistema sociale basato sulla conciliazione reale è un traguardo complesso e complicato ed è quindi necessario anche nella contrattazione utilizzare tutti gli strumenti che la negoziazione ha istituito.

La Bilateralità offre infatti la possibilità di intervenire ed incidere su temi che agevolano le politiche a sostegno delle donne e delle famiglie. Il sistema bilaterale può offrire strumenti quali la formazione, servizi come casse mutue ad integrazione del pagamento della cura almeno di sé e prestazioni quali, ad esempio, contributi economici per famiglie con minori per le spese per materiale scolastico o contributi per famiglie con componenti in cassa integrazione o mobilità.

Il terzo tassello offerto dalla contrattazione, propedeutico alla conciliazione, è il welfare contrattuale e cioè un sostegno al reddito concreto attraverso l'assistenza sanitaria e la previdenza integrativa. Un sistema di risposte ai bisogni di dipendenti e famiglie che si affianca alle politiche sociali pubbliche, integrandole.

Infine servono politiche e legislazione di supporto e soprattutto politiche locali dei tempi urbani. Soltanto un approccio di questo tipo, che insiste sulla definizione di un sistema organico di dispositivi e di misure, di politica del lavoro e di politica sociale, costruito grazie alla compartecipazione dei diversi attori, è in grado di consentire sia alle donne sia agli uomini di esprimere e dare seguito alle proprie preferenze riguardo la genitorialità, la cura ed il lavoro retribuito.

La Fisascat deve impegnarsi a continuare ad implementare attraverso la contrattazione di secondo livello queste prime parziali azioni, nella consapevolezza, alla quale oggi non è più possibile sottrarsi, che assicurare ad ogni donna e ad ogni uomo un'adeguata conciliazione lavoro - famiglia è un passaggio fondamentale per promuovere la qualità della convivenza e della democrazia.

I lavoratori Migranti

La collaborazione con l'ACSE, l'Associazione Comboniana Servizio Emigranti e Profughi, è iniziata l'08.07.2008, grazie al ruolo svolto da Padre Claudio Crimi prima ed oggi da Padre Giorgio Poletti, ed ha rappresentato per la nostra Federazione un'opportunità per conoscere meglio questa realtà.

Nei nostri settori i lavoratori migranti sono una vera risorsa ed hanno consentito di sviluppare il lavoro nei Servizi, creando nuove opportunità occupazionali, soprattutto in relazione all'evoluzione della nostra economia verso il Terziario e della nostra società verso nuovi equilibri, anche demografici.

I settori del Terziario, del Turismo, dei Servizi e delle Colf e Badanti hanno assorbito centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici immigrati. La Fisascat ha sviluppato diverse azioni seminariali e contrattuali per affrontare questo tema, perché è un tema integrante del nostro impegno per una società più equa e multietnica, che sappia riconoscere uguali diritti e uguali opportunità a tutti i lavoratori a tutte le lavoratrici.

"L'istruzione è l'arma più potente che possiamo usare per cambiare il mondo" diceva Nelson Mandela ed anche noi siamo convinti che per i lavoratori migranti in particolare sia necessaria una fase di istruzione, come opportunità di conoscenza, ma anche di integrazione concreta e come possibilità di garantirne l'occupabilità.

I lavoratori transfrontalieri

Il lavoro dei “frontalieri” è sempre appartenuto alla tradizione dei popoli confinanti e si è sviluppato soprattutto in virtù di condizioni economiche diverse tra i vari Paesi. Spesso il lavoro frontaliero si è realizzato in particolari periodi della storia moderna ed ha consentito a migliaia di lavoratori e lavoratrici di trovare occupazione in momenti nei quali le crisi economiche dei propri Paesi erano particolarmente sentite sotto il profilo della mancanza di posti di lavoro (ad esempio, i periodi conseguenti alle guerre o collocati in particolari congiunture economiche negative).

Un fattore rilevante è anche la necessità di particolari professionalità nelle zone confinanti dei vari Paesi. Un esempio classico è quello del settore del Turismo, che vede un gran numero di lavoratori frontalieri in possesso di qualificazione specifica che quotidianamente varcano le frontiere del proprio Paese per trovare occupazione in un Paese confinante.

Va evidenziato inoltre che i processi di lavoro transfrontaliero che si sono sviluppati hanno rappresentato, anche per la Regione Alpe-Adria, nella quale ci troviamo, una rilevante alternativa ai flussi migratori di mano d’opera (emigrazione), che normalmente caratterizzano l’incontro tra la domanda e l’offerta di mano d’opera tra diversi Paesi.

Sotto questo profilo il lavoro transfrontaliero ha generato sicuramente meno problemi sociali, a partire da quelli legati ai servizi sociali in genere ed alla politica abitativa. Questi “vantaggi“ per le comunità dei vari Paesi sono stati però pagati direttamente dagli stessi lavoratori frontalieri in termini di disagi personali: basti pensare alla complessità di una mobilità continua, spesso giornaliera, alla quale gli interessati si sottopongono per anni.

Anche queste tematiche dovranno interessarci sempre più per una tutela globale del lavoro, considerato che il tema dei frontalieri interessa soprattutto i lavoratori dei nostri settori, per i quali la rappresentanza confederale, a nostro avviso, dovrebbe essere ricondotta alla rappresentanza delle rispettive categorie interessate – come si usa da sempre nella Cisl – e non solo ai livelli orizzontali.

Riprogettare la Bilateralità “2.0”

Tra i temi che dovremo affrontare prossimamente a nostro avviso occorre riprogettare la Bilateralità. L’occasione del rinnovo dei Contratti e la formazione delle piattaforme sarà una fase utile anche per riqualificare e completare questo tema in tutti i sistemi contrattuali, come abbiamo già evidenziato nel Convegno sulla Bilateralità – con le tre Organizzazioni – svoltosi il 20 novembre 2012, dal quale vogliamo ripartire, proponendo alle altre Federazioni di seguire proprio quella pista, disegnata nell’unica iniziativa congiunta realizzata negli ultimi anni.

La Bilateralità è stata una grande intuizione della contrattazione: iniziata dalle prime commissioni di conciliazione realizzate a livello territoriale, ha visto l’evoluzione verso sistemi sempre più complessi, ma ora occorre trovare nuovi compiti e nuovi equilibri da sviluppare.
Per fare un primo esempio, occorrerà ridisegnare i pesi ed i compiti dell’Ente Bilaterale del Terziario, riducendo il peso economico dell’Ente Nazionale, che in vent’anni di vita non ha realizzato – per tante ragioni – che pochissimi dei compiti assegnatigli dalla contrattazione, ed occorrerà valorizzare maggiormente la Bilateralità territoriale, che potrà assumere anche un ruolo più globale rispetto al sistema dei servizi della Bilateralità e del welfare contrattuale.

È necessario che la Bilateralità nel Terziario, Turismo e Servizi continui a mantenere la caratteristica di Bilateralità categoriale ai vari livelli, perché, pur prendendo atto che, ad esempio, nell’Artigianato, si è affermata una Bilateralità “orizzontale”, nei nostri settori non è a nostro avviso prevedibile che i contratti destinino risorse, per le note difficoltà esistenti, a sistemi intercategoriali più globali (siano essi nazionali o regionali), che rischierebbero di frammentare ulteriormente anche questa esperienza più che ventennale, la quale finora ha portato mediamente a risultati globalmente apprezzabili.

Il protocollo sottoscritto per la **“Governance”** della Bilateralità, pur essendo stato una buona intuizione per il Governo della Bilateralità, ha mostrato i propri limiti nel momento in cui, invece che essere uno strumento appunto di *governance*, si è trasformato in una serie di norme e di prassi che hanno rischiato di paralizzare la Bilateralità.

La *governance della Bilateralità* è una cosa importante, ma presuppone che la Bilateralità abbia una serie di regole non adattabili sul momento alle esigenze particolari di nessuna delle parti costituenti. Deve essere un complesso di regole universali, valide per tutti che evitino proprio le tentazioni – sempre latenti – di considerare la Bilateralità come un assetto proprietario di enti e fondi. Enti e fondi sono di tutte le parti e non può esistere che una delle parti imposti per proprio conto la gestione degli enti, come non può essere un elemento di *governance* il meccanismo di diritto di veto esercitabile da parte di chiunque, al di là della vita democratica di un ente, come può invece avvenire con le norme attuali.

Questi limiti dovranno essere superati presto e bene, se si vorrà mantenere un ruolo vero della Bilateralità, da proiettare verso il futuro, perché la politica di veti e divieti deve essere evitata,

se si crede nella Bilateralità. La Bilateralità deve essere partecipazione e condivisione e non un sistema autarchico di gestione dei vari temi del lavoro.

Fortunatamente a livello nazionale ad un certo punto abbiamo appunto capito – nonostante i problemi che ci sono stati con Filcams e Uiltucs, con contratti non sempre sottoscritti da tutti – che era necessario porci il problema ed abbiamo realizzato il suddetto Convegno del 20 novembre 2012, che è stata una delle poche iniziative condivise negli ultimi anni.
Recentemente infatti sono saltati accordi storici stipulati anni addietro, persino quelli basilari per la gestione degli enti, come dimostra la questione dell'accordo sulla governance degli enti bilaterali.

Il che significa che a volte possiamo scrivere quello che vogliamo, dopodiché quanto scritto non serve a nulla, se non esiste una volontà vera delle parti in causa di gestire correttamente la Bilateralità; possiamo scrivere gli accordi e poi chiuderli nelle casseforti, come ho visto fare qualche volta negli anni passati, ma poi essi restano dei semplici pezzi di carta senza valore.

Nella Bilateralità il rischio che abbiamo evidenziato anche recentemente è quello che non si possono stipulare accordi, se si ha il pensiero rivolto ad una volontà di egemonia nella gestione delle intese: ciò è incompatibile con il principio proprio della Bilateralità, perché, secondo noi, una Bilateralità priva di condivisione è una contraddizione in termini.

Quindi ribadiamo il concetto che la Bilateralità non è un fine, ma è un mezzo per realizzare degli obiettivi contrattuali stabiliti e definiti dalle parti e, per fare questo, non abbiamo certo bisogno di azioni fantasiose della controparte, che di volta in volta cerca di strumentalizzare le eventuali divisioni tra le organizzazioni sindacali, non solo a livello nazionale, ma anche nei territori.
Voi ne siete buoni testimoni, perché, nel momento in cui nei territori ci sono delle questioni aperte, immediatamente c'è chi cerca di approfittarne e di gestire la situazione a proprio vantaggio. Così ogni tanto ci si prova anche a livello nazionale.

Rispetto a questa logica, che è una logica contraria alla Bilateralità, che va contro lo sviluppo della contrattazione stessa, che della Bilateralità è l'origine vera e la fonte istitutiva, noi dobbiamo assolutamente assumere, come abbiamo assunto, un atteggiamento molto deciso e chiaro.

Anche perché la Bilateralità non può funzionare, se non con la condivisione. Tutto ciò che non abbiamo condiviso in questi anni, non ha mai funzionato, non è mai stato realizzato. Ciò ci deve insegnare che dobbiamo imparare a discutere fino in fondo, ma anche che, nel momento in cui si dividono i compiti da svolgere, questi compiti devono essere realizzati.

In settori con dimensioni occupazionali diverse la Bilateralità è molto meno importante che nei nostri settori. Ma nei nostri settori, in cui sono normalmente impegnati milioni di lavoratori – attualmente ci occupiamo di 6.200.000 lavoratori dipendenti – non si può fare a meno degli strumenti della Bilateralità, che sono poi gli enti bilaterali, l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare e la formazione continua.

Da questa situazione si esce solo se, possibilmente insieme alle altre Federazioni, Filcams e Uiltucs, presenteremo delle proposte basate su una concretezza vera, sapendo anche essere critici sui punti in cui effettivamente siamo in crisi, perché non tutta la Bilateralità funziona bene.

Con cognizione di causa vi dico che abbiamo degli enti bilaterali territoriali che hanno bilanci di € 7.000 o di € 12.000 all'anno: possono vivere degli enti bilaterali così? Io non credo: fossero anche enti bilaterali di condominio, non sopravvivrebbero, per cui bisogna individuare delle dimensioni ottimali, cercando di dar vita ad una vera razionalizzazione della Bilateralità.

Probabilmente bisogna ragionare anche su meccanismi comprensoriali o inter comprensoriali e sulle situazioni determinate dalla riorganizzazione delle province: occorre, insomma, riprogettare le dimensioni e l'efficacia della Bilateralità e poi affrontare anche i temi e la gestione degli enti nazionali.

Io capisco che ciascuno di noi ha la propria bandierina da sventolare, ma un altro punto da affrontare in futuro sarà proprio questo, ovvero rendere razionale la Bilateralità, perché la Bilateralità deve funzionare, deve poter camminare in avanti e non fermarsi, magari perché si litiga per una situazione che poi, quando si tira la riga finale, si scopre essere costituita da risorse obiettivamente insufficienti, per cui risulta chiaro che è stata sbagliata la dimensione dell'ente.

Non tutti gli enti bilaterali nazionali hanno la possibilità di funzionare a dovere. Se volete possiamo partire proprio da EBINTER, nell'ambito del quale noi abbiamo provato più volte a proporre iniziative, che però finora non è stato possibile realizzare. E questo è un primo problema vero, a cui fa seguito la necessità di rivedere il peso degli enti nazionali rispetto a quelli territoriali, che hanno più compiti o compiti comunque più diretti.

Noi abbiamo un network di Bilateralità che è abbastanza maturo, ma dobbiamo spingerci, a nostro avviso, anche verso nuove possibilità.

I Fondi di solidarietà per il sostegno al reddito

Nelle prossime settimane occorrerà completare i confronti per la realizzazione dei fondi di solidarietà per il sostegno al reddito, a proposito dei quali noi abbiamo scritto alle controparti già otto mesi fa, ma i pochi incontri svolti non hanno ancora inquadrato le soluzioni possibili ed occorrerà accelerare al massimo, se si vuole concretizzare la possibilità di costituire i fondi per il sostegno al reddito, prima che nei nostri settori non ci sia più nessuna possibilità reale di affrontare il problema della mancanza di ammortizzatori sociali.

È certo che, se non si fanno i fondi di solidarietà, noi rimarremo al "palo", con la situazione drammatica che i settori del Terziario, Turismo e Servizi storicamente hanno, per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali.

Altro che responsabilità sociale delle imprese! Se non si fanno i fondi di solidarietà, avremo milioni di persone, le quali non avranno più la cassa integrazione in deroga. Infatti solo alcune aziende di particolari dimensioni avranno accesso alla cassa integrazione e tutto il resto del mondo che noi seguiamo – escluse dunque 200-300 mila persone, che sono alle dipendenze delle grandi aziende – rimarrà senza strumento alcuno!

Salute e Sicurezza

Altrettanto vale per tutta la partita della sicurezza. Noi per anni abbiamo detto che la Bilateralità si poteva candidare a gestire anche la partita della sicurezza, ma c'è stato chi ha inteso aprire quella trattativa semplicemente affermando che la Bilateralità era l'organismo che doveva pagare il fondo per la sicurezza, il che è un fatto incredibile, perché, con la contribuzione che ha la Bilateralità, non si possono certo fare mille cose.

O portiamo la contribuzione ad un livello sufficiente a garantire certi strumenti, ad esempio quelli relativi alla sicurezza, o altrimenti parliamo a vanvera.

Crediamo che noi, su questo ragionamento della Bilateralità e su ciò che serve per riordinarla, dobbiamo avere un'idea chiara, perché sinora è successo che tra i due litiganti non ha goduto il terzo, ma il quarto, nel senso che, tutte le volte che abbiamo litigato noi tre sulla Bilateralità, ha goduto il quarto, ovvero la controparte, che è riuscita ad ottenere di fatto il Governo della Bilateralità.

Questa situazione non è assolutamente accettabile: non è un problema delle Federazioni Nazionali, è un problema di tutti quanti. Io credo che sia necessario un congelamento della Bilateralità, così come si diceva prima, che occorra fare un ragionamento sulle dimensioni degli enti, per cercare di portare avanti positivamente questa esperienza, e che si debba percorrere insieme tutti i livelli di questa strada, superando gli screzi che possiamo avere quotidianamente, quelli piccoli ed anche quelli grandi: il nostro obiettivo è globalmente più alto di quello della difesa delle micro situazioni.

Noi dobbiamo puntare ad una difesa globale della Bilateralità e della contrattazione. La nostra coesione deve essere la dimostrazione che i Sindacati democratici, quali noi siamo, si spendono insieme per affermare una nuova logica partecipativa della Bilateralità. Questo deve essere il nostro grande obiettivo.

Il Welfare "contrattuale"

Il welfare contrattuale è stato una delle principali realizzazioni della Bilateralità. Un sistema di welfare però – se vuole vivere e crescere – non può fermarsi a gestire l'esistente: occorre ad ogni rinnovo contrattuale affinarne i ruoli ed i compiti e rifinanziare le attività, soprattutto in relazione alle mutate condizioni dello stato sociale.

Occorre evidenziare – ad esempio – la necessità di rivalutazione delle quote della sanità integrativa in tutti i contratti, per far fronte alle nuove dinamiche involutive della sanità pubblica, ed occorre riprogettare la previdenza complementare, dopo la riforma effettuata nella previdenza pubblica.

La Riforma previdenziale e la previdenza complementare

Un problema vero da affrontare è infatti quello dei fondi di previdenza complementare, i quali sono gestiti ottimamente, però hanno un grande limite: un tasso di adesione di meno di 200.000 persone sui 6.200.000 lavoratori, che costituiscono il potenziale bacino di utenza.

È evidente che dobbiamo occuparci di questi temi e che non potremo far finta di niente. Lo scorso anno infatti è stata approntata una riforma previdenziale *a freddo*, sulla quale non hanno protestato in molti, se non le nostre categorie, che hanno espresso la propria criticità con forza.

Questa riforma creerà in settori come i nostri una situazione di grande difficoltà previdenziale per coloro che non hanno un sistema contributivo certo e continuo.

Detto così è un po' più elegante – ma la sostanza non cambia – che dire che si creeranno situazioni di povertà vera e propria tra i lavoratori dipendenti, soprattutto dei nostri settori, perché sono quelli che avranno una contribuzione meno continua di altri settori, proprio per le caratteristiche che li contraddistinguono.

Ebbene, con un tasso di adesione ai fondi previdenziali integrativi come quello che abbiamo ora, immaginate un po', sommando una cosa all'altra, dove potremmo arrivare.

Potremmo anche non parlare di questi temi, ma noi ci occupiamo di queste questioni da vent'anni e ci ricordiamo bene che, quando nel 1993-94 con qualche amico abbiamo fatto i primi accordi di previdenza complementare, abbiamo pagato "vuoto per pieno" nei contratti il costo del sistema di previdenza complementare.

Infatti all'epoca sul salario fu calcolato che comunque, "vuoto per pieno", tutti avrebbero avuto la possibilità di aderire ai fondi di previdenza complementare. Invece questo è stato il risultato: 192.000 adesioni su 6.200.000 lavoratori!

Su questa faccenda dobbiamo discutere, perché non è detto che si possa e si debba continuare in questo modo. In particolare per la previdenza complementare occorre passare da 200.000 a 6 milioni di iscritti ai fondi di previdenza, superando l'impasse creato dall'aver malauguratamente introdotto e mantenuto meccanismi di volontarietà nell'adesione.

Tali modelli possono forse essere validi per le grandi aziende e per i loro dipendenti, ma nei nostri settori, in cui l'85% delle aziende ha meno di 9 dipendenti, mantenere la volontarietà significa semplicemente aver "pagato" nei contratti "vuoto per pieno" la previdenza complementare in termini di costi, ma averne garantito una fruizione reale molto limitata.

La riforma previdenziale è stata realizzata lo scorso anno e l'anno prima ancora da Governi diversi, ma accomunati da un solo obiettivo e cioè quello di affrontare la situazione previdenziale non tanto per la pur necessaria riforma imposta dalla mutata aspettativa di vita, ma soprattutto in relazione all'emergenza finanziaria ed alla necessità di "fare cassa" con l'allungamento della vita lavorativa dei lavoratori.

In compenso non è stato fatto nessun accenno e non è stata intrapresa nessuna azione in relazione alla necessità della lotta all'evasione contributiva e non è stata avanzata nessuna proposta di riequilibrio per incentivare realmente la previdenza complementare, sempre più necessaria dopo l'approvazione dell'ultima pesante riforma previdenziale.

Nel Terziario privato (Commercio, Turismo e Servizi, di cui ci occupiamo come Fisascat), come detto, lavorano 6.200.000 lavoratori e lavoratrici, per i quali stipuliamo i nostri 33 contratti collettivi di lavoro. Ormai in tutti i contratti siamo riusciti ad inserire norme sul welfare contrattuale e quindi mirate soprattutto all'assistenza sanitaria integrativa ed alla previdenza complementare.

Ai sistemi di Assistenza Sanitaria Integrativa del Terziario Turismo e Servizi aderiscono oltre due milioni di lavoratori, grazie alle norme che l'hanno di fatto resa obbligatoria in termini contrattuali. Invece ai fondi di previdenza complementare, per i quali vige ancora la demagogia della volontarietà, aderiscono meno di 200.000 lavoratori e lavoratrici con una percentuale di adesione quindi appena del 3,22%.

Ciò vuol dire che nei nostri settori oltre sei milioni di lavoratori e lavoratrici non hanno nessuna copertura previdenziale integrativa (> 96%) e ciò creerà grandi problemi in futuro, soprattutto dopo la recente riforma previdenziale, che a sua volta ridimensionerà pesantemente la copertura delle rendite pensionistiche.

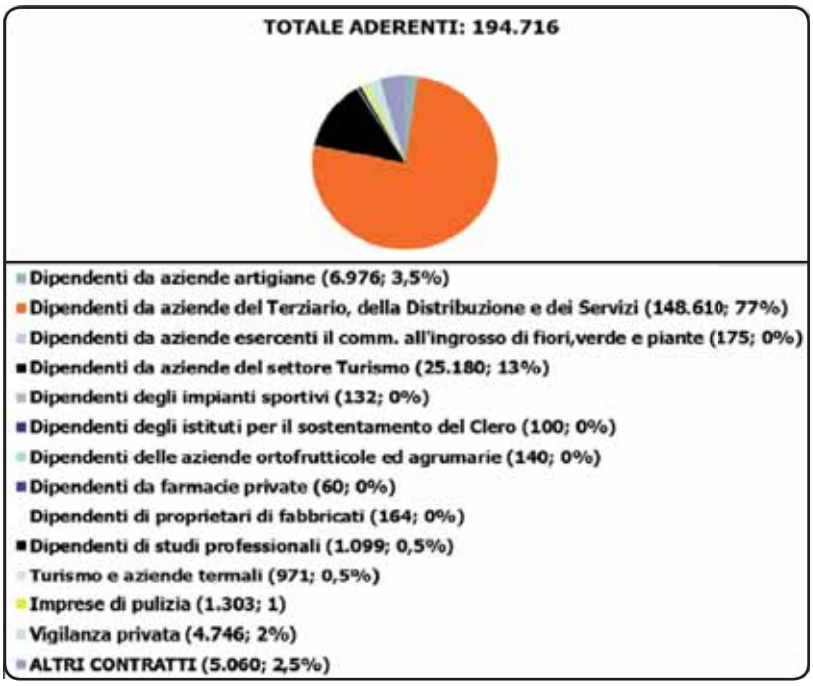
È quindi a nostro avviso indispensabile agire velocemente da una parte attraverso i contratti, ma dall'altra attraverso normative generali che rendano obbligatoria la previdenza complementare, perché, con la situazione che si sta creando e che presto riguarderà milioni di lavoratori e lavoratrici, sarebbe pazzesco non prevenire i gravi rischi che in futuro minacceranno soprattutto i giovani e coloro che cadranno a pieno nella nuova normativa previdenziale, la quale si baserà solo ed esclusivamente sulla capacità contributiva individuale.

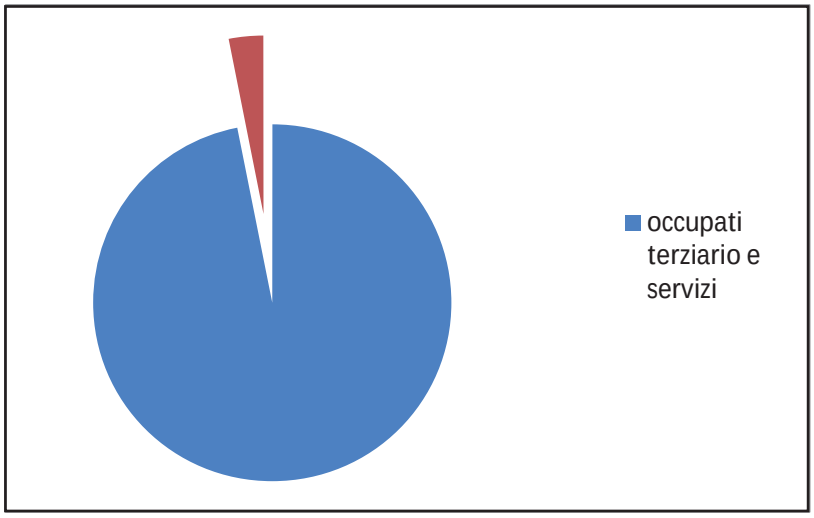
Occorre a nostro avviso rivedere la normativa sulle pensioni, considerandone gli effetti su settori come il Terziario ed in generale sui giovani, i quali avranno coperture previdenziali decisamente insufficienti.

La Previdenza complementare: Fon.Te.

Fon.Te. è il Fondo di previdenza complementare di natura **negoziale** per i dipendenti da aziende del Terziario (Commercio, Turismo e Servizi). Dal 2011 Fon.Te. è anche il Fondo di previdenza complementare di riferimento dei dipendenti degli studi professionali e delle imprese artigiane. Gli **aderenti a Fon.Te**. al 31/12/2012 ammontano a **194.716**. Alla stessa data, le aziende iscritte risultano essere **29.449**. Il patrimonio ha superato i **2 miliardi di Euro**.

Ccnl e settori di riferimento per Fondo Fonte	Femmine	Maschi	Totale
Varie	2.365	2.775	5.140
Acconciatura ed Estetica	187	11	198
Agenzie immobiliari	9	0	9
AICA	3	8	11
altro	131	121	252
Artigiani	2.399	4.233	6.632
Associazione Nazionale Strutture della Terza Età	13	5	18
Autotrasporto	1	3	4
Autotrasporto Spedizioni Merci Logistica	2	10	12
Aziende esercenti il Commercio all'ingrosso di fiori freschi, verde e piante	89	87	176
Aziende esercenti il Commercio all'ingrosso di materie plastiche	11	22	33
Catene Alberghiere	4	3	7
CESSATA perché non appartiene al bacino di Fonte	2	1	3
Dipendenti da aziende del settore Turismo	17.239	8.062	25.301
Dipendenti da aziende del Terziario della distribuzione e dei Servizi	76.331	72.736	149.067
Dipendenti dalle Aziende Termali	19	30	49
Dipendenti degli impianti sportivi	64	67	131
Dipendenti degli Istituti per il Sostentamento del Clero	40	61	101
Dipendenti delle aziende ortofrutticole e agrumarie	49	92	141
Dipendenti di farmacie private	53	6	59
Dipendenti di proprietari di fabbricati	50	115	165
Dipendenti di studi professionali	829	270	1.099
F.C. Internazionale Milano	3	9	12
Federturismo		1	1
Grafica ed Editoria - Aziende Artigiane		1	1
Imprese di Pulizia	824	475	1.299
Legno E Arredamento - Aziende Artigiane	1	1	2
Metalmeccanico Artigiano		6	6
Occhiali	5	3	8
Odontotecnica	8	30	38
Professione tecnica		1	1
Pubblici Esercizi	3	4	7
Sindacato	4	9	13
Turismo	376	491	867
Turismo (Aziende Confesercenti)	2		2
Turismo Aziende Alberghiere	1	1	2
Turismo Pubbl Esercizi Alberghi		1	1
Turismo Pubblici Esercizi	1		1
Vigilanza privata	348	4.425	4.773
Totali	**101.466**	**94.176**	**195.642**





I rendimenti netti di Fon.Te. per il 2012 risultano essere:

COMPARTO	Componente Azionaria/Obbligazionaria	Rendimenti netti 2012 (31/12/2011-31/12/2012)
GARANTITO	5/95	+5,74%
BILANCIATO	20/80	+6,92%
CRESCITA	40/60	+8,74%
DINAMICO	60/40	+10,55%

Anche i rendimenti da inizio gestione delle 4 linee di investimento risultano essere positivi:

COMPARTO	Data di inizio della gestione	Rendimenti netti da inizio gestione al 31/12/2012
GARANTITO	Luglio 2007	20,64%
BILANCIATO	Febbraio 2004	32,79%
CRESCITA	Giugno 2008	21,73%
DINAMICO	Luglio 2008	21,21%

Oltre a Fonte esistono le esperienze dei Fondi di previdenza complementare **Previcooper** e **Cooperlavoro** che interessano i settori regolamentato dai Contratti della cooperazione e che hanno registrato un buon grado di adesione, in relazione al loro bacino di utenza specifico.

Assistenza sanitaria integrativa

L'obbligatorietà stabilita dai contratti ed i meccanismi di penalizzazione introdotti per le aziende che non iscrivono i propri dipendenti ai fondi sanitari hanno favorito una notevolissima crescita dei fondi sanitari, che – come detto – hanno raggiunto circa i due milioni di iscritti, sia tra i dipendenti che tra i quadri dei settori del Terziario, Turismo e Servizi.

La sanità integrativa, sempre più necessaria soprattutto dopo l'introduzione lo scorso anno di un sistema penalizzante di ticket sanitari, ha avuto una logica espansione soprattutto negli ultimi anni e rappresenta una valida esperienza di quel genere di contrattazione che si occupa non solo del salario diretto, ma anche di una serie di provvidenze indirette, creando prestazioni spesso finalizzate alla prevenzione ed al miglioramento della salute.

A nostro avviso la grande espansione realizzata può rischiare però anche di favorire una situazione involutiva della politica sanitaria pubblica, che tende ad addossare sempre più oneri alle forme mutualistiche contrattuali.

In futuro, per garantire i livelli di prestazione fin qui erogati, occorrerà rifinanziare i fondi sanitari integrativi, al fine di tutelare i lavoratori e le lavoratrici dei nostri settori. Questo tema dovrà essere affrontato nei prossimi rinnovi dei contratti.

Infatti non dobbiamo farci illusioni: non ci sarà alcun miracolo economico che interverrà nei fondi sanitari, mentre la situazione che si è venuta a creare nella sanità pubblica, per cui i ticket ora vanno da € 60 a € 200, porterà sempre più la gente a consumare sanità attraverso

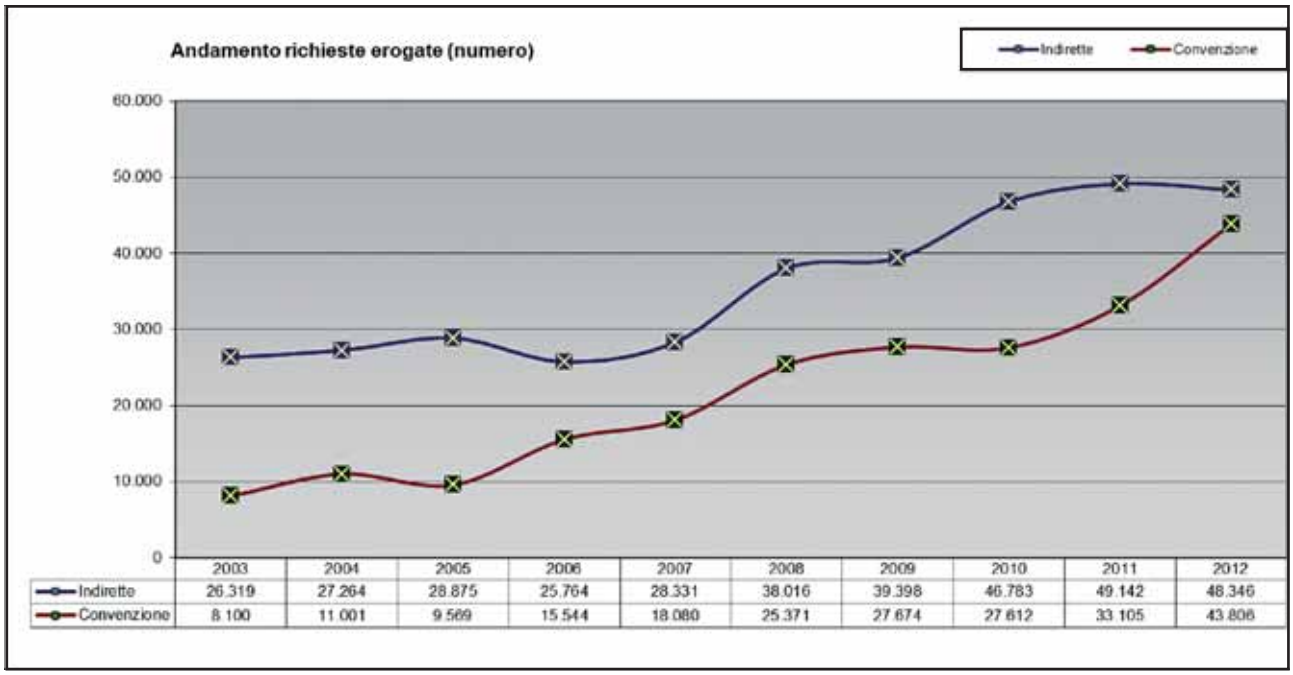
le strutture convenzionate dei fondi, con incrementi di spesa che varranno milioni di euro nei prossimi anni, considerato che già oggi i nuovi ticket hanno incrementato l'utilizzo della sanità complementare per via indotta.

Cioè, meno sanità pubblica copre le prestazioni, con le decisioni assunte dal Governo proprio qualche mese fa, più i fondi integrativi dovranno coprire i bisogni, il che diventerà un onere che pian piano si rivelerà insopportabile per i fondi sanitari. Perciò noi nei prossimi contratti di lavoro dovremo inserire obbligatoriamente la rivalutazione delle quote di risorse da destinare ai fondi della sanità complementare.

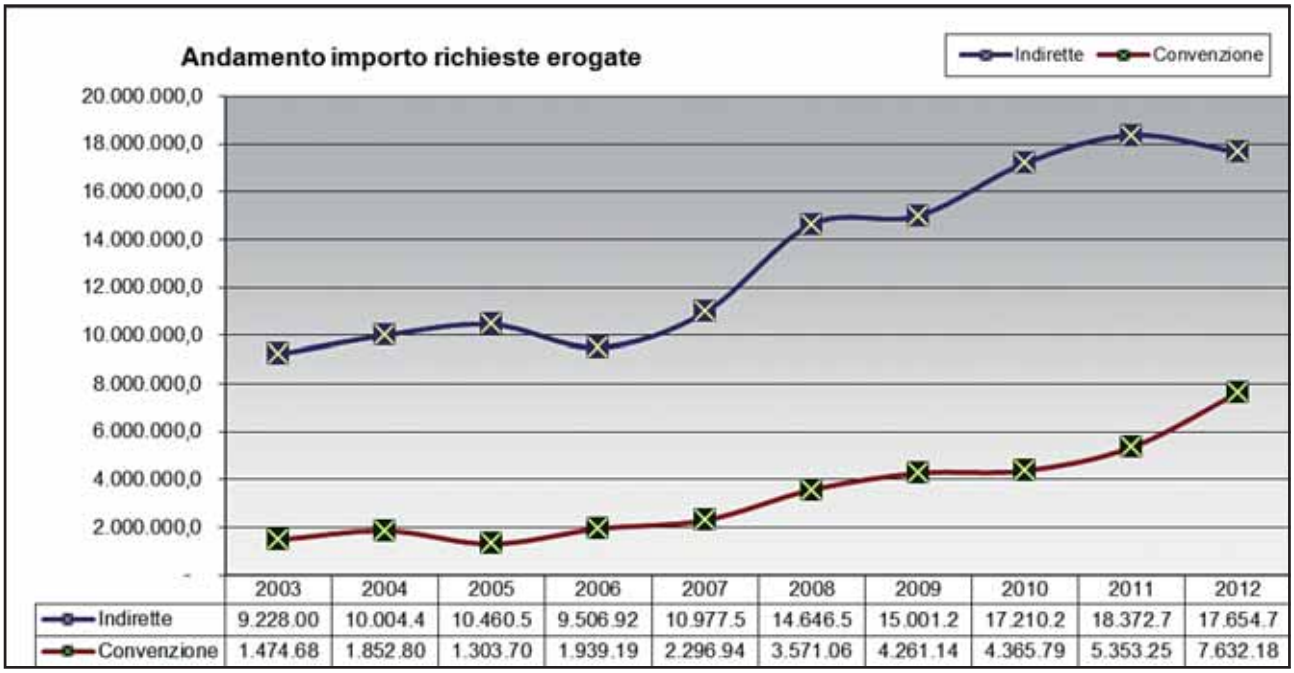
L'esperienza QuAS
(Fondo Assistenza Sanitaria Quadri del Terziario Turismo e Servizi)

La QuAS (Cassa Assistenza Sanitaria Integrativa per i Quadri del Terziario, Turismo e Servizi) si è sviluppata negli ultimi decenni in modo esponenziale nel segmento occupazionale di riferimento e rappresenta un'esperienza di gestione diretta dell'assistenza sanitaria integrativa, consolidatasi sotto la guida del Direttore Mario Porfiri, scomparso lo scorso anno.

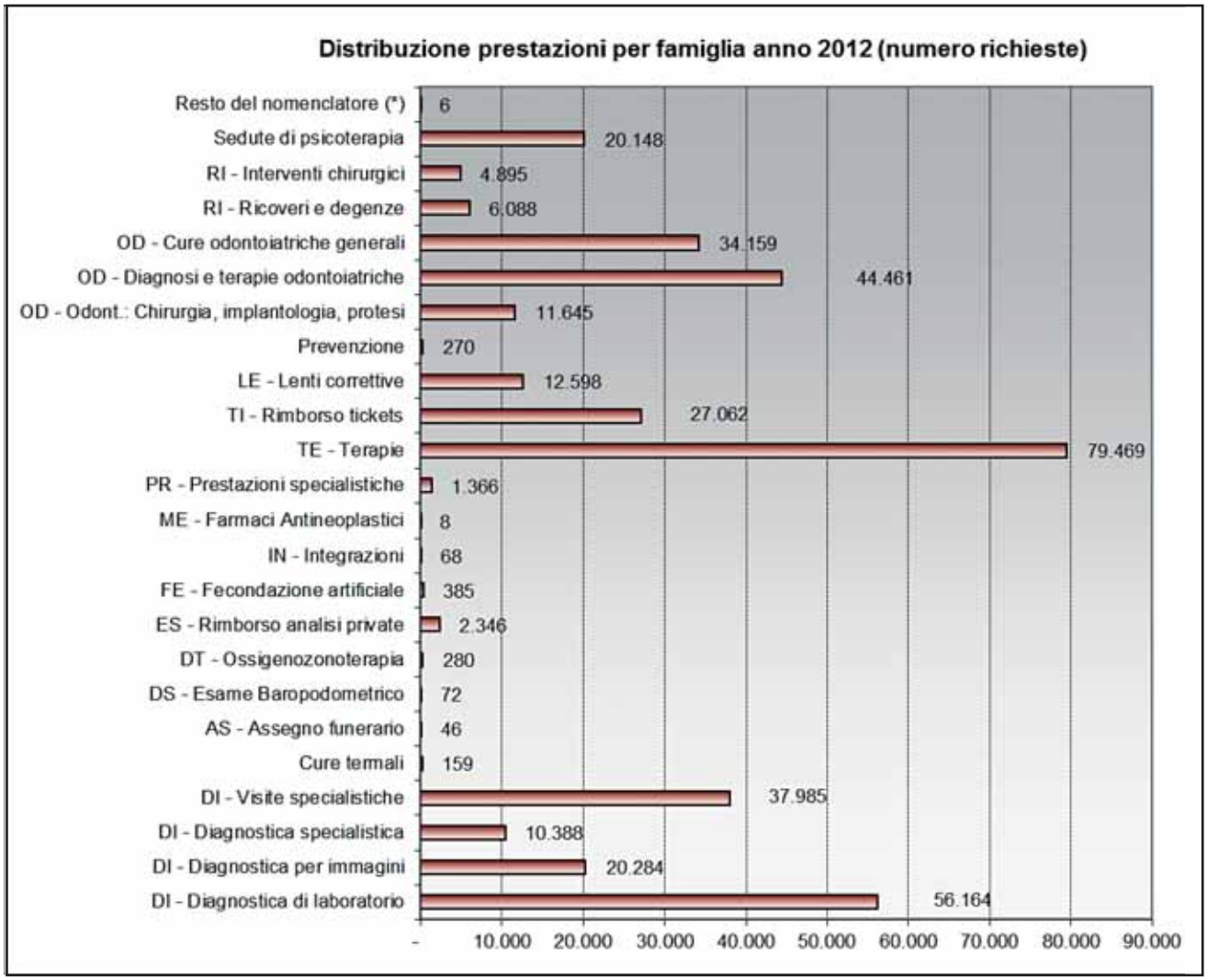
Da questa esperienza pilota sono nati gli altri fondi sanitari di categoria, diffusi nei vari settori del Terziario, Turismo e dei Servizi.

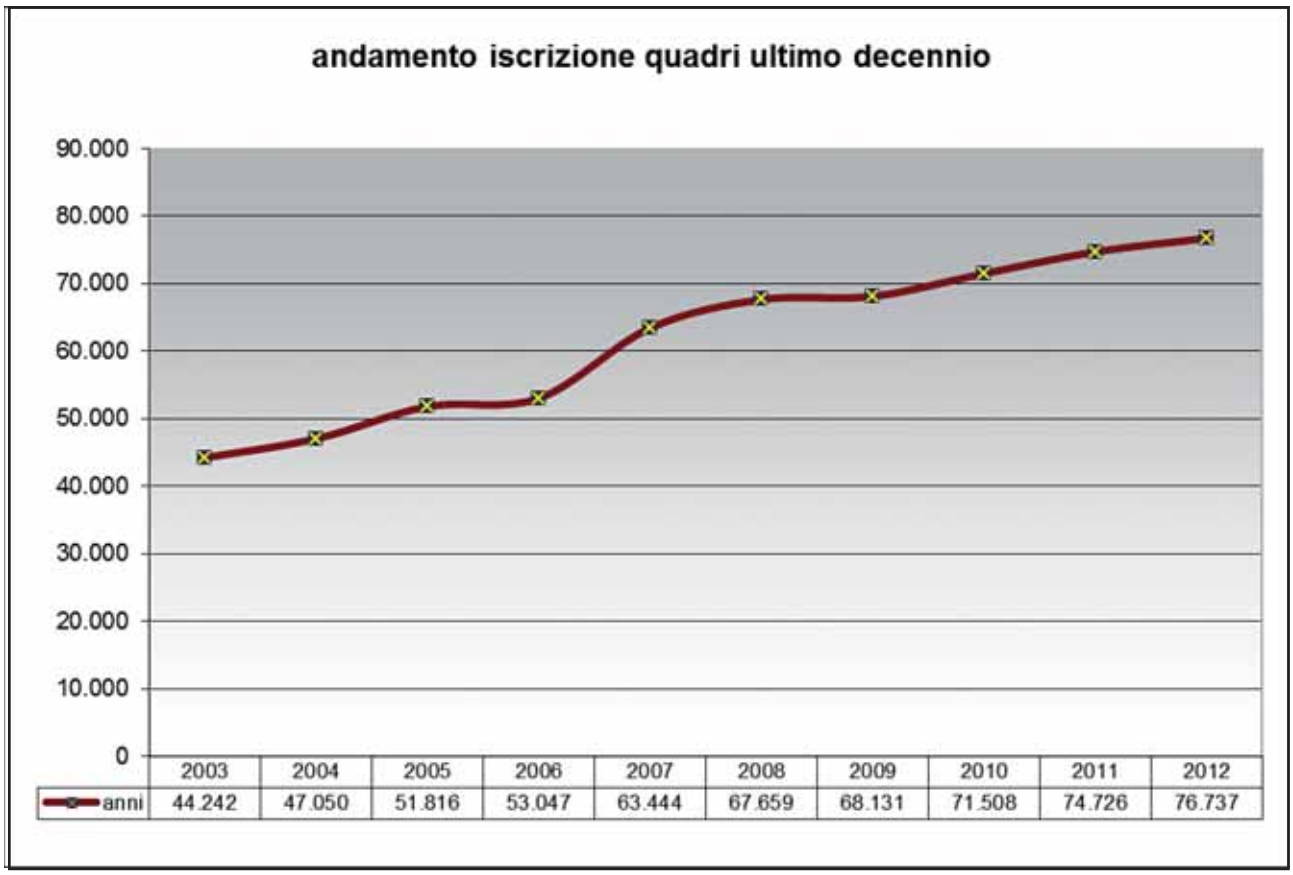


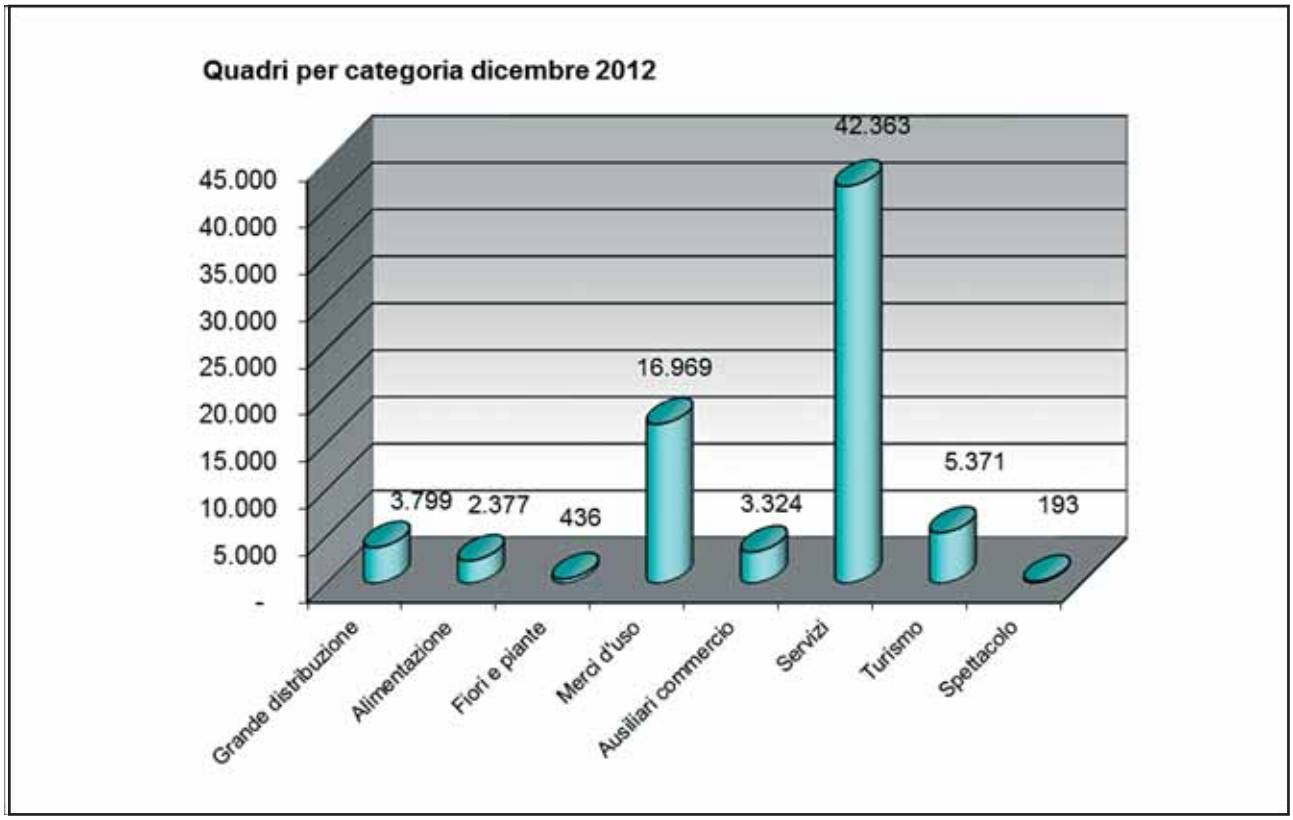
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indirette	26.319	27.264	28.875	25.764	28.331	38.016	39.398	46.783	49.142	48.346
Convenzione	8.100	11.001	9.569	15.544	18.080	25.371	27.674	27.612	33.105	43.808

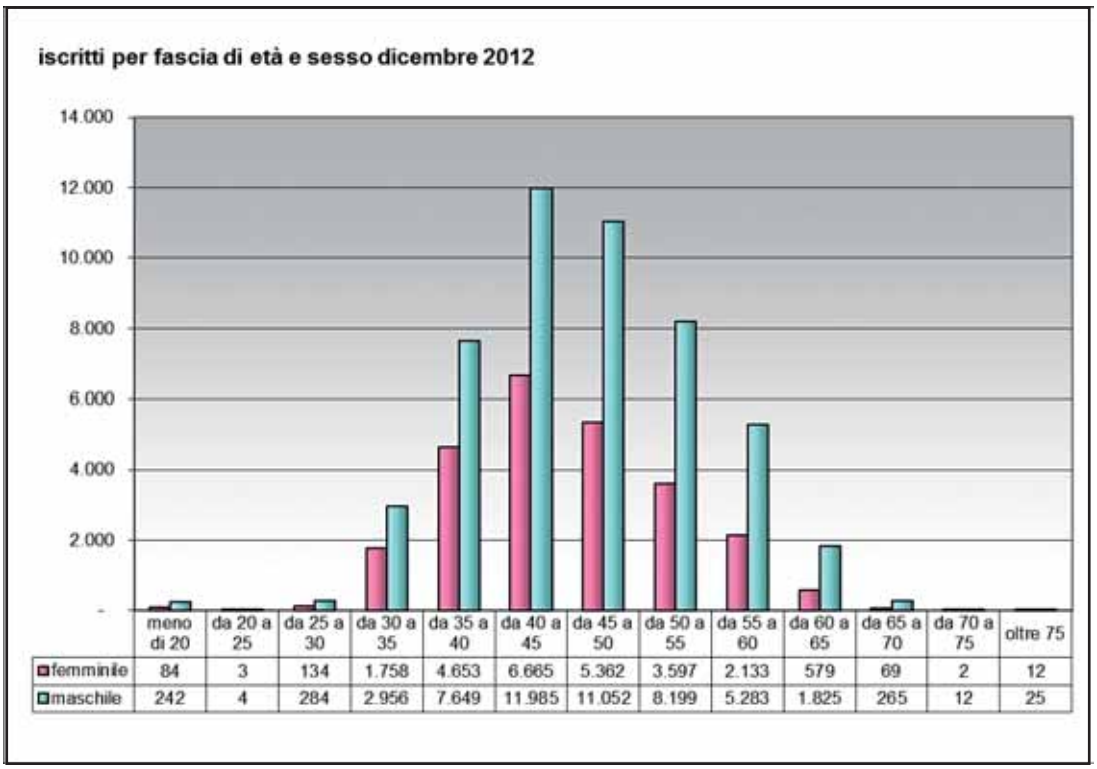


	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indirette	9.228.00	10.004.4	10.460.5	9.506.92	10.977.5	14.646.5	15.001.2	17.210.2	18.372.7	17.654.7
Convenzione	1.474.68	1.852.80	1.303.70	1.939.19	2.296.94	3.571.06	4.261.14	4.365.79	5.353.25	7.632.18




andamento iscrizione quadri ultimo decennio
90.000
80.000
70.000
60.000
50.000
40.000
30.000
20.000
10.000
0
2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012
anni 44.242 47.050 51.816 53.047 63.444 67.659 68.131 71.508 74.726 76.737


Quadri per categoria dicembre 2012
45.000
40.000
35.000
30.000
25.000
20.000
15.000
10.000
5.000
-
3.799
2.377
436
16.969
3.324
42.363
5.371
193
Grande distribuzione
Alimentazione
Fiori e piante
Merci d'uso
Ausiliari commercio
Servizi
Turismo
Spettacolo



	meno di 20	da 20 a 25	da 25 a 30	da 30 a 35	da 35 a 40	da 40 a 45	da 45 a 50	da 50 a 55	da 55 a 60	da 60 a 65	da 65 a 70	da 70 a 75	oltre 75
femminile	84	3	134	1.758	4.653	6.665	5.362	3.597	2.133	579	69	2	12
maschile	242	4	284	2.956	7.649	11.985	11.052	8.199	5.283	1.825	265	12	25

Anno	RIMBORSI INDIRETTI			RIMBORSI IN CONVENZ.			Totale rimborsato
	Pagate	Importo annuo	Importo medio per pratica	N.	Importo annuo	Importo medio per pratica	
1997	949	1.520.449,0	1.602,0				1.520.449,00
1998	3.199	1.826.192,0	571,0				1.826.192,00
1999	7.062	2.799.196,0	396,0				2.799.196,00
2000	14.510	6.037.381,0	416,0	883	122.000,0	138,00	6.159.000,00
2001	18.508	7.426.650,0	401,0	3.280	645.077,0	196,00	7.892.000,00
2002	23.900	9.005.000,0	376,0	5.402	879.850,0	163,00	9.885.000,00
2003	26.319	9.228.000,0	351,0	8.100	1.474.685,0	182,00	10.703.000,00
2004	27.264	10.004.495,0	367,0	11.001	1.852.805,0	68,00	11.857.300,00
2005	28.875	10.460.510,0	362,0	9.569	1.303.702,0	136,00	11.764.212,00
2006	25.764	9.506.920,0	369,0	15.544	1.939.195,0	125,00	11.446.115,00
2007	28.331	10.977.504,0	387,0	18.080	2.296.941,0	127,00	13.274.445,00
2008	38.016	14.646.587,0	385,0	25.371	3.571.060,0	141,00	18.217.647,00
2009	39.398	15.001.256,0	381,0	27.674	4.261.140,0	154,00	19.262.397,00
2010	46.783	17.210.212,0	367,9	27.612	4.365.791,2	158,11	21.576.003,21
2011	49.142	18.372.759,0	373,9	33.105	5.353.252,8	161,71	23.726.011,84
2012	48.346	17.654.717,0	365,2	43.806	7.632.185,9	174,23	25.286.902,93

Il Fondo Est

Fondo Est rappresenta la più estesa esperienza di assistenza sanitaria integrativa in Italia e in Europa. La grande crescita delle adesioni fa comprendere quanto sia necessario un sistema di sanità integrativa al servizio sanitario pubblico che purtroppo, dopo le grandi riforme degli anni ’80, sta vivendo ora un pesante ridimensionamento strutturale.

TIPOLOGIA CCNL	Donne	Uomini	TOTALE	% sul totale
CCNL Terziario	666.561	556.510	**1.223.071**	**83,16**
CCNL Turismo	163.403	79.169	**242.572**	**16,49**
CCNL Farmacie	2.382	719	**3.101**	**0,21**
CCNL Agrumari	1.079	867	**1.946**	**0,13**
Totale per sesso	**833.425**	**637.265**	**1.470.690**	**100**

Dipendenti iscritti al 31/12/2012 suddivisi per tipologia di CCNL

TIPOLOGIA LAVORO	Donne	Uomini	TOTALE	% sul totale
Full time	437.851	550.449	**988.300**	**67,20**
Part time	395.574	86.816	**482.390**	**32,80**
Totale per sesso	**833.425**	**637.265**	**1.470.690**	**100**

Dipendenti iscritti al 31/12/2012 suddivisi per tipologia di lavoro

	CCNL Terziario		CCNL Turismo		CCNL Farmacie		CCNL Agrumari		Totale
	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	
Donne	388.354	278.207	46.908	116.495	1.676	706	913	166	**833.425**
Uomini	499.790	56.720	49.167	30.002	660	59	832	35	**637.265**
Totale per tipologia lavoro	**888.144**	**334.927**	**96.075**	**146.497**	**2.336**	**765**	**1.745**	**201**	**1.470.690**

Dipendenti iscritti al 31/12/ 2012 suddivisi per sesso, tipologia di lavoro e tipologia di CCNL

FASCE DI ETA'	Donne	Uomini	TOTALE	% sul totale
Minore di 20	1.852	2.215	**4.067**	**0,28**
Tra 21 e 30	153.891	122.842	**276.733**	**18,82**
Tra 31 e 40	296.212	215.131	**511.343**	**34,77**
Tra 41 e 50	255.704	189.059	**444.763**	**30,24**
Tra 51 e 60	114.312	93.829	**208.141**	**14,15**
Tra 61 e 74	11.264	13.870	**25.134**	**1,71**
Uguale a 75	53	84	**137**	**0,01**
Maggiore di 75	137	235	**372**	**0,03**
Totale per sesso	**833.425**	**637.265**	**1.470.690**	**100**

Dipendenti iscritti al 31/12/ 2012 suddivisi per fasce di età

Riepilogo iscrizioni 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
DIPENDENTI	**1.057.783**	**1.119.220**	**1.435.560**	**1.470.690**
AZIENDE	**120.598**	**119.853**	**176.041**	**184.766**

DIPENDENTI	2009	2010	2011	2012
TERZIARIO	866.314	912.413	1.194.772	1.223.071
TURISMO	186.876	202.039	235.218	242.572
FARMACIE	3.425	3.625	3.823	3.101
AGRUMARI	1.168	1.143	1.747	1.946
TOTALE	**1.057.783**	**1.119.220**	**1.435.560**	**1.470.690**

AZIENDE	2009	2010	2011	2012
TERZIARIO	95.007	95.963	144.619	150.300
TURISMO	25.299	23.562	31.001	34.027
FARMACIE	198	225	262	267
AGRUMARI	94	103	159	172
TOTALE	**120.598**	**119.853**	**176.041**	**184.766**

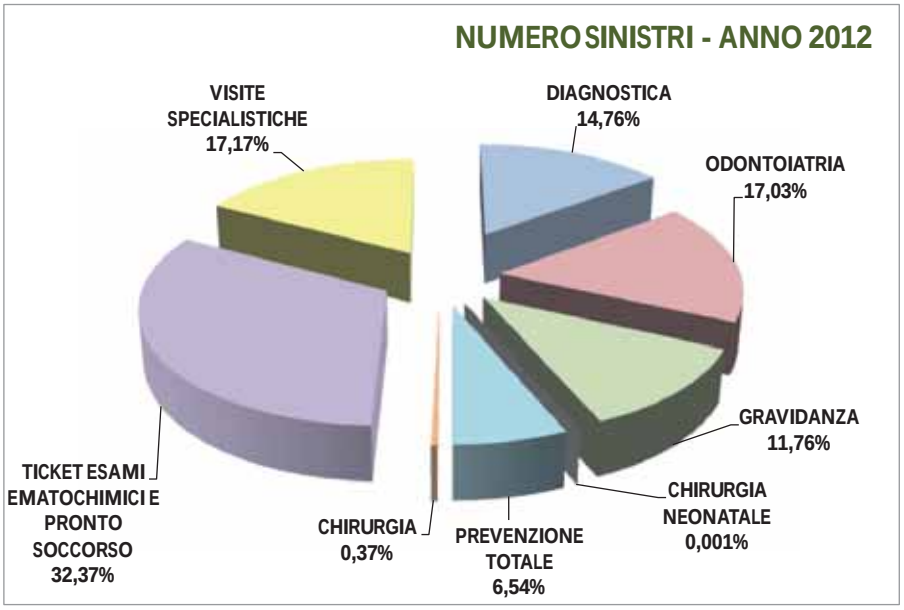
Prestazioni erogate nel 2012 (dato aggiornato al 31/01/2013)

	NUMERO DI PRESTAZIONI PER TIPOLOGIA DI INTERVENTO									
TIPOLOGIA LAVORO	DIAGNOSTICA	ODONTOIATRIA	GRAVIDANZA	CHIRURGIA NEONATALE	CHIRURGIA	PREVENZIONE TOTALE	TICKET ESAMI EMATOCHIMICI E PRONTO SOCCORSO	VISITE SPECIALISTICHE	NON ATTRIBUITO/ IN LAVORAZIONE	TOTALE N. PRESTAZIONI
FULL TIME	100.946	116.474	80.458	10	2.519	44.695	221.346	117.423	7.265	691.136
PART TIME	64	72	15		5	25	191	51	6	429
TOTALE N. PRESTAZIONI	101.010	116.546	80.473	10	2.524	44.720	221.537	117.474	7.271	691.565

Numero prestazioni divise per tipologia e modalità di lavoro dei fruitori (anno 2012)

	IMPORTO LIQUIDATO PER TIPOLOGIA DI INTERVENTO									
TIPOLOGIA LAVORO	DIAGNOSTICA	ODONTOIATRIA	GRAVIDANZA	CHIRURGIA NEONATALE	CHIRURGIA	PREVENZIONE TOTALE	TICKET ESAMI EMATOCHIMICI E PRONTO SOCCORSO	VISITE SPECIALISTICHE	NON ATTRIBUITO/ IN LAVORAZIONE	TOTALE LIQUIDATO
FULL TIME	€ 7.864.697	€ 18.075.966	€ 12.492.014	€ 14.412	€ 5.427.892	€ 5.773.937	€ 7.271.627	€ 4.656.390	€ 1.208.161	€ 62.785.096
PART TIME	€ 4.737	€ 7.487	€ 2.387		€ 23.352	€ 3.179	€ 5.540	€ 1.651	€ 916	€ 49.249
TOTALE LIQUIDATO	€ 7.869.434	€ 18.083.453	€ 12.494.401	€ 14.412	€ 5.451.244	€ 5.777.116	€ 7.277.167	€ 4.658.041	€ 1.209.077	€ 62.834.345

Importo liquidato diviso per tipologia e modalità di lavoro dei fruitori (anno 2012)



Per la sanità integrativa sono attivi nei vari settori di riferimento i fondi:

CADIPROF – CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI	**Cadiprof – Studi Professionali**
FASIV – Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza	**Fasiv – Vigilanza Privata**
FAST – FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO	**Fast – Turismo, Alberghi, ecc.**
FONTUR – Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	**Fontur – Turismo – catene alberghiere e tour operator**
ASTER	**Aster – Turismo Confesercenti**
CASSA PORTIERI	**Cassa Portieri**
FONDO SANITARIO COOPERSALUTE	**Coopersalute - Cooperazione**
CASSA COLF	**CassaColf**

Sono fondi istituiti dai relativi Contratti collettivi di lavoro che svolgono un ruolo attivo per le lavoratrici ed i lavoratori interessati. Anche in questo caso la contrattazione dovrà occuparsi di rivalutarne la portata ed il ruolo.

Il secondo livello di contrattazione

Il più rilevante cambio di scenario che c'è stato in questi anni è quello che riguarda le modificazioni del mercato del lavoro: nei vari anni si è passati da una situazione che all'inizio muoveva dal settore dell'agricoltura verso il settore industriale, ad una situazione per cui, soprattutto negli ultimi vent'anni, vi è stata l'affermazione di un nuovo mercato del lavoro, il quale ha posizionato l'occupazione proprio nei settori di cui noi ci occupiamo.

Oggi il 70% dell'occupazione, anche in Italia, che è ancora un po' in ritardo rispetto ad altri Paesi europei, si concentra nei settori del Terziario: è cambiata l'economia, sono cambiati i processi produttivi, sono aumentate le terziarizzazioni – come si dice – nei vari settori.

il Terziario si è certo sviluppato in questi anni nel settore commerciale – non dimentichiamoci che noi siamo comunemente ritenuti ancora oggi la categoria del settore del Commercio, il che è una semplificazione che avviene anche a livello confederale – ma sempre più ci stiamo consolidando come la categoria del Terziario dei Servizi Privati.

A questo tema abbiamo dedicato recentemente un Consiglio Generale al quale sono stati invitati altri settori del Terziario, perché a nostro avviso bisogna iniziare un ragionamento nuovo sul Terziario globale e sui Servizi. Nell'ambito del Congresso si svolgerà in particolare una tavola rotonda che sarà dedicata anche a questi temi.

Troppo spesso ci tocca infatti assistere a discussioni sul mercato del lavoro, nelle quali si pensano e si ipotizzano riforme come se nulla fosse successo, come se nulla fosse cambiato.

Si ipotizzano prima e si realizzano poi riforme previdenziali e riforme del mercato del lavoro che concernono contenuti ormai obsoleti: ci si concentra, ad esempio, sulla struttura di un sistema previdenziale rivolto a coloro che hanno un lavoro stabile, mentre il lavoro stabile nel settore del Terziario e soprattutto nel Turismo non c'è mai stato e non ci sarà neanche domani.

Sarebbe utile verificare "in diretta" tra i presenti, ad esempio, quanti lavori personalmente hanno già cambiato: non c'è certo bisogno che un bel giorno arrivi qualcuno il quale ci spieghi che nel settore del Terziario o del Turismo si cambia lavoro.

Un lavoratore d'albergo, ad esempio, lavora per una stagione a Cortina e per un'altra stagione a Taormina, oppure prima a Sanremo e poi a Courmayeur e si trova a dover cambiare tanti lavori e tante mansioni. E così il lavoratore di una mensa, se cambia l'appalto, cambia azienda e cambia lavoro, oppure un macellaio, che opera nel settore commerciale, è costretto a cambiare posto di lavoro più e più volte, proprio per la professionalità che lo contraddistingue. Oppure pensiamo quante famiglie cambia una colf per poter lavorare tutta una vita …

Nei nostri settori l'evoluzione del lavoro – che non è quasi mai un lavoro stabile – è già avvenuta negli anni passati, perciò questi sono i settori che dovrebbero essere presi a modello, se si volesse fare una vera analisi del mercato del lavoro in modo nuovo, mentre perlopiù si continua

a ritenerli dei settori residuali, perché nel ragionamento corrente ancora oggi si dà più importanza ai settori industriali, i quali hanno certo una grande dignità e importanza storica nel nostro Paese, i quali vantano una grande specializzazione che ha reso famoso il made in Italy, ma che però, in termini occupazionali, non rappresentano più l'occupazione prevalente.

Questa analisi è necessaria, ma è necessario comprendere anche il processo della contrattazione, capire come essa si è sviluppata in questi anni.

Nel 1993, per non risalire più indietro nel tempo, fu fatta una delle più importanti riforme della contrattazione: questa riforma non fu sottoscritta, almeno all'inizio, dalla Cgil, cosicché, quando poi anche loro si resero conto che occorreva sottoscriverla, si dovette dimettere il loro Segretario Generale Confederale di allora.

La Cisl invece anche in quegli anni seppe assumersi la responsabilità di portare avanti la contrattazione e farsi carico delle innovazioni.

In questo Congresso presentiamo la pubblicazione storica che racconta i primi 65 anni della Fisascat (perché non si deve scordare che la Fisascat è nata prima della Cisl). Nel realizzarla abbiamo analizzato anche un documento degli anni '80 nel quale si chiedeva al Governo di allora di fissare un accordo in base al quale sarebbe stato possibile **bloccare al 16% l'incremento dei prezzi, fissando al 16% l'aumento dei salari.**

Questi sono scenari che chi inizia oggi un'attività sindacale non può ricordare: ma perché si fece quell'accordo? Perché c'era un'inflazione che camminava a due cifre: il 16% era un obiettivo con il quale si sarebbero difesi i salari rispetto ad una dinamica dei prezzi che viaggiava a grande velocità.

Quindi vi fu un accordo su quella che comunemente viene definita "moderazione salariale", anche se, più che moderazione salariale, quello fu un accordo sulla compatibilità delle dinamiche salariali rispetto ad una situazione economica più globale. Infatti quell'accordo servì a bloccare una dinamica inflattiva per la quale i salari correvano grazie ad un meccanismo di recupero automatico, ma non correvano mai abbastanza quanto l'aumento dei prezzi.

Quell'accordo interruppe una spirale perversa, quindi ebbe un ruolo importante per ricalibrare la dinamica salariale in funzione del rientro del nostro Paese da un processo inflattivo che era di tipo sudamericano.

Esso cominciò ad introdurre alcuni elementi assai importanti riguardo alla contrattazione decentrata, ma non fu utile nei nostri settori a sviluppare bene la contrattazione di secondo livello, perché il settore del Terziario è costituito da circa 6 milioni di lavoratori, che operano in settori spesso molto parcellizzati.

Come noto, si tratta di ben 33 contratti: molti dicono che sono troppi, invece sono quelli necessari, perché noi sviluppiamo contratti che vanno dal settore delle colf e badanti a quello della ICT. E sono tutti settori molto importanti.

Anche quello delle colf e badanti è diventato importante, operando in un ambito che fino a pochi anni fa era assolutamente ininfluente, mentre oggi conta 1 milione di lavoratrici.

E più in generale in tutti i nostri settori si è sviluppata un'occupazione incredibile, come dimostra il comparto degli studi professionali, un settore fino a qualche anno fa assolutamente residuale che oggi occupa 1.250.000 persone, un settore dotato di importanti strumenti di bilateralità, welfare e formazione continua; mentre il settore del Commercio globalmente inteso – quindi Commercio e Servizi – occupa più di 3 milioni e mezzo di lavoratori ed ha generato il più grande contratto di lavoro italiano ed il settore del Turismo conta più di 1 milione di lavoratori.

In questo scenario la contrattazione decentrata, in virtù dell'accordo del '93, non portò risultati, se non dalle grandi imprese: per quanto ci riguarda, la grande distribuzione, nella quale sono occupate circa 300.000 persone, ed il settore delle grandi catene alberghiere.

Se escludiamo questi due settori, dobbiamo ammettere dunque che quella contrattazione decentrata non ha portato grandi risultati, anzi, a 6 milioni di lavoratori dei nostri settori è venuto a mancare un pezzo di salario: questi sono i fatti.

In teoria quello era un sistema progettato per avere due livelli di contrattazione, però solo un livello è stato realizzato, che è quello nazionale, mentre l'altro livello, quello della contrattazione decentrata, non è stato realizzato.

La riforma portata avanti nel 2009 ha meglio centrato i temi perché, ad esempio, ha introdotto per tutti un meccanismo che ha garantito la possibilità di realizzare la contrattazione territoriale.

Per quanto ci riguarda, questo dovrà fare in futuro la differenza, perché la capacità nelle grandi concentrazioni di portare avanti la contrattazione bene o male l'abbiamo avuta, ci è mancata invece proprio la contrattazione territoriale.

Ma per realizzare appieno la contrattazione occorrerà andare oltre: introdurre concreti elementi di contrattazione della produttività e prevedere anche meccanismi di complementarietà della contrattazione, se vogliamo continuare davvero a contrattare.

Sarà inoltre necessario riprogettare ancora il sistema contrattuale, soprattutto per poter realizzare quote salariali aggiuntive al fine di rilanciare i redditi ed i consumi.

Noi siamo convinti che un Sindacato che non contratta rischia di uscire prima o poi dallo scenario e noi vogliamo invece contribuire con la contrattazione ad affrontare i temi più sostanziali per lo sviluppo.

A questo proposito vi possiamo fornire un dato storico ormai noto: negli anni '60 fu introdotto il principio della validità *erga omnes* della contrattazione, quindi diventarono erga omnes anche i contratti territoriali ed infatti noi avevamo allora oltre 100 contratti territoriali che valevano *erga omnes.*

Da questa considerazione si ricava il dato che vi erano allora più di 100 contratti provinciali nei nostri settori, mentre ora questi oltre 100 contratti provinciali si sono ridotti a quattro o cinque.

Quindi dagli anni '60 fino a pochi anni fa vi è stata un'involuzione del sistema contrattuale che è stata per noi assolutamente negativa, perché è sparita la contrattazione territoriale e, sparendo la contrattazione territoriale, è sparita anche la capacità dei sistemi di relazioni sindacali locali di svilupparsi: insomma, è come una pianta che si è rinsecchita. Non dobbiamo dunque trascurare questa opportunità, che dobbiamo anzi rivitalizzare.

Nei nostri settori occorre poi rilanciare anche quanto era previsto dal Collegato Lavoro e quanto hanno stabilito in particolare i contratti dl Terziario e degli Studi Professionali in materia, infatti solo questi due contratti hanno previsto e realizzato appieno la parte relativa alla conciliazione ed all'arbitrato.

Invece per noi il ragionamento relativo a conciliazione ed arbitrato è di fondamentale importanza, perché attraverso questo tipo di accordo si creano sistemi di relazioni territoriali ed infatti qualche territorio ha già cominciato a realizzare i protocolli sugli arbitrati ed i relativi regolamenti.

Dunque ci dovremo abituare a ragionare su questa partita anche nella contrattazione decentrata: saranno dei punti fondamentali al fine di generalizzare veramente un sistema efficace di relazioni sindacali decentrate.

Una nuova classificazione nei contratti

Un tema che sarà necessario analizzare in futuro sarà anche quello della classificazione del personale. Noi infatti oggi abbiamo nei contratti una classificazione del personale che è virtuale: per molte figure professionali quella classificazione non ha più senso, per cui i contratti rischiano di diventare una specie di "convenzionale previdenziale", attraverso la quale si stabilisce solo formalmente una serie di qualifiche ed un salario equivalente.

Ma la realtà è diversa, la realtà è fatta, soprattutto nel Terziario, di nuove figure professionali, che non sono oggi ricomprese nella classificazione nazionale dei contratti.

Allora siamo convinti che, dato che è molto più difficile a livello nazionale rivedere una classificazione che è cristallizzata da trent'anni, la contrattazione decentrata aziendale e territoriale possa essere una grande opportunità per sviluppare innovazioni proprio sulla classificazione del personale, al fine di valorizzare la professionalità della gente.

Noi oggi abbiamo delle scale parametrali nei contratti che sono assolutamente fittizie e virtuali: abbiamo una classificazione del personale solo teorica che prevede una riparametrazione tra 100 e 240 punti, che è la parametrazione della paga base originaria; ma tanti anni di egualitarismo, dovuti ai meccanismi della contingenza uguale per tutti, oggi riassorbiti nei trattamenti economici, ed un meccanismo fiscale che è inversamente proporzionale alla professionalità hanno fatto sì che i contratti, invece di essere un incentivo ad una maggiore professionalità, sono diventati nei fatti, parallelamente al sistema fiscale, un disincentivo all'incremento della professionalità.

Da questa situazione occorre uscire, perché altrimenti non riusciremo a realizzare un nuovo percorso contrattuale. Io credo invece che ce la faremo, mediante alcune innovazioni che dobbiamo gestire proprio con i prossimi rinnovi.

Bisogna che la contrattazione affronti le innovazioni, questo è il fatto più importante da considerare, perché dalla contrattazione decentrata possono venir fuori delle soluzioni da far valere poi complessivamente sul piano nazionale.

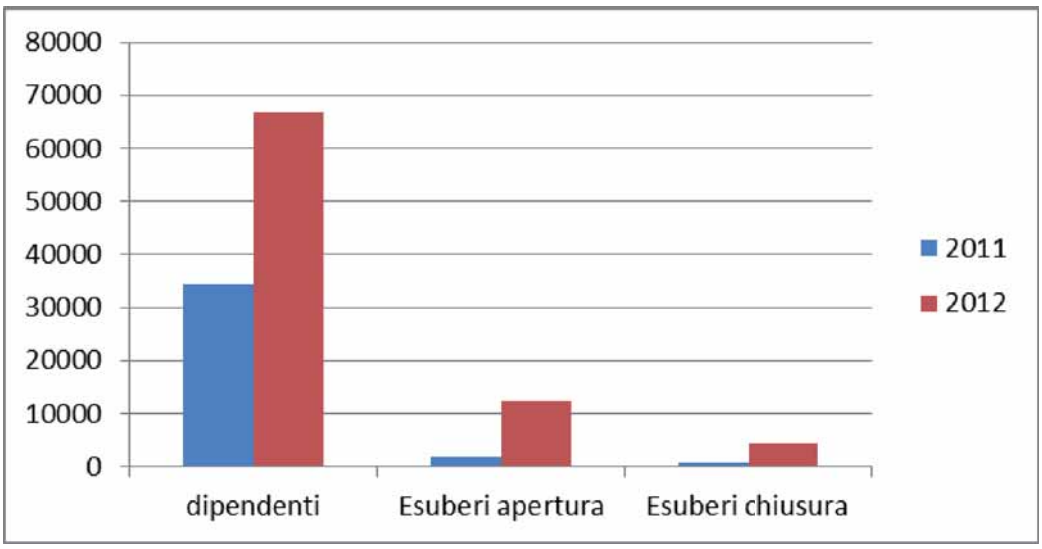
Ad esempio – per ricordare una delle più grandi innovazioni che la nostra contrattazione ha portato avanti già dagli anni '70 – gli accordi sul part-time nel nostro settore sono nati dagli accordi contrattuali di secondo livello realizzati nella grande distribuzione ed hanno comportato orari e meccanismi contrattuali nuovi.

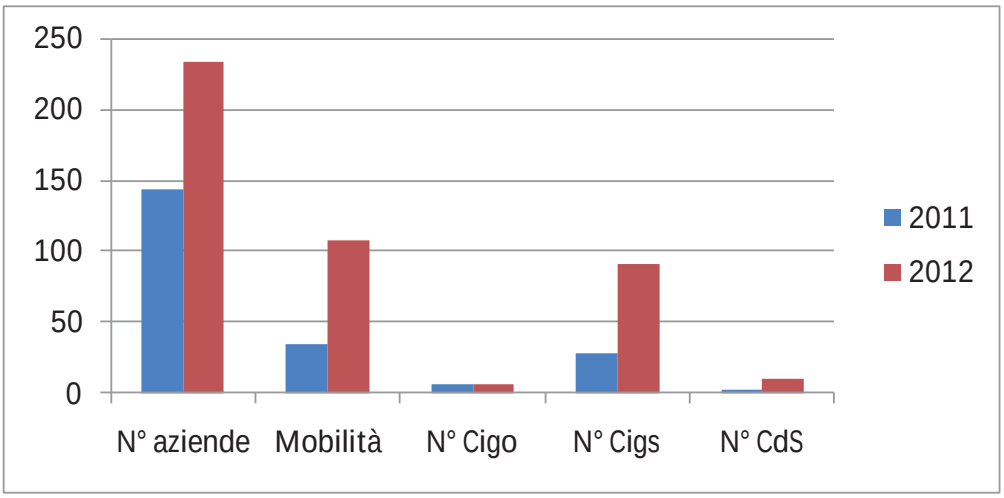
I problemi occupazionali nel Terziario Turismo e Servizi

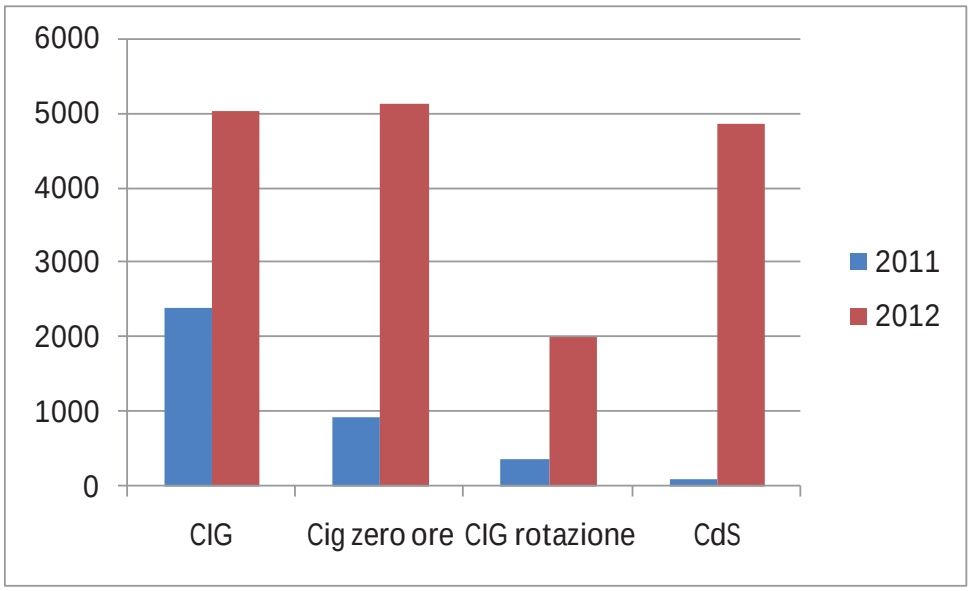
Analisi sulla tendenza delle voci analizzate:

DIPENDENTI:	nel 2012 il numero complessivo dei dipendenti delle aziende che hanno aperto procedure di mobilità è aumentato del **94,2% rispetto al 2011** (oltre 66.500 lavoratori)
ESUBERI DICHIARATI	nel 2012 il numero di esuberi dichiarati in apertura di procedura ha interessato circa 12.200 dipendenti, con un **aumento di 6 volte rispetto il 2011**. Questo dato può essere stato influenzato dal fatto che le aziende che hanno poi utilizzato il contratto di solidarietà (CdS) solitamente aprono la procedura dichiarando tra il 30% e il 50% del proprio personale in esubero.
ESUBERI FINALI	L'aumento del numero finale, dopo accordo sindacale, degli **esuberi nel 2012** è stato del **+441%,** indice di situazioni di ristrutturazioni aziendali marcate (posizionamento dimensionale inferiore)
ACCORDI SINDACALI	Il numero di procedure che si sono chiuse con la sola fase sindacale (quindi senza uso di CIG) è **aumentato dai 32 accordi del 2011 agli 185 accordi del 2012.**
N° AZIENDE	Il numero delle aziende che hanno aperto procedure di mobilità nel 2012 è **aumentato del 63%** rispetto al 2011
AMMORTIZZATORI	La mobilità è l'ammortizzatore più usato, molto spesso in associazione alla CIGS. Scarso uso della CIG Ordinaria (rimasta uguale all'anno precedente), mentre si registra un balzo del CdS, che è stato usato molto poco nel 2011, mentre nel 2012, pur rimanendo numeri bassi, sono stati più di 4800 i dipendenti che ne hanno fruito. Da tenere presente che l'uso del CdS è alternativo alla mobilità e che sono le agenzie interinali principalmente ad utilizzarlo ciclicamente dal 2008.

Anni (procedure nazionali)	**2011**	**2012**	**%**
dipendenti	34384	66779	**94,21**
Esuberi apertura	1743	12240	**602,24**
Esuberi chiusura	788	4268	**441,68**
Accordi	32	185	**478,12**
N° aziende	144	235	**63,19**
Mobilità	35	109	**210**
Cig zero ore	931	5148	**453,00**
CdS	104	4865	**4578,00**


80000
70000
60000
50000
40000
30000
20000
10000
0
dipendenti
Esuberi apertura
Esuberi chiusura
2011
2012


250
200
150
100
50
0
N° aziende
Mobilità
N° Cigo
N° Cigs
N° CdS
2011
2012


6000
5000
4000
3000
2000
1000
0
CIG
Cig zero ore
CIG rotazione
CdS
2011
2012

Il sostegno al reddito

Lo scenario economico ed occupazionale che ha caratterizzato gli ultimi anni ci preoccupa non poco e deve essere valutato anche al fine di sviluppare nuove strategie, soprattutto per progettare comportamenti coerenti e vie di uscita dalla crisi, passando anche per le necessarie forme di sostegno al reddito, considerata la mancata copertura della Cassa Integrazione Ordinaria.

Quando arriveremo alla fine della possibilità di utilizzo della cassa integrazione in deroga, nasceranno ulteriori problemi occupazionali, quindi siamo convinti che sarà necessario a breve creare i **fondi di solidarietà** che dovranno poter utilizzare anche le varie forme di sostegno al reddito previste dalla Bilateralità.

Tale formula si dovrà sviluppare attraverso la contrattazione.

La Fisascat da molto tempo chiede di concretizzare intese di categoria su questo punto in particolare, coscienti come siamo che alla fine della strada si arriverà presto!

Senza meccanismi di sostegno al reddito sappiamo fin d'ora che fine faranno milioni di lavoratori e lavoratrici in questa situazione di crisi inedita per i nostri settori.

Nel sistema bilaterale del Turismo e in qualche ente bilaterale territoriale del Terziario negli anni passati si sono realizzate interessanti esperienze di sostegno al reddito, ma in futuro tali meccanismi dovranno essere più certi e corposi e richiederanno di stabilire non solo contribuzioni a carico delle aziende ma – come è probabile – anche da parte dei lavoratori.

Nell'ambito dei Servizi il settore del credito già da diversi anni ha realizzato interessanti strumenti di sostegno al reddito che sono stati utili per far fronte a molte situazioni di crisi e, se anche ci rendiamo conto della diversa portata economica che possono avere le diverse esperienze, per noi quello è un riferimento sul quale ragionare e soprattutto far ragionare le nostre controparti contrattuali, per dotarci di nuovi e più avanzati strumenti, perché non sappiamo ancora per quanti anni potrà durare questa crisi.

Noi in questo partiamo dal presupposto che nel Terziario il maggior capitale di un'azienda in effetti è il capitale umano, costituito dai lavoratori e dalla loro professionalità: se non dovessero esistere strumenti per ammortizzare le situazioni di crisi, sicuramente si realizzerebbe solo ed esclusivamente la perdita di questo capitale umano. Un capitale umano non facilmente sostituibile…

A maggior ragione è dunque giunta l'ora di considerare proprio questi aspetti e di progettare strumenti adatti a salvaguardare le professionalità e l'occupazione anche nei Servizi.

La Formazione Continua nel Settore del Terziario, Turismo e Servizi

Le Politiche attive per il Lavoro

L'Italia sconta ancora un notevole ritardo in tema di formazione continua rispetto a Paesi come la Germania, la Svezia e la Norvegia. Infatti, secondo i dati del Rapporto ISFOL sulla formazione continua nell'anno 2011, un lavoratore italiano dedica nella propria vita lavorativa meno di un mese alle attività formative, a fronte dei dodici mesi di norvegesi/svedesi e dei dieci mesi dei tedeschi.

Gli italiani fanno meno formazione anche dei lavoratori polacchi e coreani, i quali in una vita lavorativa dedicano circa quattro mesi alla partecipazione ad attività formative.

In un tale contesto, che palesa un notevole ritardo dell'Italia rispetto ai più sviluppati Paesi europei, ma anche rispetto a realtà economiche meno progredite, occorre dare nuovo slancio al ruolo dei Fondi Interprofessionali per la formazione.

Per l'occupabilità

Dopo anni in cui si è parlato di sviluppo delle politiche attive del lavoro e di formazione per l'occupabilità, è inaccettabile che i Fondi Interprofessionali vengano ora messi in discussione a vantaggio di politiche passive.

Il Governo Monti ha progettato nei mesi scorsi di destinare parte del contributo dello 0,30%, previsto per l'adesione ai Fondi Interprofessionali, al finanziamento della cassa integrazione.

Tale decisione rappresenta un salto indietro di oltre dieci anni, quando il ricorso alla formazione continua era ancor più di oggi un'eccezione, in assenza di soggetti preposti al finanziamento delle attività formative.

In questi anni i Fondi Interprofessionali hanno contribuito invece in maniera evidente all'aggiornamento professionale di decine di migliaia di lavoratori, anche nei settori del Terziario. Inoltre, sempre il Rapporto ISFOL sulla formazione continua nell'anno 2011, evidenzia una crescita del ricorso alla formazione continua all'interno delle micro-imprese; un dato importante, che rende merito al lavoro fatto dai Fondi Interprofessionali che operano nel settore del Terziario e dei Servizi.

Dati alla mano For.Te., Fon.Ter e Fondoprofessioni rappresentano i Fondi Interprofessionali di riferimento delle micro-imprese. Infatti, For.Te. presenta un numero di micro-imprese (1-9 dipendenti) pari all'85% del totale degli aderenti, che sale all'88% nel caso di Fon.Ter. e addirittura al 94% nel caso di Fondoprofessioni.

L'aumento delle micro-imprese che ricorrono alla formazione del personale, procede di pari passo con la crescita dei tre Fondi Interprofessionali che come Fisascat sosteniamo, a fianco delle altre esperienze dei fondi intercategoriali, insieme a Uiltucs e Filcams ed alle rispettive rappresentanze datoriali.

For.Te. rappresenta il principale Fondo Interprofessionale del settore del Terziario, con oltre 150 mila strutture aderenti, per un totale di circa un 1,2 milioni di dipendenti iscritti. Sempre nel settore del Terziario, opera **Fon.Ter.**, con 65 mila strutture iscritte, per un totale di oltre 300 mila lavoratori.

Fondoprofessioni, invece, rappresenta il punto di riferimento per la formazione nel comparto degli studi professionali. Nel dettaglio, sono 55 mila gli studi e le aziende che aderiscono a Fondoprofessioni, per un totale di quasi 200 mila lavoratori iscritti.

Migliaia di micro-imprese dei settori che rappresentiamo hanno avuto la possibilità di formare il proprio personale attraverso le risorse allocate da For.Te, Fon.Ter. e Fondoprofessioni con i bandi pubblicati o attraverso i conti formativi aziendali. È per questo motivo che riteniamo opportuno promuovere i meccanismi della formazione finanziata per lo sviluppo di maggiori livelli di competenze, che significano maggiore capacità di impiego e, quindi, stabilità occupazionale.

La formazione per troppi anni è stata intesa come obiettivo, come finalità dell'azione, invece la formazione è un mezzo per creare più professionalità: bisogna riprendere questo dibattito e valorizzare la formazione proprio per questo motivo, perché la formazione dà più competitività alle imprese, dà più occupabilità agli addetti ed è strategica per lo sviluppo.

Se acquisiamo questa mentalità, possiamo anche metterci d'accordo su come sviluppare questo tema: ad esempio, oggi abbiamo un grande bene che è quello della Bilateralità all'interno dei contratti, abbiamo Bilateralità di vario genere, le quali spesso "girano" per proprio conto, mentre noi dobbiamo trovare alla fine un senso complessivo per ciò che facciamo.

Per trovare il senso, cioè la direzione, di quello che facciamo, dobbiamo ricondurre tutto ad uno: per esempio, nella formazione continua non può essere che la Bilateralità, come la intendono Ebnt ed Ebinter nel settore del Turismo e del Terziario, vada da una parte, mentre For.Te va da un'altra, il rapporto deve essere sinergico, per cui occorre riscoprire la bontà di contrattare la formazione con una finalità precisa.

In futuro dovremo realizzare degli accordi quadro che definiscano che cosa significa formazione per alcuni profili professionali precisi, per saperli poi tradurre in un percorso che passi attraverso la Bilateralità e che finisca, attraverso la Bilateralità, nei fondi di formazione continua, per i quali dobbiamo contrattare anche altri aspetti legati allo sviluppo, perché devono occuparsi di politica attiva del lavoro, a supporto del grande tema dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, che è un'altra opportunità da sviluppare nella Bilateralità.

Per tanti anni ci si è accorti che, quando servono, non si trovano le professionalità adeguate: mentre, soprattutto per i giovani, questa potrebbe diventare un'opportunità per avere dell'occupazione in più.

Su questa strada noi possiamo svolgere un ruolo importante: le parti devono, attraverso quello che noi chiamiamo il welfare contrattuale e la Bilateralità, sviluppare nuove capacità di essere un servizio globale per le imprese e per i lavoratori. Questo è il nostro obiettivo per garantire un futuro di maggior competitività alle imprese italiane, più stabilità e più professionalità al lavoro e per risollevare anche l'economia del Paese per quanto ci compete.

Aderenti e dipendenti FOR.TE.
Confronto 2008 / 2012

Anno	Imprese aderenti	Dipendenti
2008	85.675	1.055.109
2009	98.197	1.173.328
2010	112.115	1.245.732
2011	117.824	1.172.813
2012	128.782	1.130.376

Aderenti e dipendenti FONDOPROFESSIONI
Confronto 2008 / 2012

STUDI PROFESSIONALI/AZIENDE ADERENTI E RELATIVI DIPENDENTI						
ANNO	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013 (aggiornato al 23/04/2013)**
STUDI/AZIENDE (DATO NAZIONALE)	31.010	41.885	45.264	49.613	52.949	54.000
DIPENDENTI (DATO NAZIONALE)	107.165	147.192	160.108	178.653	191.502	193.000

Aderenti e dipendenti FONTER

Andamento Adesioni - confronto dicembre 2009 / dicembre 2012-

Dato Nazionale	Totale Adesioni 2009		Totale Adesioni 2010		Totale Adesioni 2011		Totale Adesioni 2012	
	N° Aziende	N° dip.	N° Aziende	N° dip.	N° Aziende	N° dip.	N° Aziende	N° dip.
	61.763	527.794	64.783	457.200	57.658	366.666	47.943	345.303

Quadrifor: la formazione per i quadri del Terziario

L'Istituto Bilaterale Quadrifor, costituito nel '95, promuove iniziative indirizzate alla crescita professionale dei Quadri, attraverso la pubblicazione annuale di un Catalogo di Corsi e Percorsi, sulla base delle esigenze segnalate dai propri Associati.

Si è riscontrata negli anni una notevole crescita del numero degli Associati all'Istituto Bilaterale (circa 9.500 Aziende e 45.000 Quadri), dovuta non solo al vincolo contrattuale per tutte le Aziende del Terziario che applicano il CCNL del Commercio, ma anche ad un fattivo contributo alle iniziative di formazione, sempre più ricche di adesioni.

L'offerta formativa 2013 è stata incrementata del 40% rispetto all'anno precedente, in considerazione dell'aumento delle iscrizioni ai corsi riscontrato soprattutto negli ultimi anni (3.917 nel 2010, 4.667 nel 2011, 6.676 nel 2012). Dal 2005 ad oggi sono stati distribuiti ben 10.000 attestati di partecipazione ai corsi/percorsi tenuti in aula nelle nove città dove è concentrato il maggior numero di iscritti.

Il Catalogo dell'offerta formativa è, da anni, il risultato di un complesso sistema di valutazioni finalizzate a garantire una sempre maggiore aderenza alle aspettative di crescita professionale dei Quadri. Ogni nuova edizione del Catalogo è, infatti, fondata sui risultati delle indagini sui fabbisogni dei Quadri, sugli orientamenti che scaturiscono da incontri con le Scuole del Circuito Quadrifor, dai risultati del sistema di monitoraggio della qualità dei corsi realizzati.

Il sistema di monitoraggio, in particolare, consente la continua osservazione della qualità di ogni corso realizzato, garantendo all'Istituto la possibilità di intervenire su ogni variabile costituente: dalla rispondenza dei progetti formativi alle esigenze reali dei Quadri, alla qualità della docenza, dall'innovazione delle metodologie adottate alla cura dell'organizzazione degli eventi.

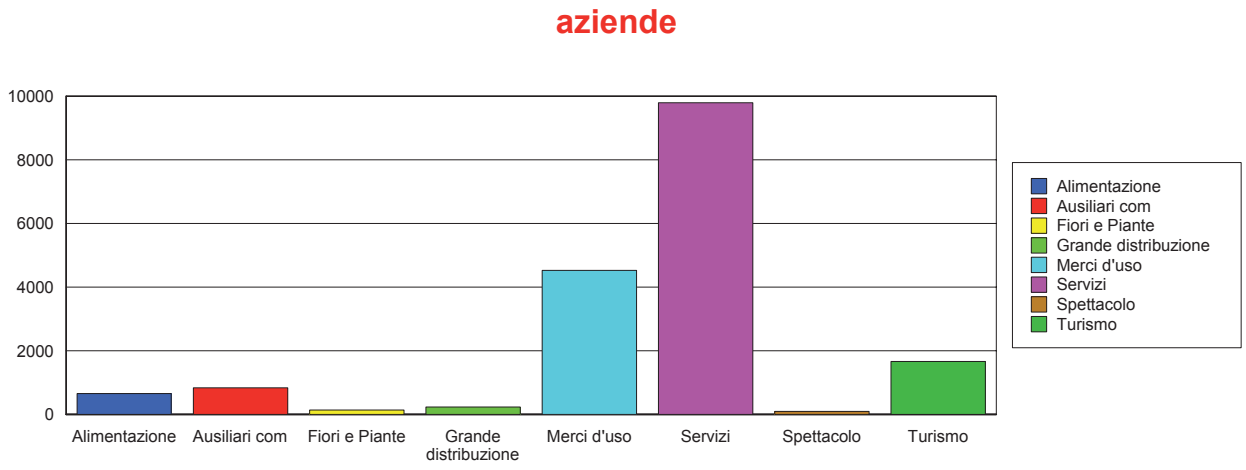
Quadrifor svolge anche altre attività quali:

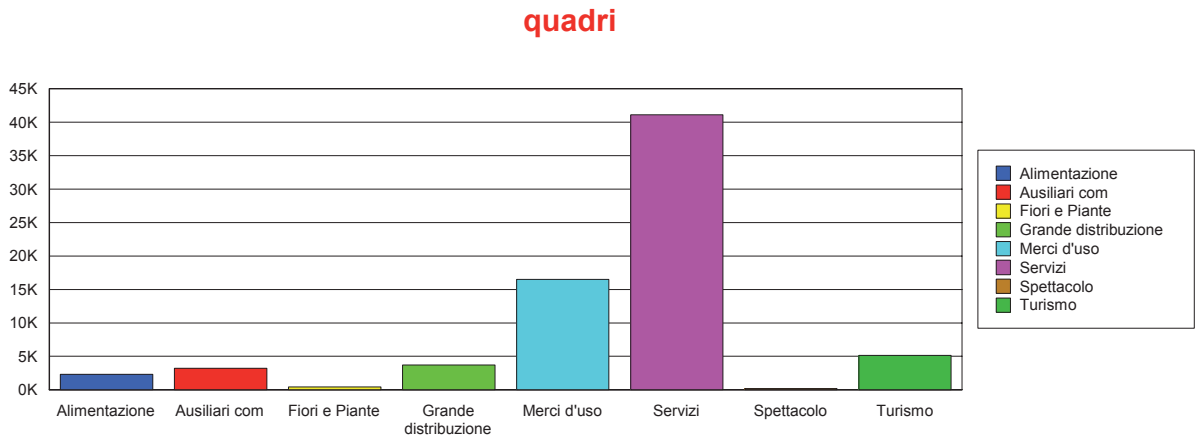
- proposte di progetti finanziati dal Fondo For.Te;
- sviluppo di ricerche inerenti al campo della formazione professionale ed al profilo della figura del Quadro.

I Quadri nel Terziario, Turismo e Servizi

STATISTICHE ISCRITTI PER CATEGORIA (GRUPPI)

aziende	%	quadri	%	media q.	raggruppamento categoria	
231	1,29	3.690	5,08	15,97	10	Grande distribuzione
648	3,62	2.301	3,17	3,55	20	Alimentazione
138	0,77	424	0,58	3,07	30	Fiori e Piante
4.522	25,24	16.496	22,72	3,65	40	Merci d'uso
833	4,65	3.225	4,44	3,87	50	Ausiliari com
9.791	54,65	41.123	56,64	4,20	60	Servizi
1.659	9,26	5.159	7,11	3,11	70	Turismo
94	0,52	182	0,25	1,94	80	Spettacolo
17.916		**72.600**				





Contrattazione: il confronto sulla produttività e la riforma della contrattazione

Il confronto sulla produttività sviluppato negli ultimi tempi ha iniziato a gettare le basi per un discorso che in futuro potrà generare nuove opportunità contrattuali.

La contrattazione nazionale negli ultimi vent'anni ha sostituito sostanzialmente i meccanismi automatici di rivalutazione dei salari esistenti negli anni '80.

Dal '93 in avanti e poi dal 2009 in modo più schematico sono stati introdotti – come si è detto – meccanismi avanzati per rivalutare i salari, riservando un ruolo predeterminato alla contrattazione di primo e di secondo livello.

Ora sarà necessario passare ad un sistema più avanzato, che sappia rendere veramente complementari i due livelli di contrattazione, per garantire regole generali, trattamenti minimi contrattuali ed una nuova struttura salariale legata agli incrementi della produttività, per portare in futuro anche salario "fresco" ai lavoratori, perché, se i salari continueranno ad essere fermi, non ci saranno consumi sufficienti a garantire lo sviluppo sia nei settori produttivi che nel Terziario.

Alla luce delle novità che si potranno sviluppare nei prossimi anni sarà utile riprogettare il sistema contrattuale confederale, in quanto sarà necessario dare più spazio al Terziario e ai Servizi che rappresentano il 70% dell'occupazione: le relazioni confederali dovranno quindi cambiare e valorizzare soprattutto i settori dei Servizi, che saranno il terreno di sviluppo possibile del Sindacato nel suo complesso.

La contrattazione di primo livello

Contratti rinnovati e i contratti da rinnovare

N.	CCNL	controparti	oo.ss.	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Situazione	Dipendenti
1	CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese di Acconciatura, estetica e tricologia non curativa	Confartigianato acconciatori – Confartigianato estetica, Federacconciatori Cna, Federestetica Cna, Casartigiani, Federnas-Unamem-Claai /	FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL	29/04/2011			**Siglato accordo da FILCAMS e UILTUCS - 2012**	**150.000**
2	Disciplina dei rapporti di Agenzia e Rappresentanza commerciale tra le imprese artigiane mandanti ed i rispettivi Agenti e Rappresentanti di Commercio:	Confartigianato, Cna, Casartigiani	Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, Usarci, Fnaarc, Fiarc	12/06/2002	01/07/2002	31/03/2005	**TRATTATIVA**	**360.000**
3	Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di Agenzia e Rappresentanza commerciale del settore del Commercio	Confcommercio, Confcooperative	Fnaarc, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, Fiarc, Ugl	16/02/2009	01/03/2009	29/02/2012	**VIGENTE**	**40.000**
4	Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di Agenzia e Rappresentanza commerciale del settore industriale e della cooperazione	Confindustria, Confcooperative	Fnaarc, Fiarc, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, Ugl, Usarci	20/03/2002	01/04/2002	31/03/2005	**TRATTATIVA**	
5	Accordo Economico Collettivo per la disciplina dei rapporti di Agenzia e Rappresentanza commerciale nel settore della Piccola e Media Industria	Confapi	Fnaarc, Usarci, Fiarc, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, Ugl	20/03/2002	01/04/2002	31/03/2005	**TRATTATIVA**	
6	CCNL per dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso	F I A I P	FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTuCS UIL	27/07/2011	01/01/2011	31/12/2013	**VIGENTE**	
7	Basi NATO - Personale civile a statuto locale dei comandi Nato-Ace in Italia	NATO / ACE	FISASCAT CISL, UILTuCS UIL	28/10/2011	01/01/2010	31.12.2012	**VIGENTE**	**310**
8	Basi USA - Personale civile non Statunitense delle FF.AA. Usa operanti in Italia	CPCC	FISASCAT CISL, UILTuCS UIL		01/01/2006	31/12/2008	**TRATTATIVA**	**4.100**
9	CCNL per i lavoratori delle Cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	ANCST Legacoop, FEDERSOLIDARIETA' Confcooperative, AGCIS	FP CGIL – FP CISL - FISASCAT CISL – UIL FPL	16/12/2011	1/1/2010	30/04/2013	**RINNOVATO**	**150.000**
10	CCNL DIPENDENTI DA AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO, STUDI E/O SOCIETA' DI SERVIZI PROFESSIONALI ALLA PROPRIETA' IMMOBILIARE	UNAI	FILCAMS FISASCAT UILTuCS			2011	**SCADUTO**	**15.000**

11	CCNL DIPENDENTI DA AZIENDE FARMACEUTICHE SPECIALI (MUNICIPALIZZATE)	ASSOFARM	FILCAMS FISASCAT UILTuCS	13/12/2007	01/01/2007	31/12/2010	**REVOCATO**	**2.800**
12	CCNL DIPENDENTI DA FARMACIE PRIVATE	FEDERFARMA	FILCAMS FISASCAT UILTuCS	17/11/2011	01/01/2010	31/01/2012	**TRATTATIVA**	**22.000**
13	CCNL Commercio dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio e il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative e g.e.i.e	ANCEF-Confindustria	FLAI-Cgil-FISASCAT-UILTUCS	06/01/ 2013			**RINNOVATO**	**1.000**
14	Società di corse dei cavalli e addetti al totalizzatore	FEDERIPPODROMI / UNI / Trenno srl	SLC CGIL, FISASCAT CISL, UILCOM-UIL	07/11/2006	01/02/2013	30/09/2016	**RINNOVATO**	**1600**
15	Scuderie di cavalli da corsa al galoppo	UNAG / ASSOGALOPPO	SLC CGIL – FISASCAT CISL – UILCOM UIL	01/03/2007	01/03/2007	28/02/2010	**TRATTATIVA**	**700**
16	CCNL DIPENDENTI DELLE SCUDERIE DI CAVALLI DA CORSA AL TROTTO	ANAGT-UNAGT	SLC CGIL, FISASCAT CISL, UILCOM-UIL	13/06/2007	01/01/2007	31/12/2010	**TRATTATIVA**	**700**
17	CCNL DIPENDENTI DA ISTITUTI PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO	IST. SOST. CLERO	**Filcams-Cgil - Fisascat-cisl - Uiltucs-Uil**	28/04/2011	01/01/2010	30/04/2013	**RINNOVATO**	**500**
18	CCNL DIPENDENTI IMPRESE DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI	FISE Confindustria, UNIONSERVIZI Confapi, ANCST Lega Coop,FEDERLAVORO Confcooperative, AGCI	Filcams/Cgil - Fisascat/Cisl - Uiltrasporti/Uil	31/05/2011	01/01/2010	30/04/2013	**TRATTATIVA**	**460.000**
19	DIPENDENTI IMPRESE DI PULIZIA / MULTISERVIZI	Fnip/Confcommercio	Filcams/Cgil - Fisascat/Cisl - Uiltrasporti/Uil	04/06/2010	01/01/2010	30/04/2013	**TRATTATIVA**	
20	CCNL DIPENDENTI IMPRESE ARTIGIANE: servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione	(ANISP/Confartigianato, Assopulizie/Cna, CASA, CLAAI	FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTRASPORTI.	12/07/1999	01/07/1999	30/06/2003	**TRATTATIVA**	
21	CCNL DI LAVORO SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO (Colf e badanti)	FIDALDO - DOMINA - FEDERCOLF	FILCAMS-CGIL-FISASCAT-CISL - UILTUCS-UIL - FEDERCOLF	05/04/2013	01/06/2013	31/12/2016	**VIGENTE**	**1.000.000**
22	CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE	FRUITIMPRESE	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	05/05/2011	1/1/2013	31/12/2015	**VIGENTE**	**5000**
23	DIPENDENTI DA PALESTRE ED IMPIANTI SPORTIVI	FIIS Confcommercio	SLC CGIL – FISASCAT CISL – UILCOM UIL	24/03/2009	01/01/2008	31/12/2011	**TRATTATIVA**	**10.000**

24	DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI (portieri)	CONFEDILIZIA	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	12/11/2012	01/01/2013	31/12/2014	**VIGENTE**	**80.000**
25	CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza	UNEBA	Fp/Cgil - Fisascat/Cisl - Uiltucs/uil	23/02/2009	01/06/2006	30/12/2009	**TRATTATIVA**	**40.000**
26	CCNL per il personale dipendente degli Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali-Educativi gestiti da Enti Ecclesiastici	AGIDAE	FP CGIL – FISASCAT CISL – UILTuCS UIL	28/09/2010	01/01/2010	31/12/2012	**TRATTATIVA**	**30.000**
27	CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo	ANASTE	FP CGIL – FISASCAT CISL – UILTuCS UIL	10/11/2008	01/01/2006	31/12/2009	**TRATTATIVA**	**20.000**
28	DIPENDENTI DA STUDI PROFESSIONALI	CONFPROFESSIONI - CIPA - CONFEDERTECNICA	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	29/11/2011	01/01/2011	30.09.2013	**VIGENTE**	**1.000.000**
29	DIPENDENTI DA AZIENDE TERMALI	FEDERTERME	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	22/07/2008	01/07/2007	30/06/2011	**TRATTATIVA**	**15.000**
30	DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI	CONFCOMMERCIO	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	**26/02/2011 - ratifica 6/4/2011**	01/01/2011	31/12/2013	**VIGENTE**	**1.500.000**
31	CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI:	CONFESERCENTI	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	01/03/2012	01/01/2012	31/12/2013	**VIGENTE**	**150.000**
32	CCNL PER I DIPENDENTI DA IMPRESE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA	ANCC Coop, ANCD, CCI, AGCI	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	21/12/2011	01/01/2011	31/12/2013	**VIGENTE**	**80.000**
33	DIPENDENTI DA AZIENDE SETTORE TURISMO	CONFCOMMERCIO : FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, INTERSIND	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	20/02/2010	01/01/2010	30/04/2013	**TRATTATIVA**	**1.000.000**
34	CCNL PER IL SETTORE TURISMO	CONFESERCENTI: ASSHOTEL – FIEPET – ASSOVIAGGI – FIBA – ASSOCAMPING	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	04/03/2010	01/01/2010	30/04/2013	**TRATTATIVA**	
35	CCNL DIPENDENTI DA INDUSTRIA TURISTICA	CONFINDUSTRIA: AICA - FEDERTURISMO	FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS	09/07/2010	01/01/2010	30/04/2013	**TRATTATIVA**	**50.000**
36	CCNL DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA	ASSIV - Associazioni Cooperative	FILCAMS - FISASCAT	22/01/2013	01/02/2013	31/12/2015	**rinnovato**	
			TOTALE					**6.188.710**

Nei mesi scorsi, sono stati rinnovati tutti i contratti più rilevanti e, tra gli altri, sono stati rinnovati anche i contratti dei portieri, degli addetti ai totalizzatori degli ippodromi, dell'esportazione dei fiori, dell'ortofrutta, di una larga parte del settore socio assistenziale, della vigilanza, ecc.

Negli anni precedenti erano stati rinnovati tutti gli altri contratti, a seguito dell'accordo confederale del 2009.
Per il CCNL Multiservizi è stata predisposta la piattaforma e si avvierà prossimamente il confronto.

Il Contratto Collettivo degli addetti alla raccolta e al pagamento delle scommesse all'interno degli Ippodromi

La sottoscrizione di questo CCNL pone termine al deterioramento qualitativo dell'attività, al mancato rispetto delle regole ed all'incerta applicazione delle norme legislative e contrattuali.

Dovrebbe impedire il proliferare del lavoro nero, i lavoratori a progetto e l'alta evasione fiscale e contributiva, pur nell'assenza di un autorevole e credibile indirizzo di programmazione e di gestione dell'Ippica Italiana.

Quanto ai lavoratori ex co.co.pro di ASSOSNAI, circa 10.000 lavoratori operanti nel settore delle sale scommesse, è stato sottoscritto un verbale di accordo, che, affrontando il problema creato dalla legge Fornero, prevede, entro il mese di giugno 2013, un percorso di **stabilizzazione e consolidamento dell'occupazione per oltre 600 dipendenti**, con la trasformazione dei co.co.pro. in tempi indeterminati a part-time, anche con lo strumento dell'apprendistato.

Il gruppo Sisal

È stato sottoscritto il CIA con il Gruppo Sisal (Sisal Spa, Sisal Match Point Spa, Sisal Slot e Sisal Holding Finanziaria), che conta oltre 1500 dipendenti.

In particolare l'accordo prevede: l'istituzione delle commissioni paritetiche di governo dell'organizzazione del lavoro, della sicurezza sul lavoro, delle pari opportunità e della gestione del welfare; il consolidamento dell'occupazione attraverso nuove forme di assunzione per circoscrivere il fenomeno del lavoro non garantito e per limitare tutte le situazioni di lavoro a progetto; l'intesa che tutti i lavoratori dipendenti delle aziende facenti parte del gruppo Sisal saranno iscritti al fondo Est e ad Unisalute.

Automotive

Per il mercato delle auto in Italia il 2012 è stato l'"annus horribilis". La crisi economica, il costante aumento della benzina ed i crescenti costi delle assicurazioni hanno profondamente influenzato l'andamento del mercato. I dati dei maggiori network parlano di un passo indietro di oltre 30 anni; circa 1,4 milioni di auto nel 1979 e altrettante nel 2012, con un saldo di -19,87% rispetto all'anno 2011 e circa il 10% in meno anche per il mercato dell'usato. Il dato preoccupante è che ad oggi non si vede nessuna inversione di tendenza con rischio di peggioramento nel 2013.

Stando ai dati pertanto, i due mercati, che sono paralleli tra loro, hanno andamenti negativi ed hanno messo in severa crisi i rivenditori. Sperare quindi che il 2013 sia l'anno del "riscatto automobilistico" sembra pura utopia; secondo il Ministero dei Trasporti le immatricolazioni in gennaio hanno avuto una contrazione del 17,6% rispetto a gennaio 2012. La domanda di autovetture nel nostro Paese continua ad essere pertanto fortemente frenata dal quadro economico generale.

La Fisascat rappresenta una parte dell'intero settore dell'auto, attraverso l'applicazione del CCNL del Terziario ai circa 500.000 addetti operanti nel settore della vendita e riparazione degli autoveicoli; i dati sopra citati pertanto confermano le difficoltà che ogni giorno riscontriamo nei territori con i concessionari.

Sono le reti dei concessionari, infatti, che nel 2012, ma in molti casi anche precedentemente, hanno aperto centinaia di procedure di mobilità, coinvolgendo migliaia di lavoratori. Procedure che si sono concluse, localmente e al Ministero del Lavoro, con l'utilizzo di ammortizzatori sociali come i Contratti di Solidarietà, la Cassa Integrazione Straordinaria, o in deroga, per periodi medio-lunghi, quando addirittura non si sono persi posti di lavoro, spesso a seguito di procedure concorsuali e di fallimenti.

Siamo convinti che anche gli atteggiamenti delle case madri nei confronti dei loro concessionari debbano essere rivisti, perché rischiano di scaricare sull'ultimo della filiera produttiva le difficoltà dell'intero settore; riteniamo infatti che siano possibili "fronti comuni" delle aziende importatrici nei confronti dei decisori politici, allo scopo di concertare strategie commerciali condivisibili, almeno per far ripartire il mercato.

Le innumerevoli difficoltà del settore hanno lasciato segni profondi anche nella contrattazione di secondo livello, sia con le Case Madri che nella contrattazione locale con i concessionari. I tentativi sul fronte contrattuale non sono certamente esauriti e, anzi, vanno rilanciati.

Per la Federazione infatti continua a rivestire forte importanza la contrattazione di secondo livello, soprattutto nei momenti di crisi, quando si tratta di mantenere le posizioni contrattuali acquisite, cercando l'equilibrio con il momento estremamente negativo del settore.

Il rinnovo del CCNL Turismo

Sta proseguendo il difficile confronto negoziale per rinnovare il contratto del Turismo scaduto il 30 aprile u.s., che, come sempre, è il primo della lista dei nostri rinnovi in termini cronologici. Questa volta si verificano alcune difficoltà in più …

La crisi e le difficoltà nel tenere unito il quadro associativo, ormai frammentato da anni, hanno fino ad ora impedito di giungere ad una soluzione condivisa del rinnovo del contratto. Ci sono ancora tra le Associazioni datoriali troppi soggetti che fanno fatica a cogliere la ragionevolezza delle proposte e delle mediazioni che la Fisascat, unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali, sta portando al tavolo negoziale per dare risposte alle problematiche espresse dalle imprese e per rispondere positivamente alla richiesta dei lavoratori del settore del Turismo, i quali correttamente rivendicano un rinnovo dignitoso del proprio contratto.

La decisione delle controparti di sospendere provvisoriamente l'erogazione della tranche contrattuale relativa al mese di aprile del 2013, se da una parte può essere di aiuto alla ricerca di una soluzione contrattuale a breve periodo, dall'altra, se non si realizza l'accordo, rischia di invischiarci maggiormente nel caos interpretativo e di alimentare comportamenti fuori dalle regole contrattuali in vaste fasce di imprese e di aree sindacali.

Noi comunque non perdiamo la speranza e nessuno ci potrà strappare l'idea che occorre a breve cogliere positivamente le proposte serie di coloro che mettono sul tavolo – sia da parte imprenditoriale che da parte sindacale – soluzioni per chiudere il negoziato contrattuale.

Il lavoro finora fatto sui diversi punti del rinnovo del contratto, a partire dalla Governance, ci permette di essere fiduciosi di poter fissare a breve una serie di incontri conclusivi del negoziato, diversamente non resterà che la dura strada del conflitto e della confusione, ma noi saremo pronti, come sempre, a mobilitarci, per fare in modo che si trovi la strada per venire fuori dal pantano.

Ma vediamo quanto di positivo si è realizzato al tavolo negoziale e quanto resta ancora da migliorare.

Come dicevamo, il tema della Governance ci ha visti fortemente impegnati con la controparte per definire proposte congiunte, che riprendono e migliorano alcune proposte già presenti nel piano strategico dello sviluppo del Turismo per l'Italia.

La richiesta di costituire in tutte le Regioni un osservatorio per il monitoraggio, finalizzato alla rimozione degli impedimenti allo sviluppo delle risorse turistiche, potrebbe diventare un forte volano per qualificare il territorio di ogni singola Regione ed indirizzarlo verso un Turismo sostenibile.

Sarebbe importante che le parti riuscissero con questo nuovo Governo ad accompagnare con la forza dei soggetti sociali del settore politiche vere di sviluppo e di crescita delle attività turistiche.

Vogliamo qui evidenziarvi per sommi capi i titoli su cui si andrà a definire la soluzione contrattuale e vogliamo ricordarvi che la Fisascat è stata la prima a cogliere la serietà della controparte nel momento in cui si è limitata ad elencare in maniera sintetica il canovaccio sul quale ora si sta procedendo al rinnovo.

Questi i punti principali:

- Un significativo passo avanti per cercare di sboccare il negoziato lo si è fatto nel momento in cui si è riusciti ad individuare un percorso condiviso di risposte da dare alla realtà della **ristorazione collettiva**, che resta all'interno del contratto del Turismo, benché venga individuata per essa un'apposita parte speciale.

- Il **Mercato del Lavoro** è stato affrontato con un approccio che ha piuttosto le caratteristiche della manutenzione delle norme dell'apprendistato e del contratto a termine.

- L'**Organizzazione del lavoro** ha visto una positiva risistemazione dell'articolato sulle flessibilità, per definire un modello semplice di utilizzo delle stesse, basato sulla logica del consuntivo, cioè alla luce di quello che è accaduto, fermi restando le diverse gradualità ed i costi già previsti dall'attuale CCNL, con rimandi alla Banca delle Ore ed al necessario confronto a livello territoriale od aziendale.

- Sul **2° livello di contrattazione** anche la controparte ha riconosciuto la validità delle nostre critiche. Il sistema che avevamo individuato, di incentivare la negoziazione attraverso l'elemento di garanzia, non ha funzionato perfettamente e l'elemento di garanzia ha riscontrato delle difficoltà. L'aver dato al secondo livello la possibilità di monitorare e decidere su risorse derivanti dal contratto nazionale potrà da ora in poi far attivare veri confronti negoziali.

- Quanto alla **Bilateralità**, si è ragionato insieme sui confini e sui contenuti, per la razionalizzazione ed il rilancio del sistema della Bilateralità:

  - si è definito un nuovo schema di **statuto nazionale e territoriale**, che ci auguriamo contribuisca alla crescita ed allo sviluppo della costituzione degli enti su tutto il territorio nazionale, per costruire la vera rete della Bilateralità del Turismo;

  - sul **mercato del lavoro** finalmente si è costruito uno strumento che permetterà di effettuare nel settore l'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro a livello nazionale e territoriale;

- si è introdotta la possibilità di sviluppare attraverso la Bilateralità le **forme di certificazione**;

- si sono **incrementate le risorse da destinare all'assistenza sanitaria integrativa** anche con la partecipazione dei lavoratori. Ci si è dati l'obiettivo di razionalizzare ed unificare alcuni fondi di assistenza che operano per il settore Turismo.

- si è avviato un confronto vero che potrebbe permettere di puntare a creare un Fondo bilaterale di sostegno al reddito per tutti i soggetti che operano nel settore del Turismo.

- **Terziarizzazioni** e **sfera di applicazione**, si è fatto un sostanzioso passo avanti in termini di rafforzamento delle procedure di confronto finalizzate alle tutele dei lavoratori occupati in attività ed aree terziarizzabili.

Resta ancora da definire tra le altre cose il salario. Non ci ha aiutato la richiesta di una parte del tavolo negoziale di concordare una moratoria salariale fino al 31 dicembre 2014, senza definire una soluzione contrattuale.

Tutta la Federazione nei prossimi giorni, dopo il Congresso, si dovrà mobilitare a tutti i livelli per creare il necessario consenso culturale e politico con le altre OO.SS. e con le controparti sui nostri obiettivi condivisi.

Il rinnovo del CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi e della Cooperazione

Si sta configurando un nuovo scenario contrattuale prevedibile nel Terziario: premesso che la Fisascat chiederà possibilmente un unico tavolo di trattativa, ci troveremo di fronte ad una situazione inedita nel Terziario e Commercio, con quattro situazioni distinte e quattro controparti diverse:

1) Confcommercio;
2) Confesercenti;
3) Federdistribuzione;
4) La Cooperazione (tre distinte associazioni).

Per quanto riguarda in particolare il **Terziario**, il CCNL scadrà a fine anno ed entro il mese di giugno del 2013 (subito dopo il Congresso) dovrà essere presentata la piattaforma ed anche nel nostro Congresso occorre parlarne.

Stessa procedura dovrà avvenire per la Cooperazione. In questo ambito sarà importante riavviare i confronti con Filcams e Uiltucs sulle piattaforme da preparare.

La situazione e lo scenario prevedibili per il rinnovo del contratto si sono decisamente complicati, soprattutto dopo l'uscita da Confcommercio di Federdistribuzione, la Federazione delle aziende della Grande Distribuzione.

Occorre dunque domandarci quanti contratti dovremo fare per rinnovare il contratto del Terziario, Distribuzione e Servizi e per quello della Cooperazione: 3 / 4 contratti?

Noi, come detto, abbiamo proposto un'unica trattativa con tutte le controparti, anche se ciò pare abbastanza difficile, almeno alle prime battute. Quattro contratti per il Terziario tuttavia ci sembrano troppi …

Si sta ripetendo nel Terziario lo scenario che purtroppo abbiamo già vissuto nel Turismo a partire dagli anni '90, anni nei quali abbiamo assistito alla separazione da Federalberghi – Confcommercio delle catene alberghiere (AICA), successivamente confluite in Federturismo – Confindustria: da allora i contratti si sono moltiplicati (tre contratti) portando con sé non poche complicazioni nel sistema di relazioni sindacali.

Di certo noi dobbiamo prepararci comunque nei tempi previsti alla presentazione della piattaforma per il rinnovo di un contratto importante come quello del Terziario, che in termini di addetti è il più grande contratto stipulato in Italia. Ecco perché insieme a Filcams e Uiltucs dobbiamo tornare a chiedere l'avvio di un **unico tavolo di trattativa per un unico contratto!** Poi faremo tutte le valutazioni conseguenti …

Nel merito della situazione possiamo osservare in particolare che la crisi ed i suoi effetti sui consumi hanno condizionato e stanno condizionando pesantemente la contrattazione di 2° livello, sia quella territoriale che, in particolare, quella aziendale.

Il fenomeno più angosciante è il diffuso ricorso agli **ammortizzatori sociali** delle aziende multi localizzate: quotidianamente la nostra Federazione è impegnata presso il Ministero del Lavoro per discutere e dare corso agli strumenti di protezione sociale per i lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali. C'è un flusso continuo di procedure: quando va "bene", si fa per dire, si riescono a stipulare contratti di solidarietà, che, seppur facciano perdere parte della retribuzione, tengono legate le persone al lavoro. Sempre più spesso però le procedure si concludono con Cassa Integrazione strutturale e/o mobilità per riduzioni di personale e cessazioni di attività.

Questo scenario nazionale non è dissimile da quello territoriale, in cui buona parte della contrattazione viene svolta per individuare soluzioni finalizzate alla tenuta occupazionale, utilizzando tutti gli strumenti possibili, quali: le flessibilità contrattuali sull'organizzazione del lavoro e degli orari, le casse in deroga, la formazione ed il sostegno al reddito previsto dalla Bilateralità.

Negoziare e far funzionare bene questi strumenti ha dato un po'di "fiato" alle imprese e alimentato fra i lavoratori la speranza di non perdere il lavoro.

La crisi ha altresì evidenziato **i limiti del modello commerciale** sviluppatosi nel Paese, che ha visto fino agli anni recenti una rincorsa esasperata fra le imprese della G.D.O. ad occupare tutti gli spazi commerciali possibili, costruendo centri e mega centri commerciali con Ipermercati dalle dimensioni prima impensabili e con un'offerta vastissima di prodotti.

In molte città italiane l'alta densità di mq di superficie commerciale di grande distribuzione e l'insediamento di numerosi negozi specializzati (category killer) hanno dapprima determinato una ulteriore selezione della piccola distribuzione, ma hanno finito poi con il confliggere fra di loro, determinando la crisi di un modello commerciale che definire scriteriato sembrerebbe ancora un eufemismo.

Il caso **Auchan** fa capire bene ciò che è avvenuto: nel 2012 ha conseguito lo stesso fatturato del 2004 con 15 Ipermercati in più. Dentro la crisi le grandi superfici sono entrate in forte sofferenza, mentre si sono salvate le piccole, in quanto organizzativamente più flessibili e con una gamma di prodotti che confrontava le proprie performance praticamente solo sull'alimentare e poco altro.

Il calo dei consumi, quello conseguente dei fatturati e le contraddizioni dell'apparato commerciale hanno ben presto fatto sentire i loro effetti dentro il sistema delle relazioni sindacali e dentro quello della contrattazione aziendale. In particolare, salvo alcune eccezioni, i rinnovi dei contratti aziendali, benché scaduti, sono rimasti per un certo tempo in "frigorifero", in attesa di un mutamento positivo del quadro economico, che purtroppo non c'è stato. L'aggravarsi della crisi e la forte erosione dei margini aziendali hanno indotto le imprese a riorganizzarsi perseguendo tra l'altro una politica di risparmi non solo sui costi di gestione, ma anche sul costo del lavoro e dei salari.

La recondita aspirazione delle aziende della G.D.O. a fare i conti con i temi contrattuali del salario fisso aziendale e delle prestazioni domenicali ha trovato un appiglio motivazionale nella crisi. Il caso più emblematico è sicuramente quello del gruppo **Carrefour**: dopo mesi di discussione per individuare gli strumenti per affrontare la crisi di risultati, dopo variegate disponibilità offerte dal Sindacato, l'azienda, non soddisfatta, ha disdetto il C.I.A. e tutta la contrattazione territoriale, azzerando con ciò decine d'anni di relazioni sindacali, di tutele e di diritti negoziati.

Il tentativo di recuperare in tempi brevi quel contratto è andato a vuoto non solo a causa di certe rigidità aziendali, ma anche per l'incapacità a veder lontano da parte delle OO.SS.: ciò che non si è voluto modificare e concordare in quel momento, si è dato qualche tempo più avanti!

Il recente rinnovo del C.I.A., concordato a seguito di una nuova disdetta da parte dell'azienda, ha visto invece nelle OO.SS., nelle rappresentanze aziendali e tra i lavoratori una diversa consapevolezza del contesto, che ha sviluppato nel merito della discussione un confronto, a volte aspro, ma meno "ideologico".

L'accordo infatti da un lato delinea gli indirizzi di gestione dei punti vendita in crisi, offrendo ai territori le modalità, il monitoraggio, gli strumenti della gestione con l'obbiettivo negoziale di portarla ad efficienza, anche attraverso la disapplicazione di qualche istituto contrattuale e/o la modifica dell'O.D.L., dall'altro rappresenta e recupera in modo universale tutele e diritti che l'azienda aveva messo in discussione (indennità di malattia, pause, maggiorazioni domenicali, monte ore permessi sindacali, ecc.).

Va ricordato ai posteri che nel 2010 i lavoratori Carrefour sono rimasti un anno senza C.I.A., con applicazione del mero CCNL e di un piano aziendale, perché nel Sindacato c'è stato chi ha voluto seguire la via giudiziaria per la riaffermazione dei contenuti del C.I.A. disdettato, sostenendone l'ultravigenza.

Oggi possiamo dire, senza che nessuno si offenda, che "abbiamo perso malamente"! Facciamo tesoro di questa sconfitta e vediamo di convincerci tutti del fatto che la via contrattuale è preferibile a quella giudiziaria.

La disdetta del C.I.A. Carrefour ha fatto da battistrada ad altri gruppi della G.D.O e della cooperazione distributiva, anch'essi tramite la disdetta dei contratti aziendali hanno teso a mettere in discussione norme contrattuali, che, a detta loro, appesantivano il costo del lavoro ed erano squilibrate rispetto alla concorrenza.

C'è chi ha messo in discussione il salario aziendale fisso per i neo assunti, chi le elevate percentuali delle maggiorazioni per lavoro domenicale e/o festivo, chi le riduzioni di orario aggiuntive al CCNL, altri ancora hanno messo in discussione il modello organizzativo, gli orari, il recupero delle giornate lavorate in domenica e/o coincidenti con festività e addirittura il monte ore dell'esercizio dei diritti sindacali.

Ad eccezione del gruppo **Pam-Panorama** i vari contratti aziendali sono stati recuperati con accordi, che, pur ridimensionando o modificando alcune norme contrattuali, sono riusciti ad ottenere un quadro d'insieme ancora tutelante.

Questo risultato evidenzia che, quando c'è una visione prospettica e la consapevolezza del contesto, è possibile affrontare le situazioni di difficoltà che vivono le imprese, tutelando i lavoratori anche con accordi difensivi: *"meglio un accordo che non piace a tutti che nessun accordo"*.

Va rilevato però che dentro questa anomala vicenda delle disdette, sia quelle date che quelle minacciate, una sorta di strategia di condizionamento fra le aziende della G.D.O. c'è stata; questo disegno andava analizzato a più ampio raggio e meritava anche da parte del Sindacato, unitariamente, una più puntuale riflessione su come affrontare la negoziazione in tempo di crisi: le divisioni dopo l'ultimo CCNL del Terziario hanno evidentemente reso complicato l'approccio.

L'ultimo rinnovo di C.I.A. in termini di tempo riguarda il Gruppo COIN. L'azienda di proprietà di un fondo anglo-americano ha fondato la strategia di tenuta e sviluppo del proprio fatturato sulle acquisizioni. Oggi è il più grande gruppo Italiano del Tessile - Abbigliamento ed anch'esso sta facendo i conti con la crisi, essendo in regressione di vendite su tutti i formati, compresa la cassaforte OVS.

Di fronte alla minaccia di disdetta del C.I.A. siamo stati in grado di recuperarlo, sacrificando il solo premio fisso per i neo assunti e salvaguardando, migliorando ed estendendo il quadro

normativo. L'accordo ha il pregio di armonizzare i variegati trattamenti presenti nel gruppo, equiparando i lavoratori a cui veniva applicato il vecchio C.I.A. COIN ai lavoratori dei gruppi acquisiti, che avevano il solo trattamento del CCNL. Ora tutti hanno un'identica normativa.

È un accordo che va citato per aver affrontato in termini di maggior equità/solidarietà la questione del lavoro domenicale, unificando nella sua vigenza le percentuali sul trattamento e soprattutto stabilendo che quanti hanno l'obbligo della prestazione per contratto individuale sono esentati per almeno una domenica media mese. Per questi lavoratori, che sono la stragrande maggioranza del Gruppo COIN, aver aumentato la percentuale retributiva domenicale ed aver "liberato" alcune domeniche dal lavoro è un risultato davvero importante.

Il 31 Dicembre scadrà il CCNL Terziario – Distribuzione – Servizi. Pochi mesi dopo l'ultimo rinnovo del 6 Aprile 2011, le aziende della G.D.O. avevano fatto intendere di voler uscire da Confcommercio e formare una nuova associazione.

Non entriamo nel merito delle ragioni dell'una o dell'altra organizzazione, sta di fatto che **Federdistribuzione** ha rivitalizzato la propria associazione. Il primo atto ufficiale è stato quello di inviare alle segreterie nazionali e territoriali **disdetta, fin dalla sua scadenza, del CCNL applicato e delle parti dei contratti territoriali che ad esso fanno riferimento,** dichiarando da subito la loro disponibilità a discutere per il rinnovo.

Questa ulteriore frammentazione delle controparti del settore, porta con sé il rischio di veder aumentati i tavoli di confronto per il rinnovo del CCNL e una deriva pericolosa su chi cede meno o resiste di più sui temi oggetto della piattaforma. Il rischio evidente è che per ragioni di proselitismo queste associazioni si condizionino in discussioni e atteggiamenti negativi, che rendono difficile e dispendioso il negoziato.

Consapevoli delle aggiunte difficoltà dovremo comunque fare la nostra parte ed in primis presentare la piattaforma entro la scadenza del 30 Giugno p.v.

I tempi di magra che abbiamo davanti non ci devono impedire di presentare in piattaforma richieste che vanno nella direzione di migliorare alcuni aspetti del CCNL; quali:

- Gli orari di lavoro, nel tentativo di individuare proposte e soluzioni che aiutino a meglio contemperare il tempo di lavoro e di vita delle persone, con particolare attenzione al mondo femminile ed alle persone in difficoltà.

- Un welfare contrattuale ancora più diffuso e usufruibile, prevedendo in particolare per il Fondo Est e per Quas ulteriori risorse.

- Individuare tramite la Bilateralità sistemi di sostegno al reddito e strumenti che possano facilitare l'accompagnamento al pensionamento (si veda ad es. l'accordo bancari).

- Sul lavoro domenicale prevedere una norma che dia la possibilità agli obbligati di liberare alcune domeniche dalla prestazione e migliorare la percentuale di retribuzione.

- Prevedere altresì forme di dissuasione dell'apertura domenicale e/o festiva in alcune giornate (ad es. Natale – Capodanno – Pasqua – 1° Maggio).

- Offrire alla contrattazione di 2° livello ulteriori strumenti di rafforzamento, irrobustendo l'E.R.G. e creando forme "penalizzanti" per le imprese che non si impegnino alla sua disciplina.

- L'ovvio, ma non scontato, recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del settore, inserendo nella contrattazione elementi salariali legati alla produttività.

Questi ed altri temi dovranno essere affrontati nel prossimo rinnovo del CCNL.

Il CCNL per i Dipendenti da Imprese della Distribuzione Cooperativa.

Dopo diciotto mesi di trattativa, il 22 dicembre 2012 è stata siglata l'intesa di rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, scaduto il 31 dicembre 2010.

L'intesa ha recepito la riforma del modello contrattuale in ordine alla durata triennale, dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2013, all'avvio della contrattazione di secondo livello con l'introduzione di un elemento economico di garanzia ed agli incrementi economici definiti con il criterio IPCA.

L'accordo ha previsto, inoltre, a livello aziendale, la possibilità di attivare una procedura finalizzata alla sottoscrizione di intese in deroga ad istituti stabiliti dal contratto nazionale, qualora sussistano condizioni di sviluppo o di crisi, in tema di orario e organizzazione del lavoro, ad esclusione dei diritti individuali stabiliti da norme di legge.

Sono state disciplinate anche nuove norme per la tenuta delle imprese cosiddette minori del settore, che operano in contesti destrutturati ed a rischio spopolamento ed ha introdotto la possibilità di ricorrere alla tipologia di lavoro part-time con orario sperimentale a 30 ore, da realizzare tramite progetti da concordare al secondo livello di contrattazione.

Tra le altre materie demandate a livello decentrato, oltre all'orario di lavoro, le iniziative da porre in essere per il contrasto all'assenteismo per malattia. Le novità del rinnovo riguardano anche il tema della partecipazione, con la previsione di un programma annuale di azioni positive per la parità tra uomini e donne, finalizzato a fornire proposte utili all'integrazione ed alle pari opportunità, da realizzarsi a livello di ciascuna cooperativa, nonché la possibilità di richiedere a livello aziendale la creazione di organismi paritetici attinenti alla responsabilità sociale delle imprese.

Sulla parte economica, a copertura del periodo 1° gennaio 2011-30 novembre 2011 verrà erogato ai lavoratori in forza all'atto della sottoscrizione dell'intesa di rinnovo – con la retribu-

zione del mese di dicembre 2011 – un conguaglio retributivo di 182 euro riferito al IV livello e da riparametrare per gli altri livelli professionali. L'aumento retributivo è di 86 euro al IV livello da riparametrare per gli altri livelli.

La piattaforma di rinnovo del CCNL per il periodo di vigenza 2014/2016 sarà inviata, in ossequio ai riferimenti interconfederali e contrattuali propri del settore, nel mese di giugno 2013.

CCNL per i Dipendenti da Imprese Ortofrutticole ed Agrumarie.

Il rinnovo è stato sottoscritto in data 29 aprile 2011. Il CCNL, che ha validità triennale – dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2013 – sia per la parte economica che per quella normativa, prevede un aumento salariale a regime pari a € 68,00 per il 6° livello (in aggiunta al quale va considerata la somma di € 5,00 in erogazione dal mese di dicembre 2010) da erogarsi in tre tranche, con decorrenza della prima dal 1 gennaio 2011.

Il contratto prevede l'erogazione dell'elemento economico di garanzia retributiva – quantificato in € 12 mensili – ed un aumento del numero degli scatti di anzianità (da 10 a 13) con conseguente incremento dell'importo economico quantificato in € 74,36 per il 4° livello ed in € 81,99 al 3° livello, l'istituto della Banca Ore, il lavoro supplementare nel part-time, i permessi in caso di decesso o di documentata grave infermità, appalti e terziarizzazioni, conciliazione ed arbitrato, nonché la defiscalizzazione del salario riconducibile alla produttività.

La piattaforma di rinnovo del CCNL per il periodo di vigenza 2014/2016 sarà inviata, in ossequio ai riferimenti interconfederali e contrattuali propri del settore, nel mese di giugno 2013.

CCNL per i Dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il Commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative

Il CCNL è stato rinnovato il 16 gennaio 2013; la sua decorrenza ha avuto inizio dal 1° gennaio 2013 e scadrà il 1° gennaio 2015.

L'aumento economico al 3° livello è stato fissato in di € 95,00 (da erogarsi in tre tranche così suddivise: 30,00 euro il 1-1-2013; 30,00 euro il 1-1-2014; 35,00 euro il 1-1-2015, per un montante pari a € 2.590,00). Inoltre è stato aumentato il premio di stagionalità a 18,00 euro da 15,94 (+12,90 %) e il contributo del datore di lavoro per la previdenza integrativa dello 0,2%.

In materia di successione di contratti a termine l'accordo ha stabilito che, per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine, l'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore è fissato in 20 giorni, in caso di durata del contratto fino a 6 mesi e in 30 giorni, se il contratto ha una durata superiore. È stato inoltre introdotto l'istituto del lavoro intermittente, che può essere utilizzato in periodi di particolare intensità lavorativa.

Il rinnovo del CCNL della Vigilanza Privata

Nonostante le grandi difficoltà che si sono incontrate negli ultimi anni nella Vigilanza Privata è stato rinnovato, dopo quattro anni dalla sua cadenza, il CCNL, che ormai rischiava di sparire dalla storia contrattuale dei Servizi, smembrato in diversi rivoli che vanno dalla vigilanza armata a quella non armata, ai servizi fiduciari, ecc.

Il CCNL non è stato ancora sottoscritto dalla Uiltucs, mentre in questo caso la Filcams ha sostenuto e sottoscritto il rinnovo, condividendo la scelta di assicurare agli addetti (passati purtroppo in qualche decennio da 250.000 a circa 50.000) un contratto dignitoso.

Noi possiamo dire che su questo rinnovo le polemiche sono state nemiche delle soluzioni. La Fisascat ha quindi sottoscritto, con cognizione di causa, il Contratto con ASSIV e le Associazioni Cooperative ed auspica che si possa ricondurre la vicenda ad una condivisione globale di tutte le Associazioni e le Federazioni sia sul contratto che sul funzionamento della Bilateralità di settore, alla quale è assegnato anche un importante ruolo di certificazione delle corrette prassi contrattuali.

Con questo rinnovo, come avevamo richiesto, siamo riusciti ad inserire la vigilanza armata, la vigilanza non armata ed i servizi fiduciari in un unico contratto, evitando la “balcanizzazione” dei trattamenti contrattuali nei vari segmenti.

Il rinnovo del CCNL, intervenuto in una fase molto critica per il settore e nel bel mezzo di un radicale processo di riforma – normativa e regolamentare – che sta interessando il comparto, ha introdotto regole molto stringenti in ordine al cambio d’appalto e/o affidamento di servizio, che si configura ora come un diritto soggettivo in capo a ciascun lavoratore al passaggio dalle dipendenze dell’istituto uscente a quello subentrante con l’integrale conservazione dei trattamenti economici e normativi precedentemente praticati.

L’accordo ha inoltre riaffermato, in tema di orario di lavoro, i capisaldi del D.lgs. 66/2003, che peraltro non si applica alla Vigilanza Privata, stabilendo quale riposo giornaliero da effettuarsi nelle 24 ore 11 ore derogabili per un massimo/pro-capite di 12 volte nell’ambito di un anno solare (e per 3 volte al mese) per un massimo di 2 ore.

In tema di incrementi salariali l’intesa di rinnovo ha sancito un aumento a regime per il IV livello di 80,00 euro, prevedendo anche una quota di anticipazione sugli aumenti futuri, soprattutto al fine di garantire ai lavoratori un costante riconoscimento retributivo nel corso dei periodi successivi alla scadenza del CCNL, visto anche il consistente ritardo registrato in occasione del rinnovo di questo CCNL, che era scaduto dal 31 dicembre 2008.

CCNL per i Dipendenti da Imprese Artigiane dell'Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere.

Il CCNL non è stato sottoscritto dalla Fisascat, che pure ha partecipato alla lunga trattativa per il rinnovo dello stesso ed ha significativamente inciso sulle poche scelte positive che nell'intesa hanno trovato formale accoglimento, in quanto la nostra Federazione sindacale non si è riconosciuta in una conclusione contrattuale che ha considerato nel merito solo parzialmente rispondente alle necessità dei lavoratori e del settore.

In particolare ci hanno indotto a non sottoscrivere l'accordo di rinnovo le nostre riserve rispetto all'impegno politico ad accorpare in un unicum normativo questo CCNL e quello applicato ai Dipendenti da Imprese Artigiane dei Servizi di Pulizia, Disinfezione, Derattizzazione e Sanificazione, per le univoche differenze fra i due settori; la nostra Federazione da tempo persegue la strada di una progressiva omogeneizzazione dei trattamenti – salariali e normativi – fra il CCNL Pulimento Artigiani e quello delle cosiddette imprese strutturate, per attenuare il dumping contrattuale esercitato dagli artigiani del pulimento a danno delle imprese strutturate, che sopportano costi maggiori, e, quindi, per contribuire a qualificare sempre più il sistema degli appalti, valorizzandone la buona occupazione.

In ogni modo, non abbiamo condiviso l'Avviso Comune in tema di affitto di poltrona o di cabina, in quanto abbiamo ritenuto che l'avallo politico, ancorché superfluo, in quanto le imprese artigiane possono già procedervi senza il formale riconoscimento del Sindacato, che ci si richiedeva, avrebbe potuto significare la fine del lavoro subordinato in questo complesso e particolare settore; detta scelta, operata in maniera inspiegabile da Filcams e Uiltucs, visto che anche Cgil e Uil assieme alla Cisl sono impegnate a lottare contro il nefasto fenomeno delle false Partite Iva (che celano rapporti di lavoro subordinato), è in totale controtendenza rispetto alle richieste che le tre Confederazioni hanno sempre rivolto al legislatore in tema di riordino delle forme contrattuali di lavoro economicamente dipendente.

Tuttavia, in coerenza ai riferimenti interconfederali vigenti nel comparto, Fisascat ha inviato la propria piattaforma rivendicativa nei termini utili a far partire la trattativa finalizzata al rinnovo prima della scadenza del periodo di vigenza (31 dicembre 2012).

Le problematiche degli appalti nelle pulizie, nelle mense, nella vigilanza e nel socio assistenziale

Come ha recentemente affermato Raffaele Bonanni, *" … è certamente un fatto positivo l'approvazione del decreto legge che dà il via libero al pagamento di una prima tranche di 40 miliardi di debiti della pubblica amministrazione nei confronti di imprese e banche. Speriamo che questi soldi siano impiegati dalle imprese per nuovi investimenti e per creare posti di lavoro"*.

Ma ora occorre a nostro avviso affrontare in termini strutturali il tema degli appalti e dei servizi appaltati, per dare una prospettiva diversa a questo settore che sarà sempre più indispensabile per svolgere i servizi alle aziende pubbliche, alle amministrazioni, alla sanità, alle famiglie, ecc.

Vogliamo al proposito riaffermare l'importanza del ruolo della Fisascat e del contributo che stiamo dando, per rendere il settore dei Servizi in appalto un'area nella quale poter fare crescere la legalità e l'occupazione regolare, dare spazio ai lavoratori immigrati, affermare la dignità delle persone e del lavoro.

Innanzitutto occorre dare una dimensione del settore, che complessivamente rappresenta oltre 18.000 imprese, 50 miliardi di valore della produzione e quasi 900.000 addetti. La FISASCAT, con i contratti delle Imprese di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi delle Coop Sociali, della Vigilanza, della Ristorazione Collettiva, del Turismo e del Terziario, rappresenta oltre l'80% del settore.

Come dicevamo, l'intervento della Fisascat nel settore degli appalti parte dalla consapevolezza del valore delle persone. Soprattutto nel settore degli appalti bisogna affermare e difendere questo principio, perché il settore dal punto di vista produttivo è essenzialmente prestazione d'opera: l'80% del fatturato del settore serve infatti a coprire il costo della manodopera.

Il settore è composto da tantissimo personale femminile e nel settore si lavora per necessità, non per vocazione professionale. La media degli orari settimanali in alcuni segmenti, da un'indagine fatta, risulta essere di 20 ore. La flessibilità richiesta al personale è altissima, l'orario, anche part-time, diviso in due riprese; si lavora in molti casi su sei giorni e con la nuova normativa capita di andare anche oltre.

In questo contesto il ruolo del Sindacato è fondamentale: per uscire dallo sfruttamento, occorre che i lavoratori si aggreghino, che trovino nel Sindacato le motivazioni e gli strumenti per difendere ed affermare la propria dignità nel lavoro e nella vita.

La Fisascat si è assunta, fin dall'origine, il compito di affermare il diritto della persona per costruire una società giusta. Per fare questo occorre assumere delle regole contrattuali e normative adeguate a tutelare questa dignità.

La prima e fondamentale regola che si è contrattualmente affermata è l'articolato sul passaggio di appalto, ovvero l'obbligo dell'impresa subentrante ad assumere tutto il personale già operante sull'appalto, garantendo nel passaggio d'appalto le stesse condizioni economiche e normative.

L'attacco maggiore a questo principio contrattuale viene dal mancato riconoscimento erga omnes della funzione regolatrice del contratto. Per questo bisogna insistere affinché si proceda a trovare una soluzione legislativa più adeguata alla tutela dei lavoratori nella continuità occupazionale.

Sempre più spesso si incontrano casi di appalti in cui viene appaltato di tutto e senza vincoli. A nostro parere occorre stringere le maglie della normativa per impedire gli abusi.

La legittimità dell'appalto, pone la necessità di rafforzare un altro vincolo in capo alle imprese committenti, cioè quello della responsabilità in solido. Spesso capita che i committenti trovino appaltatori compiacenti che concordano di acquisire l'appalto ad un prezzo al di sotto del massimo ribasso, cosicché i lavoratori, nel momento in cui si devono avvalere nei confronti del committente, si ritrovano a suddividere delle miserie.

Negli ultimi 10 anni è fortemente cresciuta la committenza pubblica, per questo occorre migliorare le regole del Codice Unico in materia di appalti di Servizi, per arrivare ad una dignitosa regolamentazione delle procedure di appalto.

Occorre riprecisare e reintervenire sulle regole affermando che:

- devono essere adottati bandi di gara che riportino al proprio interno il vincolo al rispetto del contratto sottoscritto dalle associazioni comparativamente più rappresentative, ivi compreso il richiamo all'articolo contrattuale che prevede la garanzia al passaggio dei lavoratori all'impresa subentrante (per le pulizie, l'art.4);

- tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare il sistema della gara con l'offerta economicamente più vantaggiosa;

- vanno escluse quelle offerte che non rispettano il costo orario, così come determinato dalle Tabelle Ministeriali sulla base di quanto previsto dai contratti;

- vanno escluse dalla partecipazione agli appalti le imprese che non sono in regola con il DURC.

Questi sono i principali obiettivi della categoria, sui quali ci troviamo in piena sintonia con le controparti più corrette. Regolarizzare e rendere trasparente il settore degli appalti ci sembra il metodo migliore per combattere le infiltrazioni dei soggetti malavitosi.

Lo strumento del DURC in questo contesto, se certificato dalle parti sociali attraverso l'Ente Bilaterale per la parte relativa alla regolarità contrattuale, costituirebbe un vero strumento di deterrenza nei confronti di quei soggetti che usano il settore degli appalti soprattutto come area di riciclaggio del denaro c.d. "sporco".

Una parte determinante dovrà svolgere anche la lotta al lavoro nero. Ricordiamo che – per non farne solo un fatto geografico del Sud – sono state scoperte in Lombardia 2.568 imprese non regolari, pari al 68% delle aziende controllate. Con la presenza di ben 5.421 lavoratori in nero: più di 2 per azienda.

Mentre si discute di come recuperare risorse combattendo l'evasione fiscale e contributiva, fa impressione l'enormità dei dati risultanti dall'attività di vigilanza ispettiva dell'Inail negli anni proprio in Lombardia. Secondo alcuni con una forzatura, probabilmente non molto lontana dal vero, si può affermare che, ispezionando tutte le 740mila aziende attive in Lombardia, si potrebbe scoprirebbe oltre 1 milione di lavoratori in nero.

L'economia italiana, in particolare, è caratterizzata dalla forte presenza di attività produttive di piccole e piccolissime dimensioni, spesso non registrate, e da un mercato del lavoro in cui la quota di lavoratori non regolari, nascosti al fisco e agli istituti di previdenza, è troppo alta.

La lotta al lavoro nero

La presenza di lavoro nero è un'esperienza che accomuna tutti i settori, con punte più o meno accentuate: in particolare si rileva un'elevata quota di irregolari nel Commercio, nel Turismo e nei Servizi.

Attraverso le poche statistiche ipotizzate sul fenomeno del lavoro nero, scopriamo dati e stime spaventosi: nel solo settore dei Servizi il lavoro non regolare è stato valutato pari a 3,8 milioni (considerando 724 mila posizioni strettamente irregolari, 241 mila occupati non dichiarati e 2 milioni 618 mila posizioni lavorative multiple).

A livello territoriale il fenomeno del lavoro non regolare assume peso maggiore nel Mezzogiorno, anche se per i Servizi vendibili non vi sono rilevanti differenze: il Centro-Nord presenta, infatti, un tasso di non regolarità del 32% rispetto al 39% del Mezzogiorno.

Il lavoro nero non esiste comunque solo al Sud: esiste dove c'è il lavoro. Nell'area del Nord Ovest, per esempio, il lavoro nero o irregolare rappresenta il 15 % della produzione, in Lombardia il lavoro sommerso è in aumento: dall'11,3% al 14,2% e così via…

In Liguria, Emilia Romagna, Toscana e Marche il lavoro nero è fortemente presente soprattutto nelle attività stagionali, che sfuggono spesso ai controlli istituzionali soprattutto per un sottodimensionamento degli organi ispettivi.

L'economia sommersa è stata stimata dalla Commissione Europea fra il 20 e il 26% del PIL: l'Italia figura al secondo posto nella graduatoria, preceduta solamente dalla Grecia. Seguendo il parametro giornata/lavoratore, il 30% del lavoro che si svolge in Italia risulta secondo alcune stime sommerso. Per il Sud si calcola indicativamente che una azienda su due sia ancora oggi in qualche modo "sommersa".

Il settore del Turismo, ossia pubblici esercizi e alberghi, specie quelli a conduzione familiare, stabilimenti balneari, camping, ristorazione collettiva (mense), è fortemente caratterizzato dal fenomeno del lavoro nero e d'altronde i settori del Terziario, Turismo e Servizi sono sempre stati caratterizzati da larghe fasce di lavoro irregolare.

Altro elemento preoccupante è che nei nostri settori, oltre al fenomeno del lavoro nero, si sta sviluppando sempre più il «lavoro grigio», per il quale esistono lavoratori ufficialmente in regola, ma che in realtà percepiscono uno stipendio decurtato del 40-50% grazie a stratagemmi illegali che il lavoratore, essendo messo alle strette, pur di lavorare, spesso subisce.

L'evasione contributiva nei settori Commercio, Turismo e Servizi secondo una stima effettuata qualche tempo fa supererebbe abbondantemente ogni anno i 10 miliardi di euro.

Proposte e soluzioni

Le parti sociali, anche attraverso la Bilateralità dovranno, come si dice, "fare la loro parte" contro il lavoro nero e contro l'evasione contributiva.
È indispensabile che le istituzioni intervengano su tre versanti:

- svolgere un'attività di vigilanza e di repressione del lavoro nero, per esempio attraverso la sospensione o il ritiro della licenza o l'esclusione dagli appalti, se esiste lavoro non regolare, previo riassorbimento dei lavoratori con un nuovo appaltatore;

- divulgare una cultura della legalità, concentrando la loro azione nel trasferire alla collettività una consapevolezza del danno sociale ed economico causato dal lavoro nero;

- individuare incentivazioni fiscali e contributive per quelle aziende che decidono di mettersi in regola e premiarle con facilitazioni.

È assolutamente necessario che, per far fronte al sommerso, lo Stato affronti un processo di modernizzazione a tutto campo instaurando:

- un efficace sistema di controllo (INPS, Ispettorato del lavoro);

- una più efficiente azione repressiva del fenomeno da parte della forza pubblica;

- il superamento del massimo ribasso negli appalti, che spesso genera una competizione tra aziende che si risolve non applicando i contratti come si dovrebbe.

Tutto questo per noi è strettamente necessario: il confronto con il Governo e la concertazione devono tenerne conto ed è necessario sviluppare una vera azione per il rispetto dei diritti dei lavoratori, dei giovani, delle donne, degli immigrati, di tutti coloro che lavorano.

La situazione previdenziale – come abbiamo osservato in molte occasioni – già oggi non risponde più alle esigenze di un mercato del lavoro che si è flessibilizzato e milioni di lavoratori rischiano di andare in pensione con trattamenti previdenziali assolutamente insufficienti, perché più si è flessibilizzata la mano d'opera, più si è irrigidito il sistema previdenziale in modo inversamente proporzionale e si sono cambiate "in una sola notte" le regole previdenziali, penalizzando pesantemente milioni di lavoratori e lavoratrici dei nostri settori.

Se a fianco di ciò si aggiungono una pesante evasione e l'elusione contributiva, i lavoratori, ma anche tutta la collettività, si dovranno far carico domani di una situazione sociale di povertà insostenibile ed ingiusta. Lo sfruttamento dei lavoratori esiste ancora: si sono affinate le tecniche, che oggi coniugano spesso illegalità con evasione contributiva ed evasione fiscale.

Noi invece vogliamo che l'Italia cresca, non vogliamo che cada nel baratro del sottosviluppo, del divario tra ricchi evasori e poveri contribuenti e dell'ingiustizia sociale.

Socio assistenziale / Terzo settore

Uno dei temi caratteristici dei prossimi decenni sarà quello dell'invecchiamento della popolazione del nostro Paese e questo sarà un fenomeno che da solo cambierà molti equilibri non solo sociali, ma anche socio assistenziali.

Nel mondo nei prossimi anni si arriverà purtroppo a 85 milioni di ammalati di morbo di Alzheimer, un numero in crescita esponenziale rispetto a quello odierno. Questo fatto porrà anche noi di fronte ai problemi di persone che avranno poche esigenze di assistenza sanitaria, ma avranno molta necessità di assistenza domiciliare.

Dobbiamo perciò come Fisascat, insieme alla FNP, dar vita ad una vera e propria crociata a favore dei diritti degli anziani, nell'interesse di un domani più sereno. E prima di tutto dobbiamo chiederci quanti sono i lavoratori del terzo settore.

Se proviamo a fare una stima rapida a numeri costanti, secondo noi, essi superano già oggi abbondantemente, fra settori privati e badanti, il milione e mezzo di addetti.

Ma quanti saranno i lavoratori del terzo settore e del socio assistenziale necessari in base alle proiezioni che abbiamo visto? Quando nel 2025 il 40% della popolazione italiana avrà più di 65 anni, quanti dovranno essere i lavoratori di questo settore? Saranno essi dipendenti delle ASL?

Io non credo, sicché anche noi dovremo sviluppare un ragionamento su come crescerà il lavoro nel terzo settore e nel socio assistenziale nei prossimi anni.

Infatti, se non saranno le ASL a far fronte a queste esigenze, forse in Italia si concretizzerà – e bisogna cominciare a ad occuparsene subito, oggi – un fenomeno che già esiste da anni all'estero e che inizia ad affermarsi anche qui, ovvero la presenza di grandi multinazionali, che si occuperanno sempre più di questi temi.

Nasce quindi già oggi un nuovo mercato dei Servizi, che presto sarà in grado di cogliere nuove opportunità occupazionali e di sostituire le figure professionali singole alle quali finora siamo stati abituati.

Si profilano nuove possibilità di gestione dei Servizi per gli anziani e per le famiglie e noi dovremo occuparci anche di queste nuove figure e di queste nuove organizzazioni del lavoro.

Noi abbiamo la tendenza, per il lavoro che facciamo, a vedere sempre il Sindacato al centro del mondo, ma ovviamente non c'è solo il Sindacato: su questi temi noi dobbiamo promuovere delle alleanze con l'associazionismo, che si occupa di questi temi, dobbiamo, secondo noi, come Cisl sollecitare al nostro interno un'analisi documentata di ciò che è questo settore, perché altrimenti rischiamo di fare con beneficio di inventario un'**analisi contrattuale inesatta,** come è stato fatto qualche anno fa, per cui si sono confusi i settori e si è creato un conflitto tra noi ed i settori pubblici.

Ma **noi non ci siamo mai occupati e non ci vogliamo occupare dei settori pubblici**: noi siamo la Federazione dei Servizi Privati e ci occupiamo del Commercio, del Turismo e – appunto – dei Servizi Privati. E tuttavia oramai il settore commerciale rappresenta soltanto il 38% della nostra attività: noi abbiamo quotidianamente una percentuale del settore dei Servizi che cresce e di quelli ci vogliamo occupare.

Alcune questioni in questo ambito vengono poste anche dalla FNP e noi non possiamo far finta di niente, perché infatti, per l'utente che ha € 500 di pensione al mese, fa una bella differenza entrare in una struttura a costi elevati o entrare in una struttura a costi per lui compatibili: per questo motivo a volte nei contratti di lavoro che stipuliamo noi facciamo delle rinunce, perché sappiamo benissimo di che cosa stiamo parlando.

D'altra parte non sarebbe degno di un'organizzazione sindacale, che si occupa della solidarietà, non parlare della realtà di questi settori, anzi, da questa considerazione noi dobbiamo far crescere un dibattito più globale, perché io credo che su questo argomento noi dobbiamo pretendere che si ragioni diversamente rispetto a quanto si è fatto finora.

Noi abbiamo inoltre il dovere di creare strumenti contrattuali che sappiano affrontare la realtà. Per il settore socio assistenziale / terzo settore, ma anche per la particolare figura delle colf e badanti è necessario avviare un percorso formativo mirato a far crescere la qualità dei Servizi, altrimenti saranno Servizi casuali, offerti per soddisfare i grandi bisogni della gente, ma con un livello di professionalità che non soddisferà nessuno e nessuno di noi credo che vorrebbe affidare un proprio familiare ad una persona che non ha alcuna preparazione professionale.

Noi possiamo continuare a far finta di essere in grado di bloccare le frontiere e di non far venire più nessuno ad espletare questo lavoro, oppure cominciare ad affrontare il problema e cominciare ad affrontarlo concretamente.

Torno a ripetere che il problema delle colf e badanti, ad esempio, non si affronta inserendole – come è stato proposto – nel redditometro, perché così si favorisce solo il lavoro nero ed il lavoro sommerso.

A questi temi dobbiamo dedicarci un po' di più tutti quanti ed anche come Sindacato dobbiamo imparare a sviluppare una politica più globale di alleanze: dobbiamo cercare di accettare l'idea che anche noi dobbiamo fare la nostra parte.

All'interno della cassa integrativa sanitaria dei quadri del Commercio e del Turismo e Servizi, che è la Qu.AS – come si è detto, un ente contrattuale bilaterale, non un ente istituzionale, ma una delle esperienze contrattuali che stiamo portando avanti – abbiamo cominciato da anni a destinare un importo percentuale delle risorse a favore di un fondo appunto per i quadri non autosufficienti.

Capisco che non abbiamo rivoluzionato il mondo, però io credo che questi siano progetti importanti, che il Sindacato deve portare avanti, perché altrimenti, quando parliamo di welfare contrattuale, non so di che cosa stiamo parlando.

E d'altra parte come potremo altrimenti affrontare le problematiche che ci troveremo presto di fronte?

Come detto, da una parte dobbiamo rafforzare il sistema vigente di previdenza integrativa, che deve essere accelerato, per garantire più reddito ai pensionati di domani, e dall'altra parte abbiamo bisogno di istituire realmente i sistemi di assistenza sanitaria integrativa laddove non esistono, e, all'interno di questi sistemi sanitari integrativi, di occuparci anche noi di come si può affrontare questo futuro, soprattutto per quanto concerne la *long term care*.

Nelle politiche organizzative degli ultimi anni si sono confusi i settori: ribadisco che noi non abbiamo mai chiesto di occuparci dei settori pubblici, ma rivendichiamo la chiarezza necessaria e, siccome è prevedibile che si realizzerà una grande Federazione del pubblico impiego, chiediamo che il settore socio assistenziale – che è privato a tutti gli effetti – sia un settore pienamente inquadrato nel **Terziario e nei Servizi Privati**, così come privati sono i rapporti di lavoro instaurati dalle società private, dalle cooperative private, e dalle associazioni private che se ne occupano.

La Cisl dovrà comprendere prima o poi questo problema e aiutarci a risolverlo, assegnandoci la piena titolarità organizzativa e contrattuale del Terzo settore, che è un settore privato, fatto di servizi privati.

Questo sarà per noi un "banco di prova " per vedere se le riforme nella Cisl sono davvero in grado di precisare i confini delle categorie nuove che stiamo progettando.

CCNL Farmacie pubbliche

Le farmacie pubbliche, rappresentate dall'associazione datoriale Assofarm, nel corso della trattativa per il rinnovo del CCNL scaduto da circa due anni hanno disdettato il contratto nazionale collettivo di lavoro con l'applicazione di un regolamento economico e normativo

provvisorio in maniera unilaterale motivando la grave decisione che ha interrotto una buona pratica di contrattazione nazionale con il forte calo di ricavi rispetto al passato.

La disdetta è stata un grave atto che ha minato le corrette relazioni sindacali da sempre intrattenute con Assofarm motivata da interventi governativi che hanno modificato profondamente la gestione della dispensazione del farmaco e con l'ultimo decreto Monti si è aggiunta la liberalizzazione degli orari di apertura, prima regolati da delibere comunali.

Le farmacie e le aziende associate avendo riscontrato cali di fatturato consistenti hanno deciso di annullare i diritti acquisiti con anni di contrattazione in un settore che è caratterizzato da grande professionalità e competenza in quanto svolge un servizio pubblico essenziale considerato che la farmacia è un presidio socio sanitario territoriale di grande rilevanza.

Le organizzazioni sindacali con molto senso di responsabilità hanno ripreso la trattativa addivenendo alla considerazione di fare un nuovo contratto delle farmacie pubbliche mantenendo i diritti acquisiti pur nelle modifiche richieste da Assofarm rispetto alla struttura del contratto in vigore.

Pertanto, la nuova organizzazione del lavoro prevede una gestione diversa dell'orario di lavoro con il passaggio a 40 ore ed il godimento della riduzione di 104 ore di permessi retribuiti, l'istituzione della banca delle ore e la flessibilità definita a livello nazionale per un massimo di 16 settimane.

La richiesta di Assofarm di utilizzare una maggiore flessibilità a livello nazionale senza avviare un confronto finalizzato a realizzare le intese a livello territoriale non ha consentito di raggiungere un accordo sul nuovo contratto anche perché rimane aperta la questione dell'incremento delle retribuzioni unitamente alla non assorbibilità degli incrementi dovuti alle differenze tra la precedente classificazione e quella prevista nel nuovo contratto.

Altro punto che ha impedito la conclusione della trattativa con esito positivo è la problematica dei nuovi assunti che ha visto da una parte Assofarm chiedere un trattamento economico e normativo inferiore rispetto ai lavoratori in attività e dall'altra le OO.SS. che hanno proposto la rimodulazione dell'istituto dell'apprendistato ritenuto, invece, da Assofarm insufficiente a dare risposte alle loro necessità.

Infine la proclamazione di un'altra giornata di sciopero con sit-in e presìdi davanti alle sedi delle Anci regionali per sensibilizzare gli Enti locali ad avviare un percorso di sviluppo della farmacia comunale in grado di continuare a garantire un servizio pubblico sanitario adeguato alle esigenze di una clientela sempre più colpita dalla crisi economica del paese.

E' auspicabile che Assofarm possa convocare al più presto un incontro per riprendere la discussione sui temi rimasti irrisolti come l'orario di lavoro, la contrattazione di secondo livello ed il trattamento economico e normativo per i nuovi assunti.

CCNL Farmacie Private

Sulle farmacie private è ripreso il confronto con Federfarma per la presentazione della piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro, fermo restando che la discussione dovrà riprendere dalla trattativa sulle code contrattuali, rimaste interrotte per la contestuale emanazione da parte del Governo di interventi che hanno messo in crisi il settore della dispensazione del farmaco, a partire dalla piena funzionalità della bilateralità con l'avvio di servizi essenziali e di importanza strategica come la formazione *on line*, la formazione come educazione continua in medicina, l'ampliamento dei diritti sindacali e lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Di fronte alle difficoltà legate alle modifiche legislative ed alla liberalizzazione degli orari le farmacie private intendono avvalersi di una maggiore flessibilità negoziata a livello nazionale che va nella direzione opposta alle strategie sindacali che vedono il territorio protagonista con la contrattazione decentrata per una più efficace azione degli accordi sulla produttività rendendo esigibile la normativa vigente in materia.

Infine, Federfarma oltre ad aver chiesto maggior flessibilità ritiene che per diminuire l'impatto della crisi economica sarebbe opportuno utilizzare anche contratti atipici che secondo il parere delle organizzazioni sindacali porterebbero ad una destrutturazione della gestione della dispensazione del farmaco ed all'erogazione di un servizio pubblico non più in grado di dare garanzie per la salute dei cittadini.

Le farmacie private - è stato ribadito dalle organizzazioni sindacali - dovrebbero sviluppare maggiormente la bilateralità con la costituzione di enti bilaterali regionali per avvicinare l'erogazione di servizi al farmacista a fronte sopratutto della polverizzazione del settore e costituire l'osservatorio sulla situazione occupazionale in modo da aver un monitoraggio in una fase di grande difficoltà per tutto il settore.

Sono state programmate diverse giornate di incontro per avviare nel merito il confronto ed arrivare prima possibile al rinnovo del contratto delle farmacie private.

Studi Professionali

Il settore degli studi professionali è uno dei settori in cui occorre riconoscere che dalla contrattazione si è potuta costruire la Bilateralità e che dalla Bilateralità è stato costruito un sistema di relazioni sindacali, impensabile senza l'impulso della Bilateralità stessa. Da ciò è stato possibile realizzare un grande sviluppo della contrattazione, che dovrà in futuro sempre più assumere una dimensione territoriale.

La contrattazione nel settore degli studi professionali ormai interessa più di un milione di dipendenti, con molte lavoratrici (87%) e moltissimi giovani (75%) sotto ai 40 anni.

Le esperienze di Bilateralità negli Studi professionali si sono concentrate sul **Fondo Sanitario Integrativo Cadiprof, sul Fondo Interprofessionale Fondoprofessioni e sull'Ente Bilaterale Ebipro**, che presto dovrà essere decentrato ai livelli regionali ed interregionali.

Questi tre enti danno forza al sistema contrattuale e consentono di sviluppare un sistema di relazioni sindacali evolute in un settore che, a causa della frammentazione dell'occupazione (2,5 dipendenti per Studio) non sarebbe altrimenti realizzabile.

Accordo per il sostegno al reddito nel settore degli Studi Professionali

Anche nel settore degli studi professionali la crisi sta creando perdite di attività con la conseguenza di mettere a rischio la perdita di posti di lavoro, problematica già evidenziata in modo preoccupante dallo scorso anno.

Al fine di tutelare le professionalità dei dipendenti degli studi professionali, le federazioni Nazionali Filcams, Fisascat e Uiltucs assieme alle confederazioni professionali Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa hanno concordato di costituire il Fondo bilaterale di solidarietà.

La stragrande maggioranza delle imprese di questi settori (circa il 95%) sono sotto i quindici dipendenti e in base alla legge 92/2012 (riforma Fornero) non hanno l'obbligo di iscrivere i dipendenti al futuro fondo di sostegno al reddito che sarà costituito presso l'INPS.
Le parti quindi, al fine di difendere il più possibile l'occupazione e di tutelare le professionalità acquisite all'interno degli studi professionali, hanno convenuto che il Fondo Bilaterale di Solidarietà darà le prestazioni di sostegno al reddito **a tutti i dipendenti**, individuando una prima base di accordo su un percorso che vede:

1. **di avviare tramite EBIPRO (Ente Bilaterale Nazionale) per il triennio 2013 – 2015 un sistema sperimentale di prestazioni integrative del reddito a favore di dipendenti e strutture in situazioni di crisi.**

   Il sistema sperimentale prevede:
   a) Intervento integrativo del 20% della indennità ASPI in caso di sospensione;
   b) Intervento integrativo a chi percepisce la cassa integrazione in deroga;
   c) intervento integrativo ai contratti di solidarietà.

2. **nel prossimo rinnovo del CCNL (scade a settembre 2013) le parti dovranno definire il fondo bilaterale alternativo che avrà decorrenza da gennaio 2016.**

   Per quanto riguarda il finanziamento di questo fondo le parti dovranno definire:
   a) le aliquote contributive obbligatorie;
   b) le tipologie di prestazioni;
   c) le politiche attive in rapporto con fondo professioni;
   d) criteri e requisiti per la gestione del fondo.

Agenti di Commercio

Sono circa 250.000 gli agenti di Commercio iscritti all'Enasarco e presenti in Italia. Un numero decisamente alto e di forte interesse per la Federazione, che mette in campo per la categoria energie e risorse, per dare rappresentanza e tutela a questo mondo di piccole imprese. Perché l'agente di Commercio è una piccola impresa, spesso formata da una singola persona, ed in questi ultimi anni anche questi lavoratori stanno soffrendo una crisi economica senza precedenti.

Facendo riferimento ai mandati di agenzia nei dati delle Camere di Commercio, si notano molte cessazioni di attività da parte dei lavoratori di questa categoria, ma si notano anche altrettante nuove aperture di partite IVA, per iniziare la professione di agente e rappresentante di Commercio. Questo ci fa pensare che siano molti i lavoratori dipendenti che hanno perduto il proprio lavoro e che tentano la fortuna attraverso il lavoro autonomo, iscrivendosi alle camere di Commercio come agente o rappresentante, ma creando, alla luce delle odierne normative di accesso alla professione, figure professionali poco preparate alle sfide del mercato globale e rischiando così di impoverire l'intero settore.

Perciò dal mese scorso, per iniziare la professione di agente e rappresentante di Commercio, la normativa ha reso necessaria l'iscrizione alle Camere di Commercio per tutti i soggetti che intendono diventare agenti, ma occorre accompagnare tale domanda di iscrizione con una documentazione comprovante particolari requisiti di capacità e professionalità, il che crea una sorta di filtro di accesso, che dovrebbe professionalizzare il mercato, lasciando comunque la possibilità a tutti, anche attraverso appositi corsi di specializzazione, di poter esercitare la professione.

Una sfida quindi per una nuova gestione del mercato produttivo italiano ed una sfida per la Fisascat, che potrà creare opportunità legate alla rappresentanza ed alla formazione professionale.

Ma una sfida complicata e difficile perché riguarda un sistema di figure professionali che, come sappiamo, gestiscono oltre il 70% del PIL italiano. Per di più in un mercato economico complicato e difficile, condizionato anche e soprattutto dal momento assolutamente negativo per l'intera economia Italiana ed Europea, questa enorme massa di ordinativi viene gestita con regole che per queste figure professionali sono dettate dal Codice Civile, vecchio di oltre settant'anni, e da un sistema contrattuale, gli Accordi Economici Collettivi, scaduto e di difficile rinegoziazione.

Le nostre controparti, infatti, costantemente nei rinnovi degli accordi propongono normative che tendono a peggiorare le condizioni degli agenti.

A questa si aggiungono altre difficoltà: quelle di una categoria formata da migliaia di singole unità, la cui sindacalizzazione è difficile, tanto che spesso l'impegno sindacale è concentrato nel dare Servizi, piuttosto che nella rappresentanza politica.

La risposta della Federazione è chiara. La Fisascat a tutti i livelli, ha deciso di investire sul settore ponendo la rappresentanza politica della categoria degli agenti e rappresentanti di Commercio in primo piano nell'azione politico-sindacale, nonché ponendo l'informazione ed il servizio alla categoria al centro della propria attività, ritenendola di primaria importanza per la crescita professionale degli agenti di Commercio iscritti al nostro Sindacato.

Questo perché la categoria degli agenti di Commercio ha necessità di essere correttamente rappresentata e tutelata anche presso l'Enasarco (l'ente di previdenza che integra i trattamenti INPS), un contenitore di "fortissime" debolezze e divisioni, dove regna una costante mancanza di informazioni sia sulle normative di legge che regolamentano la professione, che sulle norme legislative e contrattuali a supporto dell'agente nel rapporto di agenzia con la casa mandante.

Questi sono sempre stati da parte degli agenti di Commercio gravi errori storici, che hanno prodotto, nel tempo, emarginazione, indifferenza e disgregazione della professione.

In questo quadro di difficoltà, le case mandanti hanno potuto accumulare, nel tempo, una forza contrattuale senza precedenti, perché hanno avuto a che fare con una categoria che raramente si informa sui propri diritti e doveri e che, soprattutto, non lo fa mai con il giusto tempismo. Per troppi anni migliaia di agenti di Commercio, hanno spesso firmato ed accettato passivamente tutto, senza sollevare alcuna contestazione.

L'azione politico-sindacale, progettata dalla Sezione Nazionale Agenti, in collaborazione con la Segreteria Nazionale, e unitamente ai Servizi Cisl, tende alla ricerca delle migliori soluzioni per la categoria degli agenti. Essa, attraverso le strutture territoriali della Federazione, riesce a dare risposte concrete a tutto il settore, anche collaborando con l'INAS e la Fondazione Enasarco, ma soprattutto con il SAF, nazionale e locale, al fine di creare un sistema di rappresentanza e di risposta politica, nonché pacchetti di Servizi a costi contenuti, che soddisfino i bisogni degli agenti anche sul fronte dei rapporti fiscali e previdenziali.

Per quanto riguarda l'informazione ed il servizio alla categoria, sono stati aperti numerosi Sportelli in altrettante strutture territoriali: alcuni funzionano già oggi a pieno regime, mentre altre strutture si stanno attrezzando per farlo, ma già rappresentano molti agenti di Commercio.

La struttura della Sezione Nazionale Agenti inoltre è attrezzata per dare risposte tecniche a tutto il territorio nazionale, sia ai singoli agenti che alle strutture territoriali interessate, e con nuove modalità studiate apposta per dare un servizio professionale e celere a questi lavoratori.

I dati che provengono dalla Sezione Nazionale Agenti, ma anche dai diversi territori che hanno attivato lo sportello, parlano chiaro: oltre il 75% dei nostri iscritti ottiene l'assistenza a loro necessaria senza muoversi di casa o senza rinunciare alla visita ad un proprio cliente. E l'ottengono attraverso i canali telematici, mail e sito internet, newsletter e sms. Su questi canali transita anche l'iscrizione alla Fisascat, tramite il modulo di delega che viene prima compilato dall'agente, poi inviato via mail o mms agli uffici delle Fisascat territoriali, quindi

trasmesso all'INPS per l'effettuazione della trattenuta a cura della Federazione Nazionale; dall'INPS vengono poi inviate sui conti ciechi territoriali le relative contribuzioni.

E non solo! La visura di contratti avviene, per gran parte dei casi, via email o via fax, così da ottimizzare i tempi di risposta. Le specificità dell'attività dell'agente di Commercio hanno imposto infatti lo studio di nuovi metodi per l'assistenza sindacale.

La Fisascat è riuscita, in poco tempo, a far comprendere ai propri iscritti le potenzialità delle nuove tecnologie, fornendo un servizio professionale, rapido e adeguato alle esigenze di una categoria sempre in movimento e con poco tempo a disposizione.

La Federazione, ad ogni livello, su questo tema sta sperimentando con successo come un Sindacato moderno e sensibile alle innovazioni possa dare risposte ai propri iscritti in modo veloce ed adeguato, diventando così un punto di riferimento per un'intera categoria.

ICT

Nell'Europa che non riesce a creare lavoro c'è un settore, quello dell'information technology, che lamenta qualcosa come 400 mila posti vacanti, una cifra destinata a raddoppiare nel 2015. È uno dei tanti paradossi europei descritti nel rapporto "Crescita, competitività e lavoro" presentato nei giorni scorsi dal presidente della Commissione europea José Manuel Barroso al summit dei capi di Stato e di Governo dei "ventisette". Uno studio fatto solo di grafici e numeri, che però dicono molto di più delle parole.

Uno di questi grafici, appunto, mostra che il divario crescente tra domanda e offerta in questo settore ad alto tasso di innovazione, soprattutto nel settore del Turismo e dei Servizi, è il risultato di un numero troppo basso di laureati nella UE: poco più di centomila all'anno, a fronte di un'offerta extra di occupati in continuo aumento, destinata a raddoppiare nel 2015.

I laureati sono pochi anche perché l'Europa investe troppo poco in ricerca e sviluppo. Se infatti l'agenda 2020 per la crescita ha fissato l'obiettivo di un rapporto del 3% tra investimenti in "Ricerca & Sviluppo" e Pil, attualmente solo due Paesi (Finlandia e Svezia) lo rispettano.

Agli ultimi posti figurano gli Stati più in crisi come Cipro, Grecia, Portogallo, Italia e Spagna. L'Italia fa ancora peggio nella classifica dei laureati nella fascia di età 30-34 anni, con un deludente 21% che la colloca all'ultimo posto tra i Ventisette.

La crescita del ruolo della Fisascat

Il Tesseramento della Fisascat

Negli ultimi 10 anni, secondo la serie storica della dinamica degli iscritti, la crescita nell'intero periodo è stata pari a 122.394 iscritti con un incremento percentuale pari al 79,50%. Mentre i nuovi tesserati nell'ultimo anno sono stati pari ad un incremento del 9 % rispetto all'anno precedente.

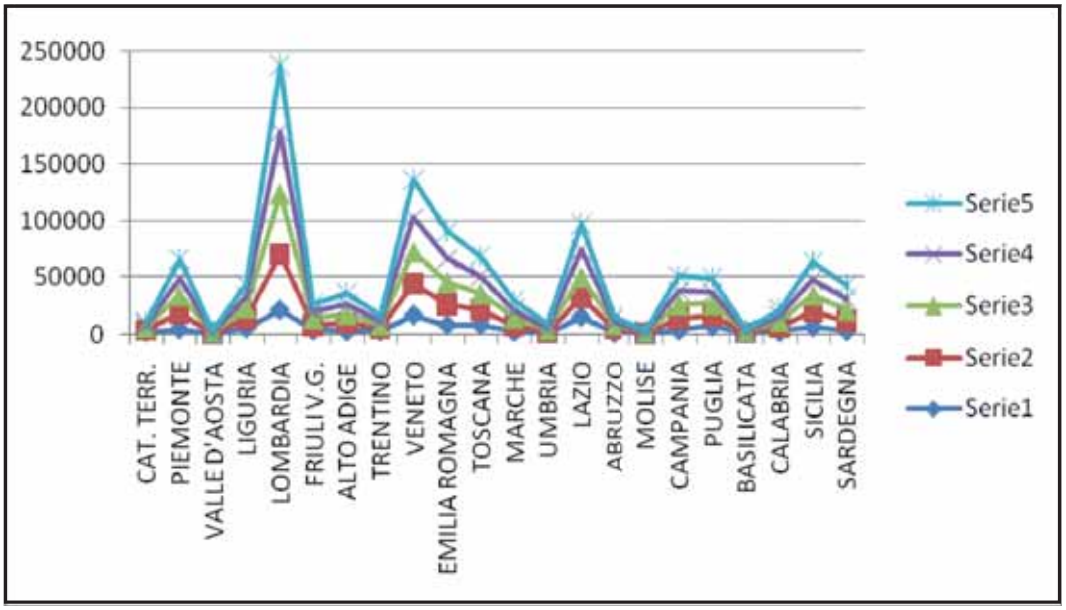
La crescita della Fisascat negli ultimi decenni ha registrato incrementi che l'hanno portata da circa 70.000 iscritti a 276.472 e cioè più di 200.000, con un risultato registrato nell'ultimo anno di + 23.000 iscritti (su 25.000 iscritti in più fatti registrare da tutte le categorie della Cisl messe assieme, il che vuol dire il 92% dell'incremento globale degli iscritti alla Cisl …).

Noi siamo contenti di aver contribuito alla crescita della Cisl, anche se questo dato di crescita non sempre è stato adeguatamente sottolineato a livello confederale per il grande significato che ha, ovvero che la crescita del Sindacato è soprattutto nel Terziario e nei Servizi.

Questo dato nei prossimi anni dovrà dunque sempre più valorizzare le politiche da svolgere a supporto di questo settore, che è uno dei pochi settori in cui è prevedibile una dinamica vivace dell'occupazione, nonostante le difficoltà registrate negli ultimi anni.

Conseguentemente in futuro anche la Cisl dovrà sempre più tener conto proprio dei nostri settori, se vorrà a sua volta sviluppare politiche efficaci per l'occupazione e per la crescita.

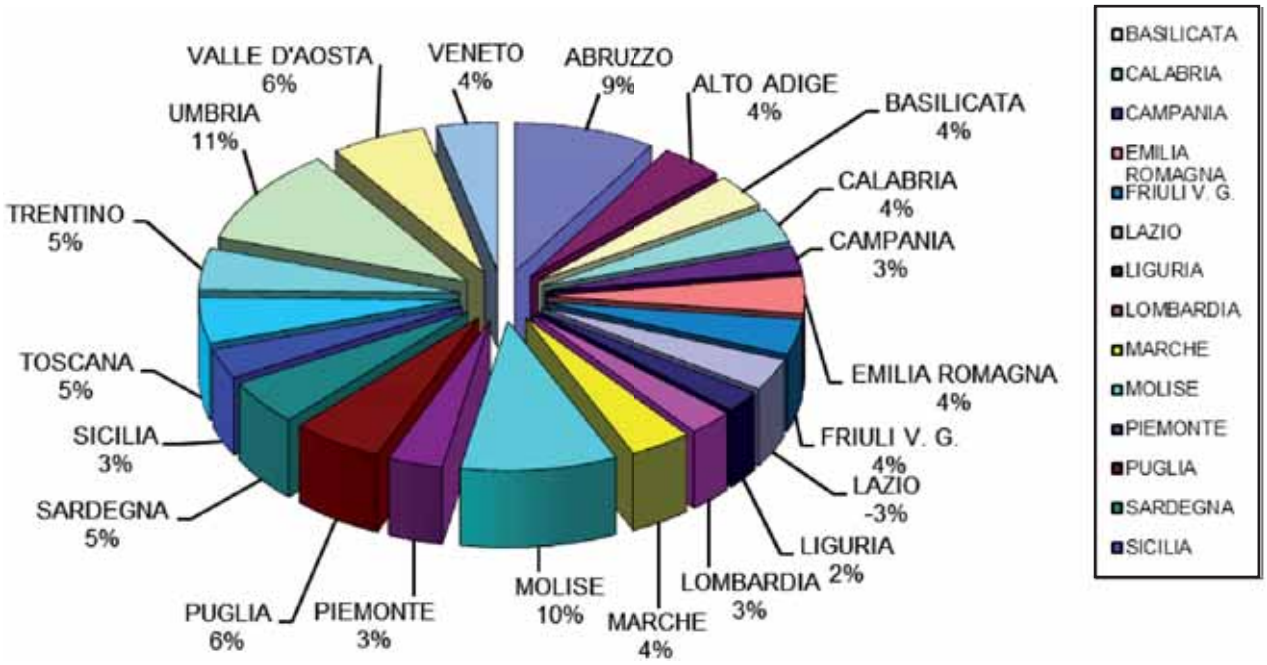
Senza la percezione di questa importante strategia futura, per il Sindacato potrebbe iniziare una fase involutiva del proprio progetto, che è invece da ricalibrare verso questi nuovi scenari occupazionali, considerata la prevalenza che già oggi hanno (77%) e che sempre più avranno nei prossimi anni e nei prossimi decenni.

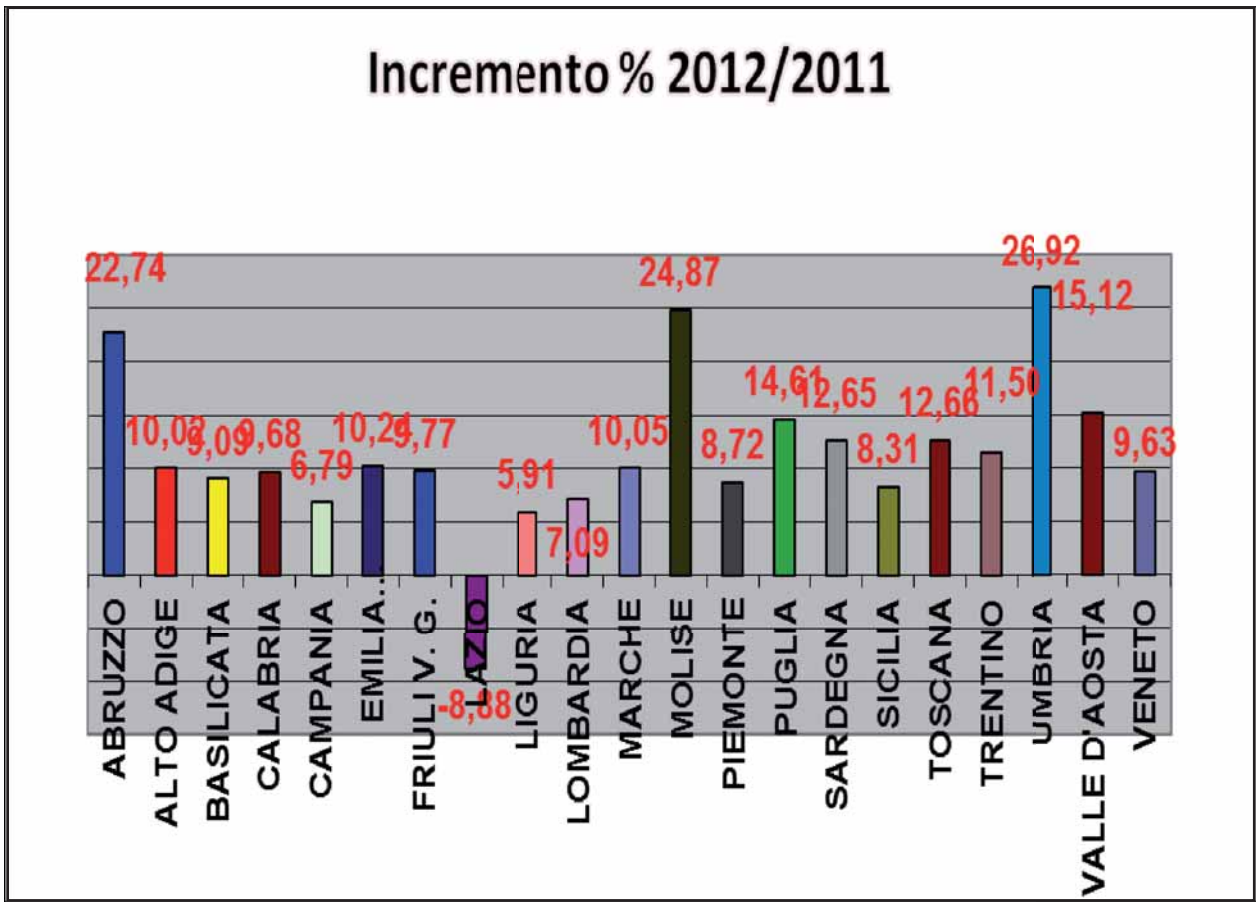


Non va poi dimenticato che il tesseramento della Fisascat è la diretta conseguenza di un grandissimo lavoro svolto negli ultimi anni soprattutto ad opera delle strutture territoriali e regionali, che noi ringraziamo per aver seguito in tutto e per tutto la Federazione Nazionale verso questa grande prospettiva di crescita.

CAT. TERR.	1992	2012	Incremento %
PIEMONTE	4530	16789	370,62
VALLE D'AOSTA	430	496	115,35
LIGURIA	5586	10114	181,06
LOMBARDIA	21460	59059	275,21
FRIULI V.G.	3536	6397	180,91
ALTO ADIGE	2382	9390	394,21
TRENTINO	2506	3887	155,11
VENETO	16924	33591	198,48
EMILIA ROMAGNA	8247	23648	286,75
TOSCANA	8273	17666	213,54
MARCHE	2164	7583	350,42
UMBRIA	820	2634	321,22
LAZIO	15458	22592	146,15
ABRUZZO	1072	3768	351,49
MOLISE	218	941	431,65
CAMPANIA	3560	12857	361,15
PUGLIA	7146	12304	172,18
BASILICATA	824	957	116,14
CALABRIA	2099	5011	238,73
SICILIA	6595	15467	234,53
SARDEGNA	2977	11311	379,95
TOTALI	116807	276462	236,68

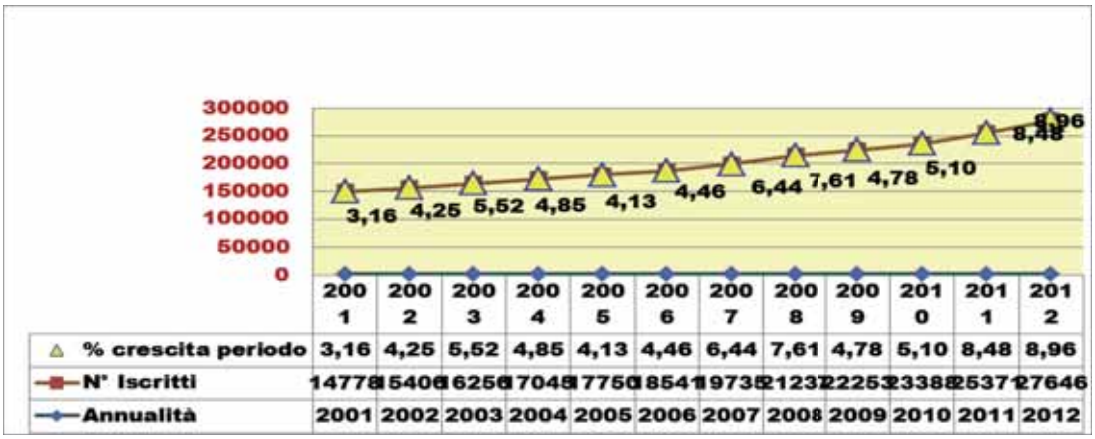
La crescita delle Federazioni regionali nel 2012





Tesseramento 2011 – 2012 – differenza regionale per categorie

	Tesseramento 2011	Tesseramento 2012
PIEMONTE	5°	4°
VALLE D'AOSTA	4°	4°
LIGURIA	2°	2°
LOMBARDIA	2°	1°
ALTO ADIGE	1°	1°
TRENTINO	3°	2°
FRIULI VENEZIA GIULIA	3°	3°
VENETO	2°	1°
EMILIA ROMAGNA	1°	1°
TOSCANA	3°	2°
MARCHE	/	4°
UMBRIA	/	5°
ABRUZZO	6°	6°
MOLISE	6°	6°
LAZIO	2°	3°
CAMPANIA	6°	5°
PUGLIA	6°	5°
BASILICATA	/	/
CALABRIA	5°	5°
SICILIA	5°	5°
SARDEGNA	2°	2°



I Progetti di proselitismo e per i Tutor Regionali

Tra i progetti realizzati in questi anni i progetti di proselitismo hanno avuto, riteniamo, un ruolo fondamentale per la crescita della Fisascat ed hanno contribuito ad inserire nuovi quadri per rinforzare la Federazione, ma anche per creare nuove prospettive di sviluppo e di continuità dei gruppi dirigenti della categoria, impegnata in così tanti settori.

La politica dei quadri è stata supportata da una robusta azione di formazione svolta sia a livello nazionale che interregionale, sfociata anche nella creazione della particolare figura dei tutor, inseriti in quasi tutte le regioni con il compito di sviluppare, in concerto con le Federazioni regionali e territoriali, iniziative mirate alla crescita della conoscenza della materia del welfare, della bilateralità, della formazione continua e della contrattazione.

FEDERAZIONE REGIONALE	Nominativo TUTOR
FISASCAT ABRUZZO	Forli Lidia
FISASCAT ALTO ADIGE	/
FISASCAT BASILICATA	Blanca Aurora
FISASCAT CALABRIA	Giovanna Ammendola
FISASCAT CAMPANIA/NAPOLI	Simona Lanzillo
FISASCAT EMILIA ROMAGNA	Taraborrelli Fernando
FISASCAT EMILIA ROMAGNA	Simona Logli
FISASCAT FRIULI VG	Athos Di Stefano
FISASCAT LAZIO	Fargnoli Pietro
FISASCAT LAZIO/LATINA	Paolo Le Foche
FISASCAT LIGURIA/SAVONA	Simone Mara
FISASCAT LOMBARDIA/Legnano M.	Stefano Galli
FISASCAT LOMBARDIA/LODI	Sonia Curti
FISASCAT MARCHE/ANCONA	Monya Fioruti
FISASCAT MOLISE	Maria Pallotta
FISASCAT PIEMONTE	Enrico Solavagione
FISASCAT PIEMONTE/VERBANIA	Monica Masieri
FISASCAT PUGLIA/Lecce	Donno Valentina
FISASCAT SARDEGNA	Giuseppe Atzori
FISASCAT SICILIA/PALERMO	Salvatore Marrone
FISASCAT TOSCANA/FIRENZE	Simone Gobbi
FISASCAT TOSCANA	Barbara Marcucci
FISASCAT TRENTINO	Walter Bonatti
FISASCAT UMBRIA/PERUGIA	Rachele Rotoni
FISASCAT VALLE D'AOSTA	/
FISASCAT VENETO/TREVISO	Patrizia Manca
FISASCAT VENETO/PADOVA	Francesca Pizzo

Il progetto Tutor non è un progetto, ma è “il progetto”! per la crescita delle nostre strutture regionali e territoriali e come tale è stato ideato dalla Segreteria, approvato dal nostro Comitato Esecutivo e realizzato nei vari ambiti, proprio con questa finalità.

Queste per noi sono azioni indispensabili per una Federazione che vuole proiettarsi verso una qualificata politica dei quadri, da indirizzare sempre più verso gli obiettivi di crescita del Sindacato.

La Formazione della Fisascat

Per la Fisascat Nazionale la Formazione Sindacale ha un ruolo molto importante ed infatti nel quadriennio 2009/2012 le attività formative si sono molto intensificate, a seguito della determinazione assunta nell’ultimo Congresso, il quale ha deliberato anche sul modello di attestato e di certificazione della formazione erogata dalla Federazione con l’adozione del **”libretto formativo”.**

In questo quadriennio sono stati formati 164 quadri Fisascat attraverso 4 corsi lunghi (108) e 2 campi scuola (56); i partecipanti sono stati 85 uomini e 79 donne, che, distinti per fascia di età, sono: 20 uomini tra i 21-33 anni; 35 tra i 34-43 anni; 27 tra i 44 ed i 60 anni; 19 donne tra i 22 ed i 33; 34 tra i 34 ed i 43 anni; 20 tra i 44 ed i 57 anni.

Ai **seminari interregionali** su contrattazione, welfare, bilateralità e formazione continua hanno partecipato **più di 1000 quadri Fisascat**.

Colgo quindi questa occasione congressuale per ringraziare lo staff del Centro Studi Cisl di Firenze, con particolare riferimento al Direttore Mario Scotti ed al Prof. Marco Lai, oltre ai formatori Fisascat Cinzia Pietrosanto e Simone Pesce, che ci hanno aiutato in questo importante compito, promosso attraverso il settore organizzativo della Fisascat.

Attività svolte	Anno	Numero Corsisti	Totale partecipanti quadriennio
Corso lungo			107
	2009	31	
	2010	25	
	2011	27	
	2012	24	
Campo Scuola	2011	20	56
	2012	36	
Ass. Sanitaria			1710
Welfare contrattuale	2009 - 11 moduli	530	
Formazione continua	2010 - 11 moduli	408	
Bilateralità	2011 - 10 moduli	471	
Contrattazione II Livello	2012 - 6 moduli	301	
Tutor Regionali	2012	26	26
Seminari	2009	80	480
Agenti e rappresentanti	2010	220	
Congiunti con	2011	90	
SAF CISL	2012	90	
Seminari congiunti Fisascat-Ancl			450
	2011	264	
	2012	186	
Seminari			380
su Previdenza	Edizioni 2012		
complementare	1	180	
FISASCAT-	2	120	
INAS	3	80	
Conciliazione ed arbitrato	2010	60	170
	2011	110	
Corso Uffici Vertenze	2009	27	52
	2011	25	
Seminario IAL-FONDOPROFESSIONI	2012	30	30

Totale Corsisti Formati quadriennio 2009-2012	3461

Gli eventi programmati per il 2013/2014

EVENTI 2013-2014	DATA	LOCATION
Esecutivo Fisascat	28 FEBBRAIO 2013	ROMA
Riunione Fisascat-INAS	20 MARZO 2013	ROMA
Welfare: ABRUZZO	16-17 APRILE 2013	PESCARA
Esecutivo Fisascat	22 APRILE 2013	ROMA
Corso Tutor Regionali	22-23 APRILE 2013	ROMA
Welfare:CALABRIA-BASILICATA	24-25 GIUGNO 2013	LAMEZIA
Welfare:CAMPANIA-PUGLIA-LAZIO-MOLISE	17-18 LUGLIO 2013	NAPOLI
Welfare:LIGURIA-PIEMONTE-VALLE D'AOSTA	12-13 SETTEMBRE 2013	GENOVA
PROPEDEUTICO CORSO LUNGO	24 SETTEMBRE 2013	CENTRO STUDI FIRENZE
Welfare: SICILIA	23-24 SETTEMBRE 2013	PALERMO
Welfare: VENETO-FRIULI V.G. - TRENTINO-ALTO ADIGE	1-2 OTTOBRE 2013	VENEZIA
Welfare: TOSCANA-UMBRIA-EMILIA-MARCHE	28-29 OTTOBRE 2013	FIRENZE
I MODULO CORSO LUNGO	11-15 NOVEMBRE 2013	CENTRO STUDI FIRENZE
Welfare: LOMBARDIA	26-27 NOVEMBRE 2013	VARESE
Welfare: SARDEGNA	2-3 DICEMBRE 2013	OLBIA
II MODULO CORSO LUNGO	13-17 GENNAIO 2014	CENTRO STUDI FIRENZE
III MODULO CORSO LUNGO	24-28 MARZO 2014	CENTRO STUDI FIRENZE
CAMPO SCUOLA	26-31 MAGGIO 2014	CAMPING CAPO D'ORSO
IV MODULO CORSO LUNGO	16-20 GIUGNO 2014	CENTRO STUDI FIRENZE
V MODULO CORSO LUNGO	SETTEMBRE 2014	CENTRO STUDI FIRENZE

Legenda

Corso Lungo

Campo scuola

Welfare Tutor

Welfare contrattuale

organismi

Eventi vari

I temi della Fisascat quale contributo al dibattito congressuale

La Fisascat, come contributo al percorso confederale, ha elaborato i temi da inserire nel dibattito congressuale ed in particolare ha evidenziato:

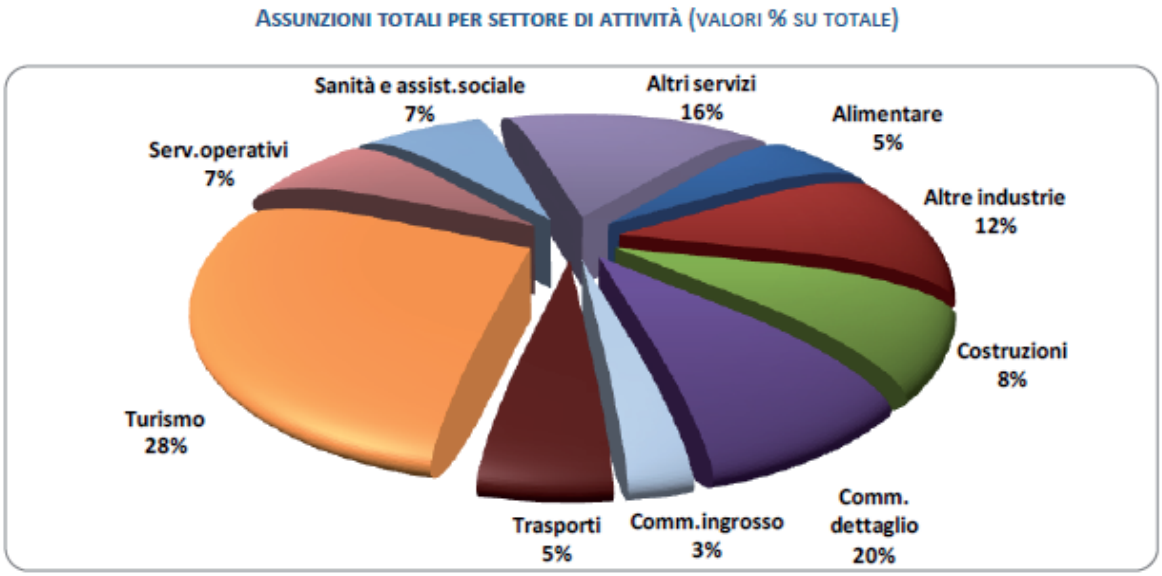
1. Analisi crisi e situazione economica e sociale
2. Mercato del lavoro
3. Contrattazione nazionale
4. Contrattazione decentrata
5. Rappresentanza e rappresentatività
6. Politiche organizzative
7. Riorganizzazione territoriale
8. Bilateralità / Governance, ecc.
9. Welfare contrattuale
10. Formazione, Formazione continua e professionale
11. Salute e sicurezza
12. Appalti
13. Donne
14. Immigrati
15. Giovani
16. La FISASCAT di domani per un nuovo sviluppo del Terziario, del Turismo e dei Servizi
    Nel corso dei dibattiti congressuali questi temi – che si affiancano alle tracce per il dibattito della Confederazione – sono stati tutti affrontati insieme alla riorganizzazione proposta dalla Cisl, della quale le nostre Federazioni Territoriali e Regionali sono state protagoniste, sostenendo il rinnovato corso della Confederazione verso un nuovo futuro, più idoneo alla difesa dei valori fondamentali della nostra organizzazione.

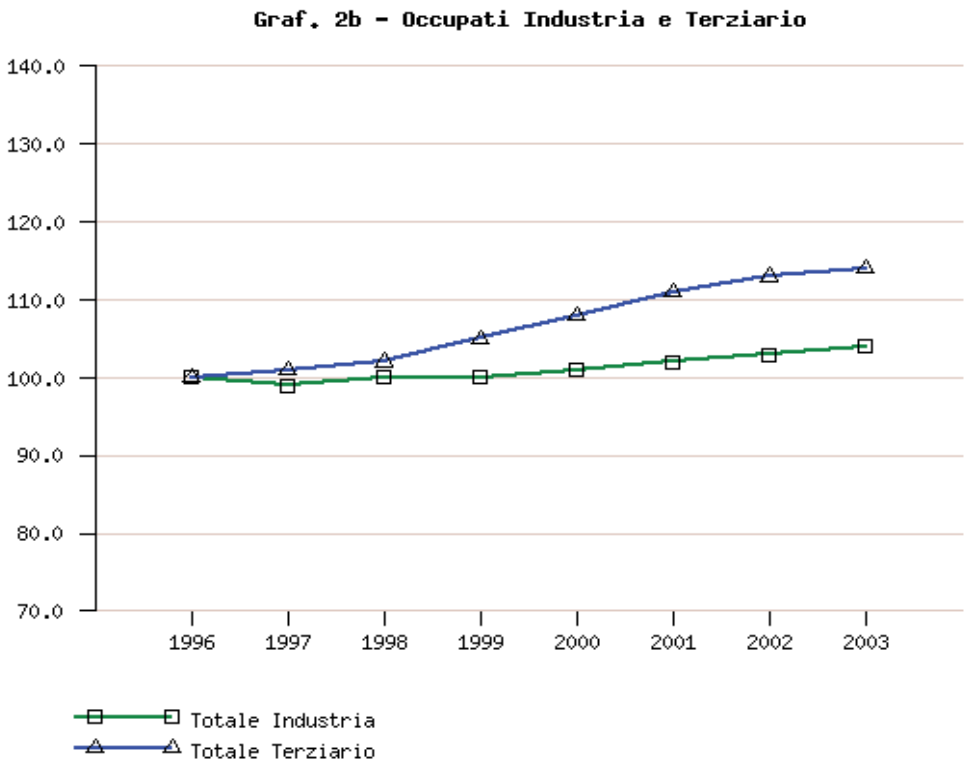
Accorpamenti territori e categorie nella Cisl

Dopo il percorso congressuale, che ha visto realizzarsi molti accorpamenti territoriali nelle varie regioni, dovremo affrontare anche concretamente la nuova prospettiva dei possibili accorpamenti categoriali, che ci hanno già visto sottoscrivere un primo protocollo con FELSA, FIBA e SLP nello scorso autunno.

Nel corso del Congresso approfondiremo questo tema e dedicheremo una tavola rotonda alla crescita del Sindacato nei Servizi.
Noi riteniamo che in futuro il Terziario possa ragionare sempre più come unico settore in grado di cogliere nuove prospettive di crescita globale e ciò dovrà veder consolidarsi un percorso progressivo, fatto di sinergie iniziali, che possano creare il prototipo di una nuova categoria dei Servizi e del Terziario.

Secondo noi occorre passare quindi concretamente ad una fase più avanzata di sinergia e collaborazione, per ridisegnare un nuovo assetto categoriale nel settore del Terziario.





Nel documento conclusivo del Congresso Fisascat proporremo un ordine del giorno che indichi la necessità di proseguire sulla strada degli accorpamenti categoriali per grandi settori.

Nel nuovo processo degli accorpamenti occorrerà tener conto quanto più possibile degli esempi esistenti nel mondo rispetto al Sindacato del Terziario.

Sicuramente l'esperienza più interessante è quella di UNI, in cui ormai da anni convivono diverse esperienze dei vari settori dei Servizi. La Fisascat a livello internazionale partecipa anche ad altre organizzazioni, come ITF (settore trasporti e tour operator), EFFAT / UITA per il settore del Turismo e dell'agroalimentare, ma esistono nel mondo altre esperienze, come, negli Stati Uniti, la UFCW (The United Food & Commercial Workers International Union), la quale supera 1.300.000 iscritti.

Noi siamo convinti – ed il percorso congressuale ci ha confermato questa convinzione – che dovremo cercare di seguire una strada innanzitutto logica, per dar vita a future sinergie ed accorpamenti, che possano non mettere in difficoltà nessuno, ma indicare una strada solida di crescita globale, la quale possa far avanzare il nostro Sindacato sempre di più.

Il Protocollo sottoscritto con le altre categorie del Terziario e Servizi

Ipotesi patto di collaborazione e sinergie - FELSA-FIBA-FISASCAT-SLP
La strategia e le politiche contrattuali, attraverso le quali la Cisl difende gli interessi e le speranze dei lavoratori interagiscono con due vincoli decisivi: lo scenario della crisi, che segna il capolinea storico di un modello di capitalismo che distrugge ricchezza e lacera la coesione sociale, da un lato, e la struttura organizzativa interna che determina la percezione, l'efficacia, il successo, il consenso dell'azione sindacale, dall'altro.
La corretta gestione del complesso sistema di relazioni che intercorre tra contesto storico, strategia e struttura organizzativa è, pertanto, vitale per un'Organizzazione come la Cisl che affida all'autonomia strategica ed organizzativa la sua vocazione di tutela del lavoro in uno dei momenti storici più inediti e travagliati della nostra storia recente.
La ripetizione, in forme via, via più gravi dì crisi finanziarie e conseguenti recessioni, con ricadute gravi sulla complessiva tenuta reddituale, occupazionale, sociale di tutti i settori produttivi compresi i settori del Terziario, sia in Italia che in Europa, sono all'origine della riflessione organizzativa della Cisl finalizzate a rafforzare l'efficacia della rappresentanza e dell'azione sindacale. Per le ragioni, in estrema sintesi citate, le categorie FELSA-Cisl – FIBA-Cisl – FISASCAT-Cisl - SLP-Cisl, ritengono di avviare un confronto sulle possibilità di creare nuovi meccanismi, esperienze e spazi organizzativi sinergici per favorire condizioni di crescita del ruolo sindacale con particolare riferimento al settore del Terziario e dei Servizi.

Sulla scorta anche delle esperienze sindacali europee è utile creare nuovi e più ampi modelli organizzativi in grado di realizzare condizioni strategiche e contrattuali che diano più vigore alla azione sindacale per la tutela dell'occupazione, dei redditi, delle prospettive professionali dei lavoratori e delle lavoratrici del Terziario e dei Servizi che rappresenta una crescente realtà occupazionale per le finalità rappresentate. Occorre continuare a presidiare la sintesi tra specificità categoriale ed ispirazione confederale del ruolo sindacale facendo crescere l'attività sindacale nei luoghi di lavoro e nei territori, oltre che a livello nazionale. L'efficacia di questa azione passa anche dall'aumento dei livelli di partecipazione dei lavoratori e degli iscritti alla vita delle Federazioni. Le categorie FELSA-Cisl – FIBA-Cisl – FISASCAT-Cisl - SLP-Cisl valutano positivamente i contenuti del documento dell'Esecutivo Cisl del 18 luglio

2012 e propongono di avviare un percorso finalizzato a mettere a fattor comune le rispettive esperienze organizzative e contrattuali nel settore dei Servizi esaminando e valorizzando innanzitutto le possibili sinergie relative a: formazione dei quadri, difesa del welfare e sviluppo del welfare contrattuale, politiche previdenziali pubbliche e della previdenza integrativa, formazione continua per l'occupabilità, sviluppo della contrattazione e della Bilateralità, sviluppo organizzativo, proselitismo e Servizi.
A tal fine verranno istituiti appositi gruppi di lavoro congiunti con compiti di analisi e proposta.

Roma, 8 ottobre 2012

L'Informazione Fisascat

Il processo di evoluzione e di crescita della Fisascat, in questi ultimi venti anni in particolare, ha riguardato anche le opportunità di comunicazione e di informazione dei propri iscritti, delle organizzazioni dei lavoratori, delle Istituzioni e di quanti ogni giorno concorrono al nostro lavoro.

La serie di pubblicazioni periodiche tradizionali e su carta – e mi riferisco in particolare alle due iniziative editoriali, *Progetto Terziario e Laboratorio Terziario*, realizzate a partire dall'inizio degli anni '90 – è oggi arricchita da notizie e approfondimenti che riguardano l'attività della Fisascat e della Cisl, come, ad esempio, i contratti di primo e secondo livello stipulati, il corso delle trattative per i rinnovi, gli aspetti sociali del mercato del lavoro, le proposte di welfare contrattuale, le iniziative legate alla Bilateralità. Notizie che trattano temi scottanti e attuali quali la disoccupazione o la diffusione di malattie professionali, che segnalano potenzialità e prospettive di sviluppo del mercato, che indicano processi di crescita e di formazione dei lavoratori.

È un impegno, quello di informare attraverso le pubblicazioni su carta stampata, che ha premiato la Fisascat nel corso degli ultimi decenni. Non per nulla, la tiratura di *Progetto Terziario e di Laboratorio Terziario*, ha sfiorato le 20 mila copie per ogni numero realizzato nel 2012. Quindicimila inoltre sono i contatti, tra famiglie, associazioni, sedi di lavoro e gruppi, raggiunti per posta dalle due pubblicazioni, ben 80 mila le copie distribuite nei trascorsi dodici mesi.

Nel campo della comunicazione, nonostante questi importanti risultati conseguiti, alla Fisascat sembra sempre di non aver fatto abbastanza per migliorare. Perciò – probabilmente per una mia personale inclinazione, visto che l'informazione attraverso quotidiani, giornali

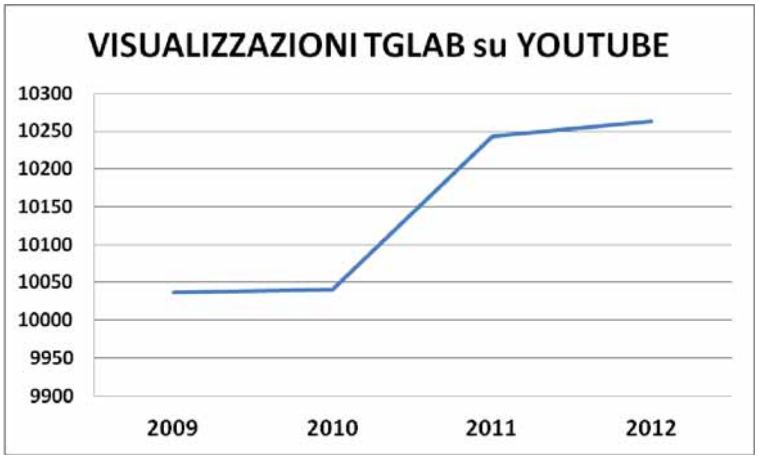
e radio è il settore dal quale provengo ed in cui ho operato sin dall'epoca in cui ero studente liceale – dieci anni fa ci siamo imposti di fare di più e meglio ... anche in considerazione dello sviluppo e della diffusione delle nuove tecnologie.

Anticipando soluzioni di comunicazione mediatica, la Fisascat, confermando una volta di più la sua vocazione all'innovazione, ha voluto stare al passo con i tempi e puntare su Internet e sulla multimedialità, su nuove forme di comunicazione diretta, in tempo reale.

Nel perseguire questo scopo quattro anni or sono è nato il Tg Lab, il video notiziario su sito web, che si trova all'indirizzo www.fisascat.it, ma è consultabile anche su un canale YouTube e su Facebook, oltre che su carta in veste di Tg Lab Magazine. Il Tg Lab vuole essere un supporto di informazione settimanale comprensibile a tutti, di immediato impiego, indispensabile per i lavoratori e aperto all'interesse soprattutto dei giovani.

VISUALIZZAZIONI canale FISASCATCISL su YOUTUBE						
ANNO	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013 1° trimestre**	**TOTALE**
TGLAB	10.036	10.041	10.243	10.263	3.488	44.071
FOCUSLAB			1.295	1.581		2.876
DAI TERRITORI			377	423		800
ALTRI VIDEO	3.941	1.090	858	783	410	7.082
TOTALE	**13.977**	**11.131**	**12.773**	**13.050**	**3.898**	**54.829**

Dal 2009, costante nel tempo, il Tg Lab ogni anno ha confermato, attraverso tutte le forme scelte per la diffusione, oltre 10 mila visite, alle quali si aggiungono dal 2011 le oltre 1500 visite del Focus Lab, il videogiornale di approfondimento, ed un altro migliaio di visite delle rubriche dai territori.



Dal 25 marzo scorso il nostro sito ha una nuova veste grafica di più immediata e intuitiva consultazione. Nuove pagine di informazione e di comunicazione dell'attività sindacale e sociale sono garantite grazie alle più aggiornate soluzioni di interattività ed alle nuove funzioni, per cui, proprio di recente ed anche in occasione di questo XVIII Congresso, è stato possibile sviluppare servizi in streaming ed altre opportunità di comunicazione in tempo reale. Iniziative che con il tempo trasformeranno in una web tv ed in un canale video quotidiano la periodicità dell'informazione della Fisascat.

Il Sindacato Globale – UNI, UITA, EFFAT, ITF

In questi ultimi anni abbiamo partecipato assiduamente ai vari appuntamenti internazionali ed abbiamo partecipato alle varie fasi congressuali svolte dalle Federazioni Internazionali, alle quali aderiamo da molti anni e delle quali ci sentiamo parte integrante per le politiche svolte di valorizzazione del lavoro.

In ogni occasione abbiamo sottolineato la necessità di veder crescere il ruolo delle Federazioni europee e internazionali, perché soprattutto il settore dei Servizi è un settore globale, nel quale la presenza di aziende multinazionali, che pensano e decidono lontano dai luoghi nei quali operano, richiede un Sindacato che travalichi i confini dei singoli Stati e che sia in grado di sviluppare azioni – anche negoziali – che affrontino le tematiche contrattuali e sindacali e l'affermazione dei diritti a livello transnazionale.

Occorre far evolvere il ruolo del Sindacato verso questi nuovi orizzonti per rendere efficaci le nostre azioni, altrimenti il nostro ruolo si ridurrebbe assolutamente ad un compito residuale rispetto alle strategie di grande respiro che le aziende attuano sempre più frequentemente.

Aziende globalizzate hanno necessità di un Sindacato globale.

Questa nostra strategia dovrà essere sempre più sviluppata nei confronti delle aziende, ma anche nei modelli sindacali di categoria e confederali a livello europeo e internazionale.
Una dimostrazione pratica di ciò che diciamo è, ad esempio, la politica delle società di Private Equity, che hanno strategie globali contrarie a ciò che noi proponiamo e che richiedono un ruolo globale del Sindacato, il quale sia in grado di affrontare questi nuovi scenari, in cui il profitto economico immediato – essi rappresentano una forza mondiale che nel complesso pesa 3 miliardi di $ – rischia di sovrastare qualsiasi altro tema e ruolo sociale del lavoro.

I prossimi appuntamenti internazionali in Italia:

ICT – Congresso novembre 2013 a Roma

EFFAT – Congresso ottobre 2014 a Roma

UNI Europa - Congresso 2016 a Roma

Tra le attività recentemente portate avanti da UNI segnaliamo l'*Appello di Uni Global contro l'Imprenditoria spregiudicata e lo sfruttamento della manodopera nel Mondo.*

Non mancano infatti nel mondo i casi di mala-imprenditoria e due gravi segnalazioni sono recentemente giunte proprio da UNI GLOBAL UNION, la Federazione internazionale che unisce i sindacati dei Servizi.

Walmart, una delle più grandi catene mondiali per la grande distribuzione organizzata, ha negato ai lavoratori di alcuni punti vendita negli Stati Uniti la possibilità di riunirsi per rivendicare tutele e diritti. I dipendenti, in risposta a questo comportamento antisindacale ed alle minacce di ritorsione fatte dal management, sono scesi in sciopero. UNI GLOBAL UNION ha lanciato un appello ai suoi 20 milioni di aderenti, tra i quali in prima linea c'è la Fisascat, a sostegno dei lavoratori Walmart.

Nel frattempo, in Cambogia, si è registrata una grave vicenda di sfruttamento dei lavoratori: una fabbrica, che produceva oggetti e abbigliamento per Walmart e per la svedese H & M, ha chiuso improvvisamente i battenti, lasciando senza lavoro centinaia di persone. Il management è fuggito senza pagare stipendi e contributi. Ora gli operai, ridotti in condizioni di indigenza, vegliano giorno e notte davanti alla fabbrica per impedire la rimozione di macchinari e attrezzature per la produzione.

La Fisascat e il Dialogo Sociale Europeo

La Fisascat da tempo svolge il proprio ruolo nei tavoli istituzionali del Dialogo Sociale settoriale, nei quali si fa sintesi delle esigenze del mondo del lavoro europeo nei settori del Terziario, Turismo, Benessere della Persona, Vigilanza.

Il Dialogo Sociale, pur diverso dalla contrattazione come intesa nella nostra esperienza nazionale, è comunque lo strumento che consente al movimento sindacale di portare avanti le proprie istanze in tema di politiche salariali e contrattuali, salute e sicurezza sul lavoro, politiche sociali.

Negli ultimi tempi si sono aggiunti alle Direttive Comunitarie in tema di orario di lavoro, alcuni importanti accordi e convenzioni in tema di salute e sicurezza nel settore dell'acconciatura ed estetica, ma anche importanti accordi riguardanti il mercato del lavoro in ambito comunitario con la definizione del Passaporto Europeo, che è molto importante per il settore del Turismo e per l'acconciatura ed estetica. A ciò si aggiungono altre trattative in corso per il Commercio e per altri settori strategici per lo sviluppo, al fine di semplificare la mobilità dei lavoratori dell'Unione.

In questo momento di crisi diffusa, con i Paesi dell'Eurozona che registrano un abbassamento dei livelli salariali e difficoltà a contrattare incrementi legati alla produttività, non mancano in Europa da parte della BCE e della stessa Commissione Comunitaria, l'EMCO (Comitato Eu-

ropeo per l'Occupazione), forti spinte a by–passare con troppa disinvoltura ruoli e prerogative riconosciute dai Trattati Comunitari al Dialogo Sociale nelle materie di propria competenza, con ingerenze che sono ancora meno tollerabili ed opportune nel momento in cui proprio la crisi rischia di assestare colpi pesantissimi al processo di coesione, mai stato così in difficoltà.

La Fisascat, con tutta la Cisl, ritiene invece necessario intensificare l'azione di livello comunitario, anche per dare forza al percorso di rinnovamento dell'impianto delle relazioni industriali, che con grande fatica si sta portando avanti in Italia, a partire dai negoziati che dal prossimo anno potrebbero ridefinire nella UE. i rispettivi ruoli nei processi decisionali, che evidentemente intendiamo sviluppare nel senso della partecipazione e del protagonismo del lavoro.

Non è la rivoluzione, è il paziente contributo della nostra Federazione e di questo Congresso ai temi dello sviluppo.

… in cammino con Filcams e Uiltucs…

È necessario intraprendere un discorso nuovo con Filcams e Uiltucs.
Le divisioni a volte creano un senso immediato di liberazione, ma spesso generano anche maggiori difficoltà per tutti noi. Lo abbiamo provato sulla nostra pelle tutte le volte che abbiamo avuto divisioni fra di noi (Fisascat, Filcams e Uiltucs) sui contratti, o sui diversi modi di interpretare la complessa strada contrattuale, che tutti quanti noi percorriamo nei nostri settori, con più di 30 contratti che costituiscono la storia del Terziario, Turismo e Servizi e che ora vanno ripresi, perché ricomincia la fase contrattuale.

E questa fase deve cominciare qualsiasi cosa succeda: noi dobbiamo portare avanti un nuovo sviluppo della contrattazione ed insieme alla contrattazione anche lo sviluppo di una nuova e rinvigorita Bilateralità.

A nostro avviso bisogna uscire da questa situazione con un ragionamento ben diverso: occorre riprogettare il futuro e noi siamo per progettarlo insieme.

L'iniziativa "Liberiamo la domenica", che abbiamo avviato lo scorso anno, ed il convegno sulla Bilateralità del 20 novembre 2012, crediamo che siano le utili testimonianze di una volontà comune di lavorare su questi grandi temi.

Proviamo almeno a cercare di seguire una nuova strada per affrontare il complesso percorso contrattuale e negoziale che abbiamo davanti a noi nei prossimi mesi, perché, se non proviamo, rischiamo di rinchiuderci in noi stessi, senza ricercare nuove soluzioni.

Ed invece noi crediamo che i lavoratori e le lavoratrici dei nostri settori abbiano globalmente bisogno di più Sindacato!

Il ricordo di chi non c'è più…

Un ricordo particolare va agli amici e alle amiche che non ci sono più …
RENATA MAZZACCO della Federazione di Abano – Padova
VINCENZO RAMOGIDA della Fisascat di Roma e Lazio
PATRIZIO CUSANO della Federazione di Napoli
Oltre a SALVATORE FALCONE figura storica della Fisascat Nazionale
e MARIO PORFIRI che è stato direttore della Quas,
ma da sempre vicino alla Fisascat e alla Cisl.

Conclusioni

Noi siamo convinti assertori della teoria: Sindacato forte in economia forte (Giulio Pastore) e riteniamo che nel futuro dovremo sempre più impegnarci in tal senso, perché purtroppo, se non si dovesse uscire al più presto da questa situazione di stagnazione, per il Sindacato e per i lavoratori i problemi potrebbero solo crescere, anziché diminuire.

Noi abbiamo poi la necessità di contribuire a riprogettare le strategie della Cisl, che dovrà sempre più rendersi attenta alle tematiche del Terziario, del Turismo e dei Servizi, che sono gli unici settori che ancora hanno la potenzialità per crescere nel nostro Paese nei prossimi anni.

Uno dei segmenti delle nuove opportunità di crescita, che ci dovrà vedere protagonisti, sarà quello della green economy, che avrà a breve un grande sviluppo, ma che richiederà una grande quantità di Servizi alle imprese ed alle comunità.

La finanza – come dicono gli esperti – è denaro che porta altro denaro e la crisi finirà quando si comincerà ad investire: questa dovrà essere una costante nelle nostre richieste di confronto con le aziende e quindi, oltre al ruolo negoziale, è necessario da parte nostra sviluppare una nuova capacità partecipativa, da finalizzare allo sviluppo.

Noi siamo un Sindacato categoriale e settoriale di un ambito molto importante e dovremo garantire per tutta l'organizzazione confederale una prospettiva di crescita, mediante l'affermazione del nostro ruolo nella contrattazione, nell'economia e nella società che cambia e si trasforma. Ciò dovrà impegnarci con forza nei prossimi anni.

Da questo Congresso lanciamo questi messaggi chiari e forti per tutti coloro che vorranno contribuire a far crescere il ruolo di un Sindacato moderno, formato da tanti lavoratori e tantissime lavoratrici, i quali vogliono proiettarsi in una nuova economia terziaria che crescerà ancora nei prossimi anni …

Ringraziamenti

In questa occasione voglio ringraziare in particolare:

La mia famiglia … che mi sopporta e mi ha compreso e aiutato sempre, soprattutto nei momenti più difficili, come quelli trascorsi lo scorso anno …

La Segreteria: Rosetta Raso, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot e Giovanni Pirulli, che è stata in questi anni la Segreteria più coesa, capace e attiva di tutti i tempi, dalla fondazione della nostra categoria …

I funzionari e **quadri della Federazione Nazionale** che hanno con noi condiviso i momenti più difficili e le battaglie più dure …

Lo Staff nazionale, guidato da Fulvia Silvestroni, che ha consentito alla Fisascat di crescere armoniosamente in questi ultimi anni.

La Federazione nazionale tutta a partire dai territori e dalle Federazioni regionali, che sono la nostra vera forza e la nostra "spina dorsale" ...

I nostri iscritti, i nostri delegati e i rappresentanti sindacali, l'Associazione dei Quadri e Manager AQUMT e la Sezione Agenti di Commercio, che ci hanno sostenuto e che credono nel ruolo della nostra Federazione …

La redazione, i collaboratori e i tecnici dei nostri periodici Progetto Terziario, Laboratorio Terziario e del Tg Lab, che in questi ultimi anni hanno curato puntualmente l'informazione della Fisascat e ci hanno consentito di "parlare" dei temi sindacali in modo diffuso anche all'esterno della nostra organizzazione, aiutandoci a crescere …

La Cisl, che è la nostra Confederazione, alla quale aderiamo in modo convinto da più di 60 anni, che abbiamo finora sempre sostenuto e che abbiamo fatto crescere ogni anno di più. E ringrazio tutti voi, che, partecipando al nostro Congresso, avete modo di valutare e valorizzare ciò che abbiamo fatto e ciò che ancora faremo in futuro insieme!

Perché … Insieme … si può!

Come ha detto recentemente Papa Francesco:
“La vita non va “truccata” quando le cose vanno male”.

Così nessuno deve truccare la situazione
e la condizione sociale:
occorre aver presenti i grandi valori della solidarietà,
che devono animare tutti,
proprio nei momenti più difficili
che stiamo vivendo.
Grazie a tutti voi.

Pierangelo Raineri

NOTE

NOTE

NOTE

NOTE

NOTE

Stampa
Romana Editrice S.r.l.
Via dell'Enopolio, 37
00030 San Cesareo (Roma)

Finito di stampare nel mese di Maggio 2013

IL XVIII
Congresso Nazionale

"LA **FISASCAT** DI DOMANI
PER UN NUOVO SVILUPPO
DEL **TERZIARIO** DEL **TURISMO**
E DEI **SERVIZI**"

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO