CONTRATTARE, PARTECIPARE, COSTRUIRE

FIST CISL

II CONGRESSO NAZIONALE FIST

Relazione Introduttiva del Segretario Generale Davide Guarini

#governareletransizioni #essercipercambiare

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

una direzione comune

27-29 APRILE 2022

PALACONGRESSI DI RIMINI

Via della Fiera 23
Rimini

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

CISL FeLSA CISL
Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi Atipici

fistcisl.it

INDICE

INTRODUZIONE 2
La guerra in Ucraina e i nuovi scenari internazionali 6
L'incerta ripresa italiana 12
Combattere la precarietà e contrattare la flessibilità 15
Estendere i perimetri della rappresentanza 18
Le priorità della contrattazione nel Terziario 23
Invecchiamento demografico: nuove sfide per i Fondi sanitari e di previdenza complementare 29
Temi organizzativi 34
La FIST per i giovani e le donne 39
L'attività sindacale internazionale 44
CONCLUSIONI 46

INTRODUZIONE

Care delegate e cari delegati, colleghe e colleghi, gentili autorità, ospiti ed invitati.

Benvenuti al II Congresso Nazionale della FIST Cisl, la Federazione Italiana Sindacati del Terziario. È con particolare suggestione che apro i lavori di questo evento che è destinato ad assumere una rilevanza fondamentale nel percorso di strutturazione di questa giovane Federazione che, come sapete, a suo tempo si è costituita con l'obiettivo di integrare due categorie strategiche e fondamentali della Cisl, che assieme rappresentano oltre 450mila lavoratrici e lavoratori: la Fisascat e la Felsa.

Due realtà separate tra cui esiste una fortissima identità valoriale, accomunate anche dal modo in cui fare e intendere il Sindacato, individuando nella contrattazione collettiva il cuore pulsante dell'intera azione sindacale, così come sancito dai rispettivi percorsi congressuali che hanno entrambi messo al centro del dibattito la contrattazione quale strumento nettamente superiore per migliorare le condizioni economiche, professionali e sociali delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiamo l'onore di rappresentare.

Per questi motivi vi anticipiamo che questa relazione è stata predisposta volutamente con l'inserimento di concetti e sintesi di argomenti già trattati nelle due relazioni congressuali di Fisascat e Felsa.

Tra le due categorie esiste oramai da tempo una costante interazione che definirei quasi necessaria, se non addirittura fisiologica e naturale: questo perché, se la Fisascat interpreta l'articolato mondo del terziario, la Felsa rappresenta le lavoratrici e i lavoratori somministrati, autonomi e atipici, molti dei quali sono concentrati proprio nel settore dei servizi.

Ecco spiegato il legame che unisce queste due Federazioni più di altre. Un legame che noi vogliamo rendere strategico, capace di sfruttare le sinergie intercategoriali tramite la creazione di un soggetto sociale del terziario, sul quale improntare adeguate sinergie, maggiormente idoneo a leggere e affrontare i fenomeni del lavoro che, come vedremo, sono destinati a rivoluzionare il mondo dei servizi.

Con questo spirito oggi portiamo a compimento il percorso congressuale della FIST. Un percorso particolare, che si è mosso su un doppio binario: quello dei Congressi Fisascat e Felsa, e quello dei Congressi regionali FIST, coinvolgendo attivamente migliaia di lavoratrici e lavoratori, delegate e delegati, operatrici e operatori, sindacaliste e sindacalisti che ogni giorno,

sui luoghi di lavoro e sui territori, sono impegnati direttamente per offrire sostegno e assistenza a tutti coloro che abbiamo l'onore di rappresentare.

Quella della fase congressuale è un'occasione significativa per un Sindacato: un Congresso, infatti, non è soltanto un evento statico caratterizzato da una data di inizio e una di fine. No, per noi è molto di più: è una fase dinamica, un percorso fatto di tante tappe, che parte dai luoghi di lavoro per arrivare al livello nazionale, passando per i territori e le regioni.

Ogni tappa è il luogo opportuno per rafforzare il confronto e mettersi a disposizione di chi opera in prima linea, condividendo le esperienze, ascoltando i suggerimenti, ma anche apprezzando le critiche, nella consapevolezza che, per la Cisl, è il dialogo a costituire l'essenza dell'azione sindacale: il modo più efficace per tenere aggiornato costantemente il nostro modo di fare Sindacato.

Oggi si arriva al traguardo di questo percorso, dove dovremo opportunamente fare il punto sullo stato di avanzamento del progetto FIST e soprattutto dovremo cercare di individuare e definire, se ci riusciamo, gli obiettivi politici e organizzativi:

le due linee che definiranno l'agire sindacale di questo esperimento associativo che potrebbe, se adeguatamente configurato, apportare una

rinnovata vitalità all'intero panorama sindacale, offrendo una rappresentanza più solida, strutturata e innovativa alle lavoratrici e ai lavoratori del terziario. Anche perché sono le sfide che si pongono sul nostro cammino a richiederci un approccio diverso, una visione innovatrice.

Pensiamo alla rivoluzione digitale, il cui procedere incessante mette costantemente sotto pressione le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, non lasciando loro il tempo di adeguare le competenze ai nuovi paradigmi che subito ne spunta uno nuovo e diverso. Pensiamo alle conseguenti transizioni occupazionali, che sempre più investiranno i mercati del lavoro i cui tradizionali perimetri sono e saranno sempre più sbiaditi dai nuovi modi di organizzare la produzione. Pensiamo all'inverno demografico, ormai una caratteristica strutturale della società contemporanea con cui anche il mondo del lavoro dovrà imparare a fare i conti.

Tutti processi che richiedono al Sindacato – o meglio, alle Parti Sociali – un'imprescindibile presa di responsabilità, nella consapevolezza che le relazioni industriali – le buone relazioni industriali – possono e devono offrire il loro contributo per poter gestire e governare ognuno di questi fenomeni.

Per farlo, dobbiamo anzitutto far nostra l'ambizione di essere soggetti proattivi del cambiamento: questo vuol dire, nel concreto, non arroccarsi nella comoda difesa di posizioni acquisite, bensì mettersi in discussione, aprirsi al futuro per cogliere i nuovi bisogni delle persone, talvolta uscendo anche dai tradizionali schemi entro cui siamo stati abituati a lavorare.

Si tratta certamente di un compito arduo in cui noi non saremo esenti da errori. Ma come ho avuto modo di specificare nell'ambito del Congresso della Fisascat, riesumando le parole di Pierre Carniti, è questo il tempo di iniziare a commettere degli *errori nuovi*: è con questo spirito responsabile e riformista che dobbiamo intraprendere la direzione verso una virtuosa ricostruzione economica e sociale del Paese, per addivenire a un nuovo "modello di lavoro" in grado, da un lato, di assecondare le esigenze produttive delle imprese e, dall'altro, di tenere al centro persona nella componente lavoro.

Per farlo, come sindacato abbiamo a disposizione due armi strategiche che, nell'attuale contesto socioeconomico, abbiamo il dovere di valorizzare: la contrattazione collettiva e la bilateralità settoriale, a partire dal diritto soggettivo alla formazione, fino ai processi di *upskilling* e *reskilling*, ai sistemi di *welfare*, di *long term care* e previdenza complementare sono i

temi da sviluppare per rispondere alle esigenze poste dalla digitalizzazione, dall'invecchiamento demografico e dal costante indebolimento del sistema previdenziale: tutti processi che, in un modo o nell'altro, sempre più s'interfacceranno con le persone nell'arco delle relative carriere lavorative, che non possiamo più concepire come percorsi uniformi e statici, bensì come sentieri frastagliati e dinamici, che ci impongono anche l'obbligo di aprire una discussione approfondita sulla necessità di dotare il nuovo mercato del lavoro di un sistema moderno e adeguato di flexicurity che protegga adeguatamente le future generazioni di lavoratori.

È per questo motivo che la FIST, facendosi promotrice del "Sindacato nuovo", avverte la responsabilità di costruire rinnovati strumenti capaci di intercettare gli inediti bisogni delle persone che intende rappresentare che, è bene specificare, resta il fine ultimo della nostra organizzazione.

La guerra in Ucraina e i nuovi scenari internazionali

Una sfida difficile che, come se non bastasse, s'inserisce in un contesto internazionale delicatissimo, soggetto a cambiamenti repentini che impongono improvvisi mutamenti di scenario, i quali interagiscono, necessariamente, con quelle che sono le nostre materie.

Ne è stato l'esempio più lampante l'improvvisa crisi sanitaria che ci ha travolto oramai più di due anni fa, generando una "depressione pandemica" che ha costituito il momento più difficile della storia dal secondo dopoguerra ad oggi, causando un crollo verticale del Pil, un'emorragia occupazionale e delle ricadute psicosociali che sono difficilmente quantificabili.

Successivamente, nel momento in cui stavamo preparandoci ad imboccare il percorso di ricostruzione, sospinti dalla diffusione della vaccinazione e dalle ottimistiche aspettative profuse dal *Next Generation EU*, lo scorso febbraio una rapidissima *escalation* ha improvvisamente riportato il conflitto armato all'interno dei confini europei minando le basi della quantomai necessaria distensione internazionale e riproponendo quella contrapposizione creatasi con l'avvento della guerra fredda e che speravamo fosse stata superata con la caduta del Muro di Berlino.

La vile aggressione di Putin ai danni dell'Ucraina sembra aver calato, infatti, una nuova cortina di ferro che divide, un'altra volta, il mondo.

Da un lato, l'alleanza atlantica ha saputo farsi trovare compatta, avviando un piano di sanzioni assai articolato, finalizzato a colpire la Russia nel settore energetico, dei trasporti e del commercio, ed estromettendola progressivamente anche dal sistema dei pagamenti internazionali.

Una strategia sanzionatoria i cui impatti sono stati recentemente stimati dalla Banca Mondiale, che prevede, per il 2022, un crollo del Pil russo tra l'11 e il 15%.

Sul fronte opposto, l'unità occidentale ha avuto l'effetto di rinsaldare il legame tra Russia e Cina, la quale, dopo un'iniziale presa di distanze, nel momento di massima pressione si è schierata al fianco di Mosca, promettendole una *"amicizia senza confini"* che ha aperto al rafforzamento della cooperazione con il Cremlino.

In questa partita a scacchi tra superpotenze è schiacciato il destino dell'Ucraina e della sua popolazione, che da oltre 60 giorni è asfissiata dal procedere incessante di una guerra le cui immagini, ci riportano indietro nel tempo. Tempo che auspicavamo esserci lasciati alle spalle per sempre.

Fatti totalmente estemporanei che si collocano al di fuori di una qualsivoglia minima giustificazione e che dimostrano ancora una volta quanto possa essere malvagia e criminale la mente umana e questo come ricada inesorabilmente e costantemente sui più deboli, bambini, donne anziani, civili, con migliaia di morti e più di 12 milioni di persone tra profughi e sfollati.

Testimonianze tremende come quelle provenienti dalla cittadina di Bucha o dalla stazione di Kramatork, dalle quali si evincono vere e proprie esecuzioni condotte dall'esercito russo e bombardamenti mirati sui civili in fuga, non ammettono ambiguità sulle posizioni da assumere.

Per questo, una volta in più, oggi, rivendichiamo con orgoglio la nostra appartenenza alla Cisl che si è schierata senza se e senza ma al fianco del popolo ucraino, evitando di nascondersi dietro il termine roboante della "neutralità attiva": un ossimoro privo di contenuti che rischia di mettere sullo stesso piano oppressi e oppressori, che null'altro sono che, rispettivamente, vittime e carnefici.

La vera solidarietà non richiede certo la neutralità, ma la partecipazione attiva per aiutare chiunque scappi dalla guerra, tramite un supporto concreto e tangibile. È per questo motivo che supportiamo attivamente e orgogliosamente tutte le iniziative messe in campo dalla Cisl a sostegno dei profughi ucraini. Dobbiamo essere altrettanto determinati nel diffondere e sostenere il Fondo di solidarietà per il popolo ucraino attivato unitariamente dalle parti sociali.

Anche la bilateralità ha assunto iniziative, in particolare nel settore della somministrazione, stanziando 45milioni di euro per l'accoglienza,

l'inclusione e l'avvio al lavoro dei rifugiati giunti in Italia, così come nel settore domestico dove attraverso Cassa Colf è previsto un intervento una-tantum di 300 euro per lavoratore atto a sostenere il ricongiungimento famigliare.

Tuttavia, così come abbiamo fatto nel congresso Fisascat, anche in questo Congresso, vogliamo ribadire senza ipocrisie che, in giro per il mondo sono tanti i conflitti armati in essere, guerre civili, guerre tribali e guerre tra stati innescate per i più disparati motivi, talvolta ai nostri occhi anche futili, che, sebbene distanti dai nostri confini geografici e "culturali", sono altrettanto catastrofiche. Tutte tragedie umanitarie che vedono sempre nei bambini, nelle donne e negli anziani le vittime innocenti e che troppo spesso fingiamo di non vedere.

Anche in questa occasione qui oggi vogliamo evidenziare il principio costituzionale richiamato all'art. 11 con il quale si afferma che "*L'Italia ripudia la guerra come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali*".

Sulla base di questo principio costituzionale noi come sindacato condanniamo irrevocabilmente ogni atto di guerra e auspicando che tale principio di pace possa orientare non solo l'Italia ma anche la comunità

internazionale nella ricerca di ogni soluzione diplomatica che possa favorire il dialogo, condurre al cessate il fuoco e salvare vite umane, che rimane la prerogativa più importante di ogni sistema democratico.

Lo scenario di guerra produce i suoi effetti anche sul piano dell'economia internazionale, imponendo un notevole ridimensionamento dell'espansione che ci preparavamo a progettare.

Le recenti previsioni diffuse dagli organismi internazionali stimano infatti una contrazione dell'1,3% dell'economia mondiale e del 2% per il commercio internazionale, fortemente limitato dall'imponente impianto sanzionatorio.

Ma è l'inflazione a preoccupare di più: a livello globale, rispetto al pre-conflitto, la dinamica inflazionistica è quasi triplicata, evidenziando quanto l'andamento dei prezzi sia fortemente legato allo scenario di guerra.

Questo perché, nelle catene di fornitura delle materie prime e dei prodotti energetici, Russia ed Ucraina giocano un ruolo determinante per l'approvvigionamento del resto del mondo. L'ovvia conseguenza è che le tensioni sui mercati energetici e delle materie prime vengono scaricate sui prezzi finali dei beni, determinando una dinamica su cui è difficile

intervenire e, come se non bastasse, dietro cui sovente si cela il gioco speculativo di taluni soggetti.

Ci troviamo dunque di fronte ad uno scenario di forte incertezza, in cui al rallentamento dell'economia si affianca la crescita inflattiva, diffondendo lo spettro di una stagflazione che minerebbe le basi di quella ripresa quantomai necessaria dopo il crollo pandemico, producendo nuovi effetti in termini di povertà, disuguaglianze e disoccupazione.

L'incerta ripresa italiana

I medesimi timori affliggono enormemente l'economia italiana, vista la sua maggior dipendenza dal gas russo. Il nostro Paese, purtroppo, non riuscirà a consolidare il sentiero di crescita che aveva saputo imboccare nel 2021, anno in cui abbiamo registrato una performance del +6,6%.

Infatti, già nel Documento di Economia e Finanza approvato dal Governo lo scorso 6 aprile – che è per definizione un documento ottimistico – la crescita prevista per il 2022 è stata tagliata di 1,6 punti percentuali, dal 4,7% al +3,1%, ancor peggio per il FMI che l'ha quantificata al solo +2,3%.

Parallelamente, l'impennata dell'inflazione è stata stimata al +5,8% per l'anno in corso, un livello mai registrato nell'era della moneta unica, che avrà un impatto devastante sui consumi delle famiglie.

Sono dati che si riflettono inevitabilmente sul lavoro e sull'occupazione, che ancora non è riuscita a recuperare i livelli pre-Covid, nel momento in cui mancano tutt'oggi all'appello oltre 90mila posti di lavoro rispetto al febbraio 2020.

Non solo, dunque, non abbiamo recuperato lo scarso livello pre-pandemico, ma corre l'obbligo sottolineare come la ripresa che c'è stata rispetto al 2020 sia stata trainata in larga parte dai contratti a tempo determinato, che gli ultimi dati Istat riferiti al febbraio 2022 ci dicono essersi attestati a quota 3milioni e 175mila, fra l'altro di durata molto breve, che purtroppo ci riconsegna un mercato del lavoro tutt'altro che resiliente.

A fronte di questo scenario incerto la politica deve mettere tutta la sua forza e la sua volontà per recuperare ciò che la crisi ha indebolito mettendo il mercato del lavoro al primo posto della sua agenda. Tuttavia i primi dati che emergono dal Documento Economico Finanziario non lasciano ben sperare.

La Cisl ha ribadito la critica al Documento, ritenendolo davvero troppo debole, ed ha ottenuto l'impegno ad aprire un nuovo metodo di confronto

che si concretizzi in un Patto Sociale da sempre promosso dalla nostra Confederazione, attraverso un tavolo permanente che unisca le Parti sociali nella gestione e nella condivisione delle strategie di coesione e crescita.

Come sottolineato dal segretario generale Sbarra in occasione dell'ultimo Consiglio Generale Cisl, e cito testualmente una sua dichiarazione: "È una vittoria culturale che dobbiamo saperci intestare ad ogni livello, ma che soprattutto dobbiamo aiutare a trasformare in prassi concreta e coerente. Concreta, perché deve portare interventi tangibili. E noi solo quelli valuteremo. Coerente, perché dovrà declinare in maniera armonica azioni emergenziali e riforme strutturali valorizzando le relazioni sociali e industriali".

Fra i temi all'ordine del giorno come Fist riteniamo ormai assolutamente necessaria la piena realizzazione della riforma fiscale ridisegnando una nuova politica dei redditi a favore delle fasce più deboli e rendendo strutturale la defiscalizzazione degli adeguamenti retributivi della contrattazione di primo livello e del salario di produttività. Una sfida che ci aiuterà a cominciare seriamente a parlare concretamente di Partecipazione aprendo il mercato del lavoro ad una vera svolta.

Combattere la precarietà e contrattare la flessibilità

Queste tendenze, dunque, impongono profonde riflessioni non solo sull'andamento quantitativo dell'occupazione, ma anche e soprattutto sulla sua composizione qualitativa.

Nei settori del terziario di mercato si contano oltre 11milioni di lavoratrici e lavoratori, di cui circa 8milioni subordinati, compresi i circa 190mila somministrati, e quasi 3 milioni di autonomi.

E' in questi settori che si concentra la maggior parte dei rapporti di lavoro a termine. In particolare quelli di breve durata, sono inquadrati proprio nei comparti del terziario privato, e della somministrazione dal quale giungono dati allarmanti: delle posizioni lavorative attivate nel settore "alberghi e ristorazione", il 25% prevede durata inferiore addirittura a 30 giorni; nel commercio il 15%; nelle attività professionali il 23%; nelle attività artistiche, ricreative e sportive oltre il 30%, così come nei servizi alle famiglie. Anche nel comparto somministrazione, sebbene per sua natura risponda a logiche differenti, il lavoro a termine arriva a coprire oltre il 75% delle lavoratrici e dei lavoratori assunti dalle Agenzie per il Lavoro.

Alla luce di questi dati, pertanto riteniamo estremamente urgente accendere i riflettori sugli obiettivi occupazionali che intendiamo conseguire attraverso

la mole di investimenti legati al *Recovery Fund*. Mi pare che, sulle ricadute occupazionali, l'attenzione delle istituzioni sia andata progressivamente dissolvendosi. Dunque, è bene ribadire che noi, per quel che riguarda i settori di nostra competenza, vigileremo affinché ogni euro erogato venga investito per difendere e creare occupazione di qualità, ovvero ben formata, retribuita e, soprattutto contrattualizzata. Rispettosa delle previsioni contenute nei CCNL.

Consapevoli che in questo nuovo mercato del lavoro molto dinamico ed evolutivo dobbiamo necessariamente convivere con gli strumenti di flessibilità, noi sindacalisti cislini dobbiamo avere la consapevolezza che di tale fenomeno non possiamo negarne l'esistenza ma abbiamo l'obbligo di governarlo al fine di scongiurare che sconfini nella precarietà.

È un confine sottile quello fra precarietà e flessibilità ma estremamente netto per il nostro Sindacato, su cui spesso ci troviamo a discutere ai tavoli contrattuali più con i nostri compagni di viaggio che con le nostre controparti.

Noi riteniamo sia la contrattazione collettiva il luogo più idoneo dove promuovere e rafforzare le tutele anche per tutte le forme di lavori flessibili,

senza con ciò pensare di voler disincentivare il ricorso al lavoro subordinato "classico".

Anzi, è proprio dove esistono forti concentrazioni di tipologie di lavoro "atipico" che noi sindacalisti dobbiamo lavorare più intensamente per costruire nuove regole, nuove tutele e nuovi diritti per evitare che dall'abuso della flessibilità si degeneri nella precarietà.

È un compito difficile per il Sindacato, che richiede un'opera di profonda riflessione interna se non di "rottura" con il passato. Infatti, in Italia, la tutela contrattuale e normativa si è tradizionalmente concentrata sui lavoratori subordinati in costanza di rapporto di lavoro, i quali possono tutt'oggi contare su un consistente grado di protezione sociale.

Viceversa, per le nuove generazioni di lavoratrici e di lavoratori, i quali sempre più spesso accedono al mercato del lavoro con tipologie contrattuali "atipiche", che non garantiscono continuità occupazionale, i diritti scarseggiano, così come gli strumenti di protezione e di sostegno.

Parliamo delle cosiddette "transizioni lavorative", ovvero quelle situazioni, sempre più comuni, in cui le persone, per un motivo o per l'altro, si "distaccano" dal percorso lavorativo che avevano imboccato. Si pensi, ad esempio, alle riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali, ai processi di

riqualificazione professionale, alle mobilità verticali e orizzontali, ai passaggi da un lavoro all'altro. Ma anche ai passaggi di *status* occupazionale.

Percorsi della vita in cui, nel nostro Paese, la sicurezza sociale non è ancora garantita.

Estendere i perimetri della rappresentanza

Per questo, come Sindacato del terziario, in cui tali momenti sono particolarmente presenti, ma soprattutto come Sindacato nuovo e moderno, riteniamo che sia prioritario addivenire alla creazione di un sistema di diritti e tutele che venga esteso anche alle persone in discontinuità occupazionale, così come peraltro avviene nel resto dei Paesi europei nel rispetto del paradigma della *flexicurity*.

Tuttavia, tale azione richiede, anzitutto, una "riorganizzazione interna" al Sindacato, una nuova formula di rappresentanza che faccia propria l'ambizione di tenere unite le esigenze di *tutte* le persone che lavorano, e non soltanto di quelle inquadrate sotto determinate tipologie contrattuali. L'esperimento associativo della FIST è nato proprio con questa ambizione: riunire sotto un'unica Federazione tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che operano nel terziario, a prescindere dalle rispettive tipologie contrattuali.

Non solo subordinati, ma anche somministrati, parasubordinati, collaboratori, autonomi, partite iva e a tutto il mondo degli atipici. Un mondo dove sta montando la voglia di solidarietà, che è il terreno fertile per il proliferare della rappresentanza, l'unico strumento in grado di far sentire gli individui parte di una comunità e di costruire un'azione capace di portare benefici anche a coloro che ne sono stati tradizionalmente privati.

Nel perseguimento di questo ambizioso obiettivo, l'autonomia collettiva può e deve offrire un contributo determinante.

Non è un auspicio ma una consapevolezza, e per rendercene conto basta guardare in casa nostra, al CCNL della somministrazione, espressione di una contrattazione collettiva pragmatica che nel tempo ha saputo costruire, col supporto fondamentale della bilateralità settoriale, sistemi integrati di tutele attive e passive che non si limitano solo e unicamente al rapporto di lavoro, ma accompagnano le persone anche nelle transizioni occupazionali.

E i risultati si vedono: per quel che riguarda il lavoro a termine, ad esempio, il lavoro somministrato a tempo determinato è la forma contrattuale che garantisce il più elevato tasso di occupabilità. Infatti, la probabilità di rioccupazione dei lavoratori in somministrazione è quasi doppia rispetto ai contratti a termine standard.

Ecco l'apporto che può determinare quella che noi definiamo "flessibilità contrattata", che è sinonimo di "flessibilità tutelata".

Altro positivo esempio che si muove nella direzione di una progressiva estensione dei perimetri di rappresentanza è stato il recente Accordo sull'allargamento dei criteri di adesione al Fondo Fonte.

Abbiamo così avviato le procedure per *aprire* la previdenza complementare contrattuale anche a beneficio dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti operanti nei settori rappresentati, con l'obiettivo di rendere sempre più il Fondo Fonte un "fondo di sistema del terziario", in grado di andare incontro alle esigenze previdenziali delle lavoratrici e dei lavoratori che operano in questo grande comparto, a prescindere dalle tipologie contrattuali.

Lavoratrici e lavoratori – gli autonomi – la cui voglia di rappresentanza sta crescendo, alimentata dalle innumerevoli difficoltà che la pandemia ha prepotentemente imposto al mondo del lavoro indipendente, "colpevole" di non essere inquadrato in una forma contrattuale. Donne uomini per cui riteniamo opportuno creare una rappresentanza moderna, un *network* dove poter creare una comunità solidale e per questa via costruire sistemi di

welfare idonei alle esigenze del lavoro autonomo che, ovviamente, è cosa ben diversa da quello subordinato.

Specifiche tutele previdenziali e assistenziali, formazione adeguata, fiscalità equa, equo compenso e strumenti di cui poter avvalersi di fronte alle inadempienze dei committenti sono i temi da sviluppare in seno ad un Sindacato che si pone come obiettivo la rappresentanza del variegato mondo autonomo e degli atipici.

Ed è su questi binari che si sta muovendo il complesso lavoro svolto dagli amici di vIVAce che, in sinergia con la Felsa, sta strutturandosi sui territori e sta progressivamente guadagnandosi il riconoscimento nelle sedi istituzionali, ai tavoli ministeriali e presso il CNEL. Sono stati raggiunti importanti risultati, penso in particolare all'ISCRO, il primo ammortizzatore sociale rivolto agli autonomi, e anche alle collaborazioni con tutto il sistema dei servizi Cisl - CAF, INAS e IAL - per estendere prestazioni specifiche alle platee di indipendenti.

Si tratta di elementi concreti dai quali si evince la nostra volontà di allargare le maglie della rappresentanza, estendendo le nostre titolarità oltre il confine del lavoro subordinato, intercettando le esigenze di quelle platee di

lavoratori in costante crescita ai quali il Sindacato deve saper offrire risposte concrete.

Questo significa, a nostro avviso, “sindacare” sulle nuove organizzazioni del lavoro, che noi abbiamo l’ambizione di voler governare e non cancellare, costruendo loro attorno le tutele più adeguate.

Questa è l’impostazione che ci contraddistingue da sempre e che fa di noi il Sindacato dell’innovazione. Un ruolo rischioso, ma che vogliamo giocare con responsabilità. Sottoscrivo pienamente le parole efficaci di Mattia quando ha detto, in occasione del Congresso Nazionale della Felsa, che “le tutele vanno calibrate sulle *persone* che lavorano, non sui contratti di lavoro”.

Con questo spirito intendiamo portare avanti il progetto FIST che, nel rispetto dell’autonomia delle sue componenti interne, può offrire una voce più forte nel dialogo sociale e un sostegno più solido a questi segmenti di lavoro che meritano di essere riconosciuti, valorizzati e tutelati.

Ma lasciatemi dire che questo spirito si sposa pienamente anche con l’essenza più profonda dei valori della Cisl, il Sindacato che più di tutti mette al centro la ***persona*** del lavoratore.

E per ricordarcelo, basta prendere in mano le nostre tessere per vedere cosa c'è scritto, oppure, se vogliamo andare più a fondo, rileggere l'art. 2 dello Statuto della Cisl, il quale afferma che ***al rispetto della persona debbono ordinarsi società e Stato.***

Questo principio, così lungimirante, dev'essere per noi una vera e propria guida, oggi più che mai.

Le priorità della contrattazione nel Terziario

Preme ribadire oggi le priorità della contrattazione nel terziario di mercato, settore strategico per la ripresa, che vale il 40% del Pil nazionale e che assorbe oltre il 50% dell'occupazione complessiva in Italia.

In occasione del XX Congresso nazionale Fisascat abbiamo rilanciato i punti cardine che dovranno essere sviluppati nell'ambito delle trattative di rinnovo dei contratti, che riassumo brevemente: **Diritto individuale alla formazione professionale**; **Diritto all'inquadramento contrattuale delle nuove professionalità**; **Diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro**; **Diritto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**; **Diritto alla partecipazione alle scelte strategiche delle imprese**; **Diritto al sostegno della genitorialità, della cura e dell'assistenza**; **Diritto ad una retribuzione proporzionata e congrua.**

Parallelamente è opportuno che la contrattazione nazionale intervenga in tutti i settori per estendere diritti e tutele anche alle lavoratrici e ai lavoratori in somministrazione.

In particolare dobbiamo lavorare per introdurre il **diritto di precedenza** nei confronti delle imprese utilizzatrici, sia per quanto riguarda le stabilizzazioni che le attività a carattere stagionale.

Nell'ambito del **cambio appalto**, dobbiamo adoperarci per far si che i lavoratori somministrati vengano inclusi nel perimetro di applicazione della clausola sociale.

C'è poi il tema del corretto **inquadramento dei lavoratori**: non è in discussione il riconoscimento della parità di trattamento, ma questa viene spesso elusa attraverso un non corretto inquadramento contrattuale dei lavoratori temporanei.

Senza tralasciare la questione dell'alta frammentazione dei contratti nei settori delle multiservizi e turismo che può diventare oggetto di un confronto tra le due federazioni per provare a costruire un'azione organica di contrasto.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello dobbiamo adoperarci per il **Riconoscimento degli elementi economici** (premi, indennità, ecc..) contrattati a livello aziendale anche per i lavoratori con contratti temporanei. È importante individuare criteri di accesso che non penalizzino o compromettano per questi lavoratori la possibilità di accedere agli elementi economici contrattati sul secondo livello.

Particolare attenzione deve essere data anche al tema del **welfare aziendale**, al fine di garantire la piena parità di trattamento.

Inoltre riteniamo prioritario anche il **Contrasto al turn over patologico.** La contrattazione di secondo livello deve sempre di più contrastare forme di turn over tra i lavoratori temporanei: non si intende snaturare il rapporto di lavoro temporaneo, caratterizzato da diversi fenomeni (picchi, sostituzioni, stagionalità ecc) e al proprio interno rotazione del personale, ma riteniamo di contrastare il turn over patologico, ovvero come dimensione propria dell'organizzazione aziendale finalizzata all'utilizzo "usa e getta" dei lavoratori.

Come anche è essenziale lo sviluppo della **Contrattazione di sito**, condividendo buone prassi tra le due federazioni Fisascat e Felsa, articolando la contrattazione così come è articolata la rappresentanza nei

luoghi di lavoro, promuovendo dei coordinamenti in modo da uniformare l'azione sindacale negoziale.

Opportuno anche favorire la **durata massima dell'utilizzo dei contratti a termine e in somministrazione e % di contingentamento del personale temporaneo rispetto ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.** Occorre sempre di più trovare momenti di confronto e coordinamento nella definizione contrattuali di queste deroghe, al fine di accompagnarle con processi che tutelino realmente la continuità e stabilità occupazionale.

Altrettanto fondamentale la promozione della **Salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**. Trovare momenti di confronto e condivisione, anche con i lavoratori temporanei e delle loro rappresentanze, nel documento di valutazione dei rischi e di tutte le materie afferenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Infine sulla **Formazione** è necessario garantire la parità di trattamento anche nell'accesso alle attività formative, finalizzate all'arricchimento delle competenze e dell'occupabilità del personale temporaneo.

Il Sindacato deve porre un'attenzione particolare nell'ambito degli impegni contrattuali a due tematiche che riteniamo strategiche; la formazione e la riforma degli inquadramenti professionali.

Ritengo infatti che, nell'attuale contesto di grandi trasformazioni organizzative e transizioni lavorative, un'efficace strategia sindacale non possa prescindere dall'assicurare, durante tutto l'arco della vita lavorativa, attività di formazione professionale.

Avvertire l'importanza di tale responsabilità richiede la costruzione di nuove norme contrattuali che attribuiscano alla formazione la veste di diritto soggettivo del lavoratore, che sia funzionale a proteggerlo non solo nel *rapporto* di lavoro, ma anche nel *mercato* del lavoro, adottando quell'impostazione moderna che vede nella formazione una forma di tutela di nuova generazione: **un nuovo articolo 18, come hanno coraggiosamente affermato taluni giuslavoristi**.

Nel concreto dell'azione contrattuale, questo significa individuare un monte ore minimo da dedicare all'attività formativa da erogare durante l'orario di lavoro e definirne anche i criteri/canali di finanziamento. Ma per conseguire tali risultati, occorre prima una "operazione culturale" che faccia sì che la formazione fuoriesca dal perimetro della logica di scambio "diritto-dovere",

per essere concepita come un vero e proprio valore condiviso tra imprese e lavoratori, dal quale nascono opportunità vantaggiose per entrambi in termini di sviluppo professionale da un lato e, dall'altro, di crescita della competitività.

Ecco perché, a nostro avviso, sul tema occorrono relazioni industriali partecipative e collaborative.

Prioritaria anche la riforma strutturale degli inquadramenti contrattuali, oramai troppo datati nel tempo, che debbono necessariamente evolversi per rimanere agganciati alle realtà produttive di riferimento, valorizzando le competenze più che le mansioni e per questa via assecondare lo sviluppo delle professionalità, offrendo loro più adeguati criteri di misurazione valoriale ed economica.

Fisascat e Felsa, dovranno lavorare insieme per conseguire questi risultati, nella convinzione che la contrattazione collettiva sia il cantiere per costruire equità, giustizia sociale e benessere. Principi fondamentali per la nostra organizzazione e che da sempre sostiene che per raggiungere il progresso sociale si debba perseguire la via pattizia.

Invecchiamento demografico: nuove sfide per i Fondi sanitari e di previdenza complementare

Sul fronte "sociale" della contrattazione, ci sono poi le questioni direttamente collegate al tema dell'invecchiamento demografico, una questione che sempre più dovrà trovare spazio nell'agenda sindacale, poiché siamo convinti che, nel governare tale processo, le Parti Sociali possano offrire il loro contributo concreto all'intero sistema Paese.

L'Italia è infatti il secondo Paese più anziano del mondo, con il 23,8% della popolazione che è sopra i 65 anni e con un'aspettativa di vita media pari a 83 anni.

Parallelamente, siamo da anni investiti da un processo di forte denatalità che ha condotto ad un crollo del 30% delle nascite negli ultimi 12 anni, toccando il suo picco più alto nel 2021 dove, per la prima volta nella storia d'Italia, il dato dei nuovi nati è sceso al di sotto della soglia delle 400mila unità.

Il risultato è che il patto intergenerazionale su cui si fonda il nostro sistema di sicurezza sociale è destinato a sgretolarsi.

L'inverno demografico e la minaccia crescente della precarizzazione dei rapporti di lavoro, non garantiscono più contribuzioni solide e lineari nel tempo.

E non è questa una previsione pessimistica ma un dato di fatto, poiché già oggi, a fronte del 23,8% di over 65 abbiamo soltanto il 13% di under 14.

Per questo, sebbene spetti alla politica elaborare soluzioni di carattere strutturale, siamo convinti che le relazioni industriali possano offrire il loro contributo al Paese nella gestione di queste delicatissime sfide.

Abbiamo infatti gli strumenti bilaterali dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare che, senza pesare sulle casse dello Stato, possono incrementare i livelli di *welfare* elaborando soluzioni idonee ad intercettare i nuovi bisogni posti dai fenomeni demografici.

Sul piano della previdenza complementare, gli iscritti hanno superato i 3,2 milioni (+ 100mila rispetto al 2019), mentre sono circa 13,7 milioni gli iscritti ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Anche nel terziario di mercato i Fondi sanitari fanno registrare un buon livello di crescita: ad esempio, il Fondo EST, il più importante in Italia, conta oggi oltre 1,9 milioni di iscritti (300mila in più rispetto al 2018).

Un'espansione che testimonia l'importanza del ruolo strategico della sanità integrativa, tanto nella funzione sociale di assistenza ai lavoratori e alle loro

famiglie, quanto nell'integrazione e sostegno al Sistema Sanitario Nazionale.

Sul lato delle funzionalità, corre l'obbligo porre l'accento sulla cosiddetta *long term care*, un tema da sviluppare nella direzione di intercettare le nuove esigenze generate dall'invecchiamento demografico, il quale alimenterà sempre di più una domanda di prestazioni sanitarie caratterizzata soprattutto dai servizi di lungo periodo, come risposta alla crescita di malattie croniche tipiche della terza età.

Ragionare su questo scenario è d'obbligo per assicurare una vecchiaia dignitosa anche ai meno fortunati, specialmente in un Paese che esprime un'aspettativa di vita tra le più alte al mondo.

Sul versante della previdenza complementare, purtroppo, il dato sulle iscrizioni non è altrettanto soddisfacente.

Il Fondo Fon.Te. conta oggi 243mila iscritti. Nonostante negli ultimi 5 anni abbia registrato una crescita del 15%, il dato non è sufficiente se si tiene in considerazione la platea dei potenziali beneficiari, visto che a questo Fondo si riferiscono oltre 20 CCNL, applicati a circa 5 milioni di lavoratrici e lavoratori secondo gli ultimi dati dell'archivio integrato CNEL-INPS, per un'incidenza al di sotto del 5%.

Sussiste un problema anche in termini di versamenti: sono troppe le lavoratrici e i lavoratori che non provvedono ad alimentare la propria posizione previdenziale, limitandosi a versare solo il Tfr. Questo dato impone alle Parti di efficientare le strategie in materia di previdenza complementare, che non può basarsi solo ed esclusivamente sul meccanismo del silenzio-assenso, che limita l'adesione, per l'appunto, soltanto al trattamento di fine rapporto.

Occorrono, dunque, specifiche campagne di sensibilizzazione volte ad incentivare la contribuzione volontaria, aumentando la consapevolezza dei vantaggi di tale strumento. Ad esempio, troppo spesso – se non nella maggior parte dei casi – le lavoratrici e i lavoratori non conoscono il diritto a ricevere il contributo datoriale, che in alcuni CCNL arriva sino al 2,2% della retribuzione.

Un risultato importante che abbiamo conquistato ai tavoli negoziali, da cui può passare, a nostro avviso, anche l'allargamento del consenso del Sindacato.

È soprattutto con questa priorità che, Fisascat Nazionale, continuerà ad investire convintamente sugli oltre 60 Sportelli Open Doors, per

implementare la conoscenza di questi strumenti su tutto il territorio nazionale.

Ma non dobbiamo certo limitarci esclusivamente alle campagne di comunicazione. Dobbiamo anzi continuare a lavorare sui tavoli contrattuali – anche di secondo livello – per costruire meccanismi che garantiscano automaticamente il contributo datoriale anche qualora il lavoratore non versi il proprio, per lo meno per quelle fasce più deboli della popolazione lavorativa, come i giovani.

Tanto è vero che gli under-35 iscritti a Fonte sono soltanto il 20% del totale. **Noi riteniamo che battersi per i giovani significa anche lottare per diffondere tra loro una maggior cultura previdenziale, favorendoli e privilegiandoli nella costruzione di posizioni previdenziali complementari.**

Anche perché, già ad oggi, il tasso di sostituzione tra reddito medio e pensione media si attesta al 60% per i dipendenti e al 50% per gli autonomi, con il rischio concreto di ulteriori erosioni imposte dai fenomeni demografici.

Su questa partita, la priorità del Sindacato dovrebbe essere quella di lavorare a politiche contrattuali che abbiano il coraggio di investire sempre di più sui

fondi negoziali. Per noi, questa è la strada della responsabilità, della pragmaticità, della sensatezza. Pur nella consapevolezza di quanto sia difficile trovare l'unità su queste tematiche, viste le diverse sensibilità delle altre Federazioni e delle rispettive Confederazioni.

Noi dobbiamo insistere e cercare di sensibilizzare i nostri amici convincendoli che questa è la sola strada percorribile per riformare un sistema ormai inadeguato.

Inoltre, dobbiamo avere il coraggio di ammettere che forse anche noi, quando i nostri iscritti si rivolgono ai nostri sportelli, non diamo le dovute informazioni per cercare di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori alla giusta adesione ai fondi contrattuali. Pensiamola come una priorità, quando si presenta un nostro associato la prima cosa da fare è quella di verificare se ha o non ha aderito. In caso negativo abbiamo l'obbligo morale di informarlo della opportunità che non sta cogliendo.

Temi organizzativi

Venendo alle questioni interne alla nostra Federazione, è bene partire dal dato del tesseramento, che deve renderci orgogliosi del nostro lavoro.

Infatti, dallo scorso Congresso FIST del 2017, gli iscritti sono aumentati di quasi 45mila lavoratrici e lavoratori, passando da 408.421 a 453.184, così riconfermandoci ampiamente come prima categoria degli attivi della Cisl.

Un *trend* che mette in luce l'impegno messo in campo dalle due Federazioni che, in sinergia tra loro, sono cresciute all'unisono, facendo registrare entrambe tassi di crescita tra il 10 e l'11%.

Colgo allora quest'occasione congressuale per ringraziare singolarmente ognuno di voi, poiché come struttura nazionale siamo ben consapevoli di quanto i territori e i luoghi di lavoro costituiscano la "prima linea" dell'azione sindacale, la sede in cui ci si confronta direttamente con le lavoratrici e i lavoratori e dove nasce quel rapporto di fiducia che costituisce il cuore pulsante che irradia tutte le arterie della complessa articolazione sindacale.

Sul piano organizzativo, come Fist, insieme a Felsa e Fisascat, abbiamo lavorato per diverso tempo su un progetto evolutivo dell'attuale assetto che avesse lo scopo di rendere più funzionale e pragmatica l'azione stessa della Federazione di prima affiliazione.

Lavoro che ci ha consentito di entrare maggiormente nelle peculiarità, specificità e funzionalità delle due categorie di seconda affiliazione

accomunate, da un lato, dal compito di rappresentare lavoratrici e lavoratori che sperimentano quotidianamente – e sulla propria pelle – le criticità di un mercato del lavoro molto flessibilizzato, in settori che necessitano di un forte impegno sindacale affinché tale flessibilità non sfoci nella precarizzazione del rapporto di lavoro, ma dall'altro, per come sono concepite e strutturate nell'ambito confederale, molto diverse fra di loro.

La Fisascat, vista la sua eterogeneità d'azione nel contesto del terziario di mercato, possiede una dimensione ben strutturata con perimetri di titolarità rappresentativa ben definiti.

La Felsa, per il mondo che rappresenta, è caratterizzata da una forte trasversalità nel sistema confederale che la porta a dover interagire necessariamente con tutte le categorie e tutte le diramazioni confederali ad ogni livello.

Per le ragioni appena descritte pensiamo sia opportuno un supplemento di analisi, che coinvolga anche la nostra confederazione, utile ad affinare un progetto che tenda a salvaguardare politicamente e funzionalmente le fisiologiche specificità delle due categorie. Ciò, a nostro avviso, va elaborato tenendo presente quanto di positivo fin qui fatto partendo dal progetto U35 che è riuscito a sviluppare un importante e proficuo dibattito

con i giovani delegati operatori e quadri delle categorie di seconda affiliazione; la collaborazione pratica che ha portato a definire Fon.Te. quale fondo integrativo previdenziale di riferimento per la somministrazione e che a breve si estenderà anche al lavoro autonomo e tutte le attività formative congiunte che si sono approntate in questi anni.

La Fist riteniamo sia una risorsa per il contesto confederale e proprio per questo motivo, pur salvaguardando le peculiarità di Fisascat e Felsa, crediamo sia opportuno preservare l'importante lavoro di relazioni, rapporti e collaborazioni intessute nel tempo, che hanno apportato alle due categorie un patrimonio di sinergie che va necessariamente valorizzato.

Ora però riteniamo sia giunto il tempo di adoperarsi per compiere quelle scelte funzionali necessarie ad evitare una non più sostenibile replicazione organizzativa, politica e sindacale.

Da queste basi dovremo valutare la possibilità di costruire, allargando ed estendendo il perimetro di azioni comuni che permettano l'attivazione di un reale confronto sulle politiche contrattuali e sulle azioni di proposta per rafforzare il tema della flessibilità contrattata contrastando la precarietà diffusa, la messa a regime di **ulteriori politiche dei quadri** dando strutturalità a quanto fatto fin qui con i giovani delle due categorie ma anche

incrementando iniziative formative volte al costante aggiornamento delle competenze delle sindacaliste e dei sindacalisti in particolare sulle tematiche di carattere trasversale; **Progettare formazione più specifica** su materie legate alla contrattazione e alle normative del mercato del lavoro che possano essere di interesse comune, estesa anche ad RSA e RSU; **Programmare adeguate sinergie in merito alla comunicazione**, materia questa che sta diventando elemento sempre più strategico per veicolare l'attività sindacale; **individuare e realizzare sinergie sulle politiche organizzative** che potrebbero portare una utile razionalizzazione anche sul piano economico; valutare la fattibilità di **realizzazione di comuni politiche di genere** che, proprio per le peculiarità delle due categorie potrebbero dare risposte più incisive in merito alle pari opportunità, con però il fine ultimo di intraprendere un percorso strategico che porti ad individuare soluzioni idonee al **superamento della duplicazione degli organismi statutari** al momento in essere, che non è razionalmente più sostenibile.

Quanto sopra riteniamo sia in coerenza con le deliberazioni adottate durante la Conferenza Organizzativa del 2019, senza con ciò ridefinire le reciproche titolarità politiche e contrattuali delle due categorie.

Superata la fase congressuale, consapevoli che costruire in maniera responsabile richiede tempo e azioni, sarà imprescindibile concretizzare un progetto solido e definitivo, condiviso con la nostra confederazione, allo scopo di adeguare l'attuale sistema col fine ultimo di rappresentare e tutelare al meglio le lavoratrici e i lavoratori dei nostri settori, senza mettere in discussione le rispettive autonomie contrattuali.

La FIST per i giovani e le donne

Un'approfondita riflessione va fatta per quel che riguarda i giovani e le donne, nel momento in cui la FIST – possiamo dirlo con orgoglio – è una categoria che si declina al femminile e in cui la presenza dei giovani è particolarmente radicata.

Infatti, Fisascat e Felsa rappresentano insieme oltre 275.000 (255.000 + 20.877) donne e più di 95.000 giovani under 35 (80.000 + 15.215), trovandosi ad operare in comparti produttivi dove la componente femminile è maggioritaria (oltre il 50% degli occupati del terziario) mentre circa il 47% delle lavoratrici e dei lavoratori in somministrazione ha meno di 35 anni.

Questi dati richiedono, da parte nostra, un'attenzione particolare nell'elaborazione di rinnovate politiche giovanili e di genere, che possano rendere il nostro Sindacato un luogo sempre più vicino a queste categorie,

rendendole protagoniste nella vita organizzativa e valorizzandone l'apporto nell'azione sindacale.

Con quest'obiettivo abbiamo portato avanti, nell'ultimo biennio, il progetto "Giovani FIST under-35". È stata un'esperienza innovativa che ha permesso alle giovani operatrici e operatori di Felsa e Fisascat di conoscersi, di costruire legami e di condividere esperienze in luoghi loro dedicati.

Un processo che è culminato nella II Conferenza di Roma dello scorso giugno, nella quale le nostre ragazze e ragazzi ci hanno presentato un documento programmatico, che integriamo nel dibattito congressuale, contenente interessanti spunti di riflessione sotto i profili dell'**appartenenza, della rappresentanza, della comunicazione e della contrattazione**.

Una vera e propria "Carta" dove trovano una sintesi gli obiettivi e le linee di sviluppo da realizzare attraverso la contrattazione e le politiche sociali: sul rilancio della **previdenza complementare**, con il rafforzamento di un sistema incentivante di adesione al secondo pilastro previdenziale per i giovani e per chi ha contratti brevi, anche prevedendo un contributo a carico della bilateralità sulla posizione previdenziale complementare dei lavoratori coinvolti in percorsi di politiche attive; sull'estensione degli

ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale; sulle **transizioni occupazionali** con un ruolo attivo del Sindacato nella riqualificazione dei lavoratori, entrando nella *governance* dei processi formativi anche con il supporto del sistema della bilateralità. Dirimente orientare la contrattazione verso la formazione finanziata, in particolare quella del Fondo Nuove Competenze; sulle modalità di fruizione dei **diritti e delle agibilità sindacali** previste dai contratti, da aggiornare ed adattare alle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Centrale, nel documento finale, il richiamo ai "**nuovi bisogni della persona**", scaturiti con l'esplosione della crisi pandemica e intercettati dall'azione sindacale svolta sul campo; la promozione del **patto intergenerazionale** tra i giovani sindacalisti e coloro che militano da tempo non può che divenire un valore aggiunto per tutta l'organizzazione. Permettetemi di ringraziare il segretario generale della FNP Cisl, l'amico Piero Ragazzini, che ha preso parte attivamente alla II Conferenza Under 35 nella logica dello scambio intergenerazionale. A Piero il nostro saluto e il nostro abbraccio e un grande in bocca al lupo!

Nel documento essenziale anche il consolidamento della **partnership con scuole, università, enti di volontariato e associazioni culturali**.

Altrettanto prioritario anche approntare la **digitalizzazione del sindacato,** ampliando la fruibilità dei servizi attraverso piattaforme digitali ad hoc e la creazione di banche dati facilmente consultabili sui contenuti della contrattazione.

Ciò che più conta, e ribadisco quanto già detto al Congresso della Fisascat, è che questo meccanismo di confronto con i giovani non si limiti unicamente ad occasioni programmate ed eventi eccezionali, ma si diffonda in tutte le nostre sedi e a tutti i nostri livelli, assumendo i toni di un confronto aperto ed informale che favorisca quello scambio tra generazioni che è fondamentale per il "Sindacato nuovo": noi, "vecchi" sindacalisti, dobbiamo saper aspettare i giovani e dobbiamo soprattutto metterci a loro disposizione, poiché sono loro i portatori di quella "visione aggiornata" che è necessaria per leggere correttamente le innovazioni che l'era digitale sta portando con sé; voi giovani – e lo dico con consapevolezza, perché giovane sono stato anch'io – abbiate la pazienza di apprendere i segreti del mestiere e quei valori profondi da chi il Sindacato lo fa da una vita.

Una menzione particolare la voglio dedicare alle donne. In Italia meno di una donna su due lavora, il 49% contro una media europea del 62,7%.

Non solo. La distanza del tasso di occupazione femminile da quello maschile è arrivata a toccare i 18,2 punti percentuali, contro i “soli” 10,1 punti della media europea.

E’ in aumento anche il numero di donne costrette al lavoro part-time involontario attestandosi al 61,2% del 2020. In Europa questo tasso è al 21,6%, circa tre volte in meno.

Su questo permettetemi una riflessione: è bene che si approfondisca attentamente il tema del part-time perché spesso e volentieri la richiesta è dettata da carichi familiari che non consentono altra scelta. Ne è la dimostrazione quanto accaduto in piena pandemia: nel 2020 il 79% delle donne con figli, circa otto su dieci, ha fatto richiesta per i congedi parentali, rispetto al 21% dei padri.

Dati che dovrebbero farci riflettere sulla necessità di sostenere maggiormente l’occupazione femminile attraverso politiche di genere dedicate.

Per quanto ci riguarda il nostro impegno sarà volto a definire, attraverso la contrattazione a tutti i livelli, nuove norme per il sostegno alla genitorialità e per una migliore conciliazione vita lavoro.

L'attività sindacale internazionale

Sul piano dell'attività sindacale internazionale nel 2016 le federazioni Fisascat e Felsa hanno deciso di aderire alle federazioni internazionali tramite la Fist Cisl, che rappresenta una ampia panoramica di lavoro nel terziario, e in tale veste ha partecipato ai vari appuntamenti internazionali.

La Fist Cisl in questi anni ha preso parte attivamente alle alleanze sindacali europee e mondiali, portando il proprio contributo ed è presente in UNI, EFFAT, IUF, ITF e, più recentemente in IndustriALL Global Union.

La forza del sindacato europeo e mondiale negli ultimi trent'anni ha raggiunto risultati importanti in tema sociale e di lavoro: l'orario settimanale massimo a 40 ore, la determinazione di tempo di lavoro e tempo di riposo, i criteri di salute e sicurezza sul posto di lavoro, il diritto alla formazione continua, il diritto all'informazione per i CAE.

La pandemia ha inevitabilmente interferito sull'attività sindacale internazionale. I percorsi di organizzazione e proselitismo avviati

nell’ultimo decennio in ambito internazionale sono stati stravolti dall’arrivo del Covid-19, ma quella stessa rete sindacale globale ha saputo rispondere rapidamente all’emergenza mettendo in piedi sistemi di comunicazione tramite webinar, garantendo non solo informazione sulla congiuntura in atto, ma soprattutto finalizzati all’attivazione di misure volte a proteggere per quanto possibile le lavoratrici ed i lavoratori che quotidianamente continuavano ad operare in piena pandemia.

La Fist Cisl ha sempre partecipato ai CAE esistenti, con la volontà di garantire un presidio costante alle lavoratrici e ai lavoratori.

Nel contesto dell’attività sindacale internazionale vogliamo evidenziare che l’8 aprile Uni Global Union ha siglato con Orpea, uno dei principali fornitori mondiali di assistenza completa per gli anziani, un "Accordo di partenariato globale sull'occupazione etica, il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e i diritti sindacali".

Un accordo storico che impegna e vincola il Gruppo a garantire le libertà individuali ai lavoratori, tra cui quella di associarsi al sindacato, nonché connesse alla capacità di creare le condizioni per un dialogo sociale produttivo e per una contrattazione collettiva efficace.

L'accordo interessa 70.000 dipendenti in 23 paesi del mondo. In Italia il GRUPPO è presente con 24 strutture e più di 1.900 collaboratori.

Un ruolo fondamentale nella costruzione di questo processo e nella definizione dell'Accordo è stato svolto da Unicare, il sindacato internazionale della cura e dell'assistenza e salutiamo e diamo il benvenuto a questi lavori congressuali al Direttore Generale Adrian Durschi, presente qui oggi con noi. Cogliamo l'occasione per salutare anche il vice presidente di Unicare Europa e Unicare Global Union, l'amico Pierangelo Raineri.

Il nostro auspicio è che questo accordo rappresenti un punto di riferimento nel panorama delle relazioni sindacali internazionali con le grandi multinazionali in tutti gli ambiti produttivi, per lo sviluppo di una contrattazione transnazionale efficace e vincolante.

CONCLUSIONI

Mi avvio alle conclusioni di questa relazione rivolgendo i dovuti ringraziamenti a partire da chi, nello svolgimento delle mie funzioni, condivide con me le responsabilità della Segreteria Generale. Grazie,

dunque, alla Segretaria Aurora Blanca e al Segretario organizzativo Mattia Pirulli.

Ma grazie anche alle Segreterie Nazionali di Felsa e Fisascat, il cui contributo a questo esperimento associativo in costante evoluzione non è mai mancato.

È d'obbligo rivolgere un grande applauso a tutto lo Staff della Fisascat e della Felsa Nazionali, il cui contributo è stato imprescindibile nell'organizzazione di questo Congresso: oramai siete una squadra rodata che affronta il proprio lavoro con grande dedizione, e di questo vi ringrazio davvero di cuore. Un ringraziamento anche a tutte le maestranze del Centro Congressi di Rimini e degli hotel che ci ospitano.

Come avrete notato la grafica dei tre congressi Fisascat Felsa Fist ha come unico filo conduttore un pianeta.

E proprio dalle immagini dei variegati mondi di Fisascat e Felsa che abbiamo voluto riproporre un unico mondo, quello della FIST, a rappresentare la complessità del Terziario contemporaneo, digitalizzato e super tecnologico. La FIST, una federazione nuova, giovane, dinamica. Fisascat e Felsa nella FIST sono due mondi che si parlano e si ascoltano, che si incontrano e si completano, che si cercano e si confrontano, per

diventare, ognuno con i propri valori, le proprie sensibilità, i propri caratteri distintivi, una sfera composta da contaminazioni positive, da idee condivise, da azioni concrete per intraprendere, ognuno con la propria bandiera, con intelligenza, con ingegnosità, con creatività e con responsabilità, **una direzione comune** nell'interesse del mondo del lavoro che rappresentiamo e delle lavoratrici e dei lavoratori che sempre di più si avvicinano ai nostri valori di solidarietà, autonomia, pluralismo contrattazione, libertà e partecipazione.

W la Cisl, W la Fisascat, W la Felsa e W la FIST!

F.I.S.T. CISL

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO