
“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

Care delegate, cari delegati,

Gentili Ospiti, Autorità, Colleghe e Colleghi, al nostro Segretario Generale Nazionale della Fisascat Pierangelo Raineri, alla Segretaria Regionale della Cisl del Veneto Franca Porto, agli amici della Filcams /F.P. Cgil (Adriano, Margherita, Palma) e della Ultucs/Uiltrasporti/FPL-Uil (Luigino, Daniele e Pietro), un benvenuto ai nostri lavori.

Celebriamo oggi il IX Congresso Regionale della Fisascat del Veneto in questa raffinata Villa del 1850, arricchita da magnifici affreschi, stucchi d'epoca, specchi in vetro di Murano, immersa in un suggestivo parco secolare, nel cuore della Riviera del Brenta, abbiamo scelto questa località turistica in quanto espressione di storia, di cultura, di arte e di paesaggio. Ringrazio per questa opportunità data ai congressisti, la Dott.ssa Elisabetta Fogarin, che non solo è la proprietaria di questa stupenda Villa, ma è anche la Presidente dell'EBIT Ente Bilaterale dell'Industria Turistica del Veneto.

In questi mesi ho avuto la possibilità di partecipare ai congressi territoriali, di sentire tutte le relazioni dei colleghi, molti interventi, ma soprattutto ho avuto modo di incontrare i nostri delegati del Veneto. E' stata un'occasione importantissima, unica, per discutere le prospettive del nostro sindacato, ma soprattutto è stata una grande occasione per ascoltare.

Sentire i delegati, i nostri veri azionisti, i filtri, i rappresentanti del sindacato in prima linea sul posto di lavoro, a trasferire le difficoltà, le aspettative, le paure della nostra gente di questo periodo così denso d'incertezze sul futuro, ci rende ancora più consapevoli che stiamo attraversando un cambiamento storico, un grande cambiamento, che sta mettendo in discussione il benessere costruito negli anni.

Nei congressi, e come nelle nostre attività quotidiane, ascoltiamo anche lo sconforto di chi vive sulla propria pelle la crisi, anche le critiche di chi nel sindacato ripone tante aspettative e non sempre trova le adeguate risposte.

In questo contesto di difficoltà, ascoltare significa anche interrogarsi su quanto ogni giorno facciamo e di quanto ancora dovremmo fare e i dibattiti congressuali hanno fatto emergere che c'è ancora un forte bisogno del sindacato.

La lavoratrice, il lavoratore da soli sono deboli, di fronte allo squilibrio di potere sempre esistito e sempre presente nei posti di lavoro e nel mercato del lavoro; sono soli di fronte alle problematiche e alle disuguaglianze sociali.

Fare sindacato, significa mettersi insieme, contare di più, avere più forza per far pesare i propri interessi, a perseguire gli stessi obiettivi, a valorizzare di più persone, le relazioni, le collaborazioni, loro sono i veri protagonisti che possono costruire nel sistema il bene comune, non è una proposta antiquata, anzi la crisi che viviamo ne rafforza il significato profondo e originario.

Abbiamo anche colto che il sindacato deve però cambiare. Deve coniugare i suoi valori originari, ancora validi e attuali, con il nuovo scenario sociale ed economico.

Dobbiamo essere in grado di capire che la tutela degli interessi dei lavoratori, in mezzo a questa epocale trasformazione, non si fa con la nostalgia dei bei tempi andati. C'è invece la necessità di comprendere a fondo quali nuovi strumenti e strategie servono a dare una risposta ai nuovi bisogni sociali e lavorativi.

La crisi ha, infatti, scomposto il lavoro e la sua forza aggregante, e nel contesto che ci troviamo abbiamo il compito di capire, nel presente e nel futuro, come riuscire ad aggregare quanto la crisi ha separato. Anche la mancanza di un governo effettivo, autorevole, aperto e partecipato, cui prendano parte tutte le componenti fondamentali della rappresentanza istituzionale, incrementa nel pieno della crisi, ad allentare le relazioni a tutti i livelli, personali e collettive, dando una sensazione illusoria di maggiore libertà e rivelandosi, spesso, fonte di disagio e d'isolamento.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

E' necessario dare anima a una cultura di forte coesione sociale, che richiede capacità istituzionale aperta a raccogliere le istanze dei disagi e dei bisogni dalla base, e più efficaci nel decidere le soluzioni.

Analisi della crisi e situazione economica sociale

Sembra ieri quando abbiamo celebrato l'ultimo Congresso Regionale il 30/31 Marzo 2009, quell'appuntamento già fotografava fortissimi cambiamenti, in Italia e nel Mondo rispetto all'economia globale, nel lavoro, nello sfruttamento delle persone, e già nella crisi economico sociale.

Tutti argomenti che in questi quattro anni i territori hanno affrontato, con controparti sempre più deboli e agguerrite dal voler sopravvivere nel mercato, da una competizione sfrenata della grande distribuzione, che ha sfruttato la liberalizzazione degli orari e delle aperture grazie al Decreto Salva Italia - con Istituzioni/Enti/Pubbliche Amministrazioni costrette ai vincoli dei Patti di Stabilità e ai tagli lineari della Spending Review hanno messo in ginocchio appalti di servizi e del socio-sanitario con pesanti conseguenze nel e sul lavoro, alle famiglie e ai cittadini.

Ma i problemi di allora si sono aggravati da una crisi economica, finanziaria dei mercati internazionali, dal fallimento della politica che non ha precedenti, tutto ciò ostacola lo sviluppo nel Paese.

Invece di attivare politiche di investimenti, di sviluppo e di progresso economico sociale, sogno sperato da tutti, abbiamo assistito al regresso dovuto a molte chiusure di attività, a fallimenti, a concordati preventivi, all'aumento di decreti ingiuntivi, a imprese indebitate - senza liquidità - molte dei nostri settori, in particolare quelle in appalto di servizi vantano da qualche anno crediti dalle Pubbliche Amministrazioni - provvedimento sbloccato in questi giorni con una prima parte di rimborso, entro un anno sarà pagato il debito dello Stato - si spera che questo sia solo il primo di una serie di atti che riconducano rapidamente Stato-cittadini su un piano di reciprocità in termini di diritti e doveri.

La conseguenza si abbatte sul sistema: le imprese hanno difficoltà a far fronte al pagamento delle obbligazioni dai contributi previdenziali, alle imposte fiscali, agli stipendi dei lavoratori. La responsabilità sociale distingue in questo contesto le Aziende che hanno ricercato e ricercano soluzioni per proteggere e salvaguardare l'occupazione, attraverso il ricorso degli ammortizzatori sociali, altre hanno scelto di ristrutturare, altre hanno riorganizzato. Molte hanno dovuto ridurre il personale per non cessare e molte hanno utilizzato forme di solidarietà riduzioni di orario. Uno scenario drastico che influisce negativamente nel sistema socio-economico generale e che riduce, di fatto, il reddito delle persone e delle famiglie.

Il Pil Italiano è al minimo storico nell'ultimo decennio, con un tasso di disoccupazione che continua a crescere, passando dal 10,6% del 2012 all'11,4% previsto per il 2013 e all'11,8% nel 2014. Il tasso di disoccupazione giovanile è al 33% tra i ragazzi sino a 25 anni con punte più drammatiche nelle aree meridionali, dove arriviamo quasi a un disoccupato su due: c'è il rischio concreto di vedere esclusa definitivamente dal mondo del lavoro un'intera generazione.

La perdita di un milione di posti di lavoro, con record nell'ultimo trimestre del 2012 che ha registrato l'espulsione dal sistema produttivo di quasi 330mila persone (+15,1%), ha portato con sé l'erosione del risparmio familiare, che in alcuni casi è risultato l'unico ammortizzatore sociale disponibile, e secondo un'analisi del Censis, ha fatto precipitare circa il 28% della popolazione Italiana nell'abisso dell'area a "rischio povertà". Anche le misure congiunturali a sostegno delle famiglie in difficoltà, quali la sospensione del pagamento delle rate dei mutui, stanno per esaurirsi e comunque non danno e non possono dare garanzie durature. Un quadro che vede un calo vertiginoso delle vendite al dettaglio e minori consumi reali per 38 miliardi di euro.

Crisi che ha cambiato la società, le relazioni interpersonali, gli stili di vita.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

Il 2012 il nostro Paese è stato caratterizzato da una difficile condizione socio-economica delle famiglie italiane: nel primo trimestre la flessione delle spese della famiglia è stata del 2,8% e nel secondo trimestre vicina al 4%. I consumi reali sono tornati ai livelli del 1997. Non migliorano le vendite nel 2013, infatti, secondo i dati l'Istat registra un calo dello 0,5% a gennaio sulle vendite al dettaglio. Nella media del trimestre novembre-gennaio 2012 l'indice è diminuito dello 0,80% 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%, 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 del mese di gennaio 2012, una diminuzione sia per la grande distribuzione (-2,3%) sia per le imprese operanti su piccole superfici.

Pasqua appena trascorsa ha confermato come gli italiani e le famiglie abbiano modificato le abitudini e tradizioni, si sono attrezzati nell'austerità. Otto italiani su dieci, non sono andati in vacanza. Le prenotazioni negli alberghi registrano un calo del 20% tra i connazionali, con un fatturato che Confesercenti stima in caduta del 30-40%. Ma si stringe anche sulla tradizione, uova di cioccolato e colombe registrano un calo forzato degli acquisti superiore al 10% nel confronto con il 2012, il boom di consumi c'è stato per le uova di gallina e con cinque milioni di italiani che preparano da soli pasta, pane e dolci tipici delle feste. Se la spesa per imbandire la tavola si è ridotta del 10% per un totale di 1,1 miliardi, il menu dei giorni successivi alla festa due terzi di famiglie ricicla gli avanzi a tavola.

Un altro dato negativo è anche quello ai beni e servizi per la mobilità, la cui domanda registra a febbraio rispetto allo stesso mese del 2012 - una riduzione del 7,6%, e s'inserisce in un contesto che ha visto ridursi in due anni la domanda per i beni e i servizi considerati nell'aggregato di circa il 25% in volume. Le riduzioni dei consumi particolarmente significative hanno interessato oltre all'alimentare, le bevande, e i tabacchi (-4,7%), gli alberghi e i pasti e le consumazioni fuori casa (-3,7%), l'abbigliamento e le calzature (-3,6%) e i beni e servizi per la casa (-3,6%), tutti segmenti che scontano da tempo un arretramento della domanda. Quadro che conferma una situazione economica stagnante: i consumatori che hanno qualcosa da parte, in una situazione del genere non investono e non comprano, e questo comporta un ulteriore calo della produzione e di conseguenza dell'occupazione. “E' un cane che si morde la coda”, perché il calo dell'occupazione produce un calo del reddito e quindi di nuovo il calo del consumo.

In particolare per i consumi alimentari il calo è stato ininterrotto dal 2007: - 1,8% nel 2007, - 3,3% nel 2008, -3,1% nel 2009, -0,7% nel 2010, -1,8% nel 2011, -3% nel 2012. Le ragioni di questo smottamento prolungato nel tempo vanno nel crollo della capacità di spesa delle famiglie italiane (in particolare lavoratori dipendenti e pensionati) che da circa un ventennio vedono i loro redditi sostanzialmente fermi a fronte di una riduzione del potere d'acquisto degli stessi, che supera il 30% dovuta in gran parte alla speculazione operata dal settore del commercio e della produzione al momento del cambio valuta lira-euro che portò nel 2002 a un sostanziale raddoppio dei prezzi dei prodotti di largo consumo (alimentare e no food). Così, oggi, come rileva l'Istat, il 12,3% della popolazione non riesce più a fare un pasto adeguato tre volte a settimana. Sulla tavola degli italiani che appartenevano all'ex ceto medio, pesce, carne, formaggio, frutta e verdura si vedono sempre più raramente. Inoltre non sono diminuite solo le quantità, ma anche la qualità dei prodotti acquistati, con un preoccupante forte aumento della presenza dei cibi low cost che non sempre sono in grado di garantire standard di qualità e sicurezza elevati.

Sul fronte dell'abbigliamento, la situazione è addirittura peggiore, secondo i dati di Sistema Moda Italia - Intesa Sanpaolo, nel 2012 i consumi interni di vestiario e abbigliamento sono diminuiti del 10% (mentre l'export è aumentato del 18%, in particolare Cina e Stati Uniti) e per il 2013 non si avverte neppure l'odore di una possibile ripresa della domanda interna.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

“LA CRISI” secondo EINSTEIN già nel 1931, quindi dopo la più grave crisi mondiale del 1929, aveva affermato: “Non possiamo pretendere che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose. La crisi è la più grande benedizione per le persone e le nazioni, perché la crisi porta progressi. La creatività nasce dall’angoscia come il giorno nasce dalla notte oscura. E’ nella crisi che sorge l’inventiva, le scoperte e le grandi strategie. Chi supera la crisi supera se stesso senza essere “superato”. Chi attribuisce alla crisi i suoi fallimenti e difficoltà, violenta il suo se stesso talento e dà più valore ai problemi che alle soluzioni. La vera crisi, è la crisi dell’incompetenza. L’inconveniente delle persone e delle nazioni è la pigrizia nel cercare soluzioni e vie di uscita. Senza crisi non ci sono sfide, senza sfide la vita è una routine, una lenta agonia. Senza crisi non c’è merito. E’ nella crisi che emerge il meglio di ognuno, perché senza crisi tutti venti sono lievi brezze. Parlare di crisi significa incrementarla, e tacere nella crisi è esaltare il conformismo. Invece, lavoriamo duro. Finiamola una volta per tutte con l’unica crisi pericolosa, che è la tragedia di non voler lottare per superarla.”

Dobbiamo prendere spunto da questo grande Scienziato Fisico e Filosofo, la sua grandezza stava proprio nell’interpretare e mutare i modelli culturali per lo sviluppo. Abbiamo il dovere e la responsabilità di lottare per uscire dalla crisi, lavorare per una stabilità politica, per fare investire in ricerca e infrastrutture, senza far caricare i costi sulle future generazioni, lavorando per far diminuire il debito pubblico, senza imporre nuove tasse, ma spendendo meglio le risorse disponibili, tagliando gli sprechi e i costi della politica, i privilegi e l’evasione fiscale, recuperando la fiducia culturale, anche quella del blocco del credito che mette in discussione l’affidabilità, migliorando la produttività e la remunerazione del lavoro.

L’esito delle elezioni del 24 e 25 febbraio u.s., esprime un Paese sfiduciato, diviso in blocchi contrapposti e alternativi, che non hanno trovato nessuna intesa neanche sui temi di grande emergenza. Lo stallo politico-istituzionale è durato troppo, la missione fallita di creare un nuovo governo, ha permesso al Capo dello Stato Giorgio Napolitano – nei suoi ultimi giorni di mandato, di proporre un percorso inedito e cioè quello di indicare 10 Saggi, cioè 10 esperti “facilitatori” che devono occuparsi a progettare riforme istituzionali sui temi economico-sociali, per il nuovo governo. Atto di grande responsabilità dovuto in una economia disastrosa, in emergenza sociale, oltre alle tematiche istituzionali come la legge elettorale, il taglio dei costi della politica e le riforme costituzionali. Un programma da legislatura più che da veloce ricognizione. Ma soprattutto i colpi inferti all’economia e ai lavoratori che devono essere urgentemente parati dalla crisi: gli esodati, gli ammortizzatori dentro e fuori dai rapporti di lavoro. Speriamo ora a una seria responsabilità delle Forze di politiche e a farci evitare il ritorno al voto con tutti i rischi connessi a un nuovo ricorso alle urne senza peraltro aver modificato la Legge elettorale.

Scandali e prebende non portano nella direzione giusta e si sta facendo sempre più alto il rischio di sprofondare in un populismo pericoloso, che se sottovalutato può dare spazio a comportamenti intollerabili e incontrollabili.

Quando un sentire populista si radica in un contesto di disperazione sociale, si rischia che si innesti la convinzione diffusa che ciascuno ha il diritto di reagire a prescindere dalle regole e incuranti dalle responsabilità reali pur di dare sfogo al proprio disagio materiale e psicologico.

L’esito delle recenti elezioni politiche obbliga tutti, ad assumere come dato incontrovertibile la presenza in larghissimi strati della popolazione di un desiderio di cambiamento profondo della società, a partire dai comportamenti nell’agire politico e sociale. Si pone con forza e trasversalmente nell’elettorato un problema morale, etico di affidabilità e credibilità delle organizzazioni di rappresentanza, innanzitutto politica.

Un buon esempio ci viene dalla Chiesa: le dimissioni di Papa Benedetto XVI, che ha diviso il mondo cattolico che i non credenti, per la forza di aver agito contro le regole istituzionali religiose, ma di aver avuto la forza di fare un gesto da uomo comune. E l’elezione in tempi brevi di Papa Francesco, una persona inattesa, che ha affascinato tutti con il suo saluto e le sue prime parole pronunciate “vengo dalla fine del mondo”, nella

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

semplicità dei modi e stili di vita, sta dando segno ed esempio di cambiamento profondo e di attenzione agli ultimi.

Ci auspichiamo che i 10 Saggi diano la priorità e la condizione perché il prossimo Governo si concentri: a far pagare i debiti dello Stato alle imprese, a una Riforma Fiscale che combatta fortemente l'evasione fiscale, che riduca il prelievo fiscale sui redditi da lavoro e pensione, che riequilibri il peso tra Irpef, Iva, Imu, Tares, che faccia ripartire i consumi e che intervenga contro i patrimoni immobiliari e finanziari, che sostenga la famiglia, che metta ordine nel rapporto tra tassazione nazionale e tassazione locale – senza imporre nuove tasse, che recuperi contributi finanziari e agevolazioni fiscali e incentivi l'innovazione, la ricerca, l'investimento delle imprese e la loro crescita dimensionale, che semplifichi il sistema fiscale. In questo modo si rimettono in moto consumi, produzione, buona occupazione; con la crescita si risanano i conti.

Abbiamo perciò, tutti i compiti per casa da fare, e cioè la responsabilità di contribuire e a metterci a disposizione per ricostruire una coesione sociale che metta al centro la ripresa e la si eserciti attraverso il riconoscimento di chi rappresenta gli interessi economico-sociali nel Paese, lo insegna l'Europa, infatti la Commissione ha confermato che gli Stati membri in cui è stato sviluppato il partenariato sociale – le corrette e partecipate relazioni sindacali - sono stati quelli che hanno saputo gestire meglio la crisi, mettendo al centro politiche di sviluppo per i diritti umani, civili e sociali delle persone.

E' il momento di partecipare attivamente al Dialogo Sociale in tutti i settori di nostro interesse, anche perché si avvicina il giorno in cui si discuterà il nuovo trattato dell'Unione Europea, che ridisegnerà anche il modello di partecipazione delle rappresentanze sociali nel processo di integrazione e costruzione di un'Europa più vicina alle persone.

Nella Fisascat è forte la convinzione che al Dialogo Sociale Europeo debba essere assegnato un ruolo ancora più forte: gli accordi e le convenzioni dovranno essere esigibili e vincolanti per il legislatore di tutti gli stati membri.

Il mercato del lavoro

Nei tanti problemi sociali, il fenomeno più preoccupante è la disoccupazione, e non sono per niente buone le previsioni future per l'occupazione, per la produttività e per la quantità dei lavoratori tra i 15 e i 64 anni che sono inattivi. Non dobbiamo sottovalutare che oltre a quella dei disoccupati, c'è quella dei sottoccupati, i lavoratori a part-time che sono prevalentemente donne – e quella di milioni di persone che si trovano in una “zona grigia” tra inattività e disoccupazione, come coloro che hanno rinunciato a cercare lavoro.

Il peso degli occupati atipici (dipendenti a tempo determinato, somministrati, collaboratori, partite iva o prestatori d'opera occasionali ecc) sul totale degli occupati è in progressivo aumento e soprattutto tra i giovani: infatti, ha iniziato con un lavoro atipico il 44,6% dei nati dagli anni '80 in poi. A dieci anni dal primo lavoro atipico, quasi un terzo degli occupati è ancora precario e uno su dieci è senza lavoro.

Il mercato del lavoro italiano, soprattutto per effetto della recente Riforma Fornero, vive una stagione di cambiamento profondo e in certi versi contraddittorio.

Infatti, la stessa regolamenta le varie tipologie contrattuali, differenti dal lavoro tradizionale lavoro dipendente – dal contratto a termine, al contratto di apprendistato professionalizzante, al contratto a part-time, al lavoro intermittente – inserendo paletti e vincoli per rafforzare il lavoro a tempo indeterminato rispetto alle forme temporanee, parasubordinate e autonome, quali i collaboratori a progetto, a partita iva, all'associazione in partecipazione, ai tirocini, al lavoro accessorio (voucher).

Nei nostri settori sono coinvolte tutte le suddette tipologie contrattuali e per il lavoro autonomo sono state introdotte nuove regole per combattere l'uso distorto e vergognoso che da anni soprattutto nei settori terziario e del turismo si praticava (basta immaginare l'abuso dei contratti a chiamata, dei contratti a

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

progetto mai visti, o quelli in associazione e partecipazione o partite iva con orari programmati e direttive imposte dal datore di lavoro).

Certo, questa riforma era attesa come un interesse comune giungere a un miglior funzionamento del mercato del lavoro, a maggiori opportunità di inserimento al lavoro - con flessibilità attive, capace di coniugare le esigenze delle persone e delle aziende e capace di creare buona occupazione.

Strumento utile per rendere più efficiente e inclusivo il mercato del lavoro, invece risulta essere una riforma disorganica: ha introdotto regole rigide per entrare al lavoro ed ha invece aumentato le modalità di uscita dal mercato.

Ha previsto un “unico” mercato del lavoro avente le stesse regole per la totalità dei settori. I mercati del lavoro sono tra loro differenti come e quanto sono differenti i settori e i contesti territoriali. “Declinare al plurale” istituti di legge e di contratto e adattarli alle richiamate specificità sono il compito, il fine e insieme alla sfida di un’efficace contrattazione di categoria, in quanto attori privati della rappresentanza degli interessi coinvolti.

Per approfondire l’incidenza della recente riforma del lavoro e il contesto di crisi in cui siamo chiamati ad operare nel Veneto, abbiamo incaricato uno studio di ricerca che ci ha recuperato un report aggiornato a marzo 2013 di dati produttivi-occupazionali (presente in borsa tra il materiale congressuale), e che sicuramente ci farà riflettere per attrezzarci.

Una breve sintesi: alla fine del 2012, le imprese attive in Veneto nei settori del terziario presidiati dalla Fisascat sono complessivamente circa 180mila; poco meno di 104mila nel commercio, 32mila nel comparto turistico-alberghiero e 44mila nel settore dei servizi. Esse costituiscono il 40% del totale delle imprese attive in regione. Rispetto al 2009, si registra un incremento delle imprese attive di poco inferiore al 2% corrispondenti a circa 3mila aziende in più. Si tratta di aziende che non superano i 9 dipendenti e solo in pochissima parte (circa 700 aziende) risultano avere più di 50 dipendenti. Il numero medio annuo di lavoratori dipendenti nel 2011, secondo i registri dell’Inps, è nell’insieme pari a circa 432mila; di questi 189mila (circa il 44%) risultano occupati nel commercio, 100mila nel comparto turistico-alberghiero (23%) e 142mila nel settore dei servizi (33%).

Dal 2008 al 2011 si registra un decremento del 6% (7mila lavoratori in meno). Per il 2012 si evidenzia una nuova crescita di circa 2400 unità, determinata da un aumento delle posizioni lavorative nel comparto turistico-alberghiero (+5000) e da una diminuzione nel commercio (-1300) e nei servizi (-1300).

Significativo è rilevare che le assunzioni avvengono nella maggioranza dei casi (78%) con forme contrattuali a termine. I contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano il 61% del totale, con picchi massimi nel comparto turistico-alberghiero (dove arrivano al 73%). Riguardano nel 57% dei casi la componente femminile e interessano lavoratori stranieri per il 26%.

Nel 2012 sono state effettuate 61mila assunzioni con un contratto di lavoro intermittente (il triplo rispetto al 2008). Circa 22mila rapporti di lavoro risultano attivati con un contratto di tipo parasubordinato: circa 16mila collaborazioni, 1400 associazioni in partecipazione, i prestatori di lavoro occasionale accessorio nel 2011 risultavano essere oltre 8mila e i voucher venduti 631mila. Dalla seconda metà del 2012, sono tuttavia evidenti gli effetti della Legge 92/2012 che hanno determinato una diminuzione sia dei nuovi rapporti di lavoro che delle posizioni in essere per queste tipologie contrattuali.

Dal 2009, le aziende dei nostri settori che hanno aperto procedure di mobilità sono circa 800 (340 nel commercio, 290 nei servizi e 180 nel comparto turistico-alberghiero), per un totale di circa 13mila lavoratori coinvolti. Nel corso del 2012 le aziende in difficoltà risultano circa 250, con una previsione di circa 5.300 lavoratori coinvolti. Le ore di cassa integrazione guadagni autorizzate alle aziende commerciali, dal 2008 al 2012, sono quasi 28milioni, quelle riferite al settore servizi circa 1milione. Hanno riguardato nel 75% dei casi gli interventi in deroga e nel 25% la Cig straordinaria. Nel 2012 gli interventi straordinari sono

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

aumentati (rispetto al 2011) del 75%, quelli in deroga del 49%. Le ore complessivamente autorizzate nel 2012 (11,4milioni) sono equiparabili a circa 7mila lavoratori sospesi che non abbiano mai lavorato nell'intero anno.

Gli inserimenti nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati dalle aziende dei nostri settori hanno superato nel 2012 quota 10mila (nel 51% dei casi riguardano lavoratori licenziati da aziende del commercio). A prevalere sono i licenziamenti individuali (L.236/93), pari a quasi il 90% del totale.

Un quadro che conferma il peso della crisi, la mancanza di un'economia stabile e produttiva, che evidenzia tanta flessibilità, precarietà, stagionalità, e il peso degli occupati atipici che hanno operato nella transizione di questi quattro anni. La stabilità occupazionale è minima, e percorre l'andamento incerto delle imprese.

Diventa inevitabile di fronte ad un sistema incerto poco produttivo, insistere perché vengano disciplinati e regolati per legge ammortizzatori sociali universali e robusti, non è più accettabile che il modello delle protezioni sociali resti anticamente concepito per un sistema produttivo industriale, tutti i settori dei servizi hanno per l'85% lavoratori impiegati in aziende con meno di 15 dipendenti, e dal 2009 ad oggi hanno retto solo e grazie alla Cassa Integrazione in deroga. Siamo coscienti però che le risorse a disposizione si stanno per esaurire. Parteciperemo anche noi all'iniziativa del 16 Aprile, per sollecitare il Governo e sensibilizzare il Parlamento a dare una rapida risoluzione che rischia di aggravare la condizione sociale di migliaia di lavoratori e imprese ai quali verrebbero a mancare gli unici strumenti a oggi disponibili per contrastare la crisi.

L'orizzonte delineato dalla recente riforma del lavoro è sfidante per la Bilateralità: esige un suo ruolo maggiormente ispirato alla pro attività, a una più efficace finalità e una gestione equilibrata e rigorosa delle risorse. I fondi di solidarietà bilaterali dovranno sostenere il reddito dei lavoratori in caso di crisi e sospensione dal lavoro, senza traumi per la perdita del lavoro, senza il timore di non potere mantenere la propria famiglia, garantendo adeguati livelli di protezione sociale con indennità economiche sufficienti per superare i momenti di disoccupazione e di politiche attive per la ricollocazione al lavoro.

La Contrattazione Nazionale

Nel recente accordo sulla produttività è previsto che il Contratto Nazionale garantisca regole e retribuzione per tutti, affidando alla contrattazione di 2° livello il compito di definire condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro, al fine di rispondere alle diverse dinamiche temporali della produzione e dei mercati, nel rispetto della vigente normativa comunitaria oltre che ai diritti e delle esigenze delle persone.

Il Contratto Nazionale ha l'obiettivo di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni e potrà destinare una quota di incremento salariale al 2° livello, fermo restando che, nel caso in cui non fosse applicata la contrattazione decentrata, la quota resta parte integrante degli incrementi previsti dal CCNL.

La Contrattazione Decentrata

L'accordo del 21 novembre u.s. sulla produttività sottoscritto tra il Governo Tecnico e sindacati (tranne la Cgil) e associazioni datoriali è per noi uno strumento che va nella direzione giusta e mira a migliorare i salari dei lavoratori, oltre che a essere un contributo per la ripresa produttiva. Proprio in questi giorni è stato emanato il Decreto Ministeriale e la Circolare Ministeriale attuativa sulla detassazione di importanti voci retributive legate a istituti come il ciclo continuo, la banca ore, indennità di turno, reperibilità, presenza, domenicale, festivo, interviene sulla OdL orari/turni/flessibilità, salario variabile. Decreto che ha chiarito gli indicatori quantitativi e finalizzati alla maggiore produttività, competitività ed efficienza. Costituisce un utile chiarimento per lo sviluppo di accordi di secondo livello, finalizzato a cogliere le opportunità della tassazione agevolata, acquisendo più salario netto per i lavoratori in un quadro di misure contrattuali orientate alla maggiore competitività delle imprese attraverso la valorizzazione del lavoro. Fondamentale, inoltre, che gli accordi devono essere sottoscritti con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero, alle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda e cioè le RSA che le RSU.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

Tale riferimento risponde a una logica di sistema di relazioni industriali di cui non solo le OO.SS., ma le parti sociali nel loro complesso, dovrebbero essere garanti rispetto a un pericolo di atomizzazione della contrattazione che potrebbe tradursi in un rischio di dumping contrattuale per i lavoratori e di concorrenza sleale per le imprese.

Non secondario l'aspetto contenuto nel Protocollo legato alla partecipazione/democrazia economica e al tema della rappresentanza, che favorisce l'impegno alla reale partecipazione dei lavoratori nei processi di governance dell'impresa. Inoltre l'accordo prevede che siano definite per i vari settori le 4 modifiche da introdurre alla disciplina delle RSU e i criteri per misurare la rappresentatività. Solo la soglia di rappresentatività del 5% è ammessa al tavolo negoziale, per la Fisascat è importante mantenere, contemporaneamente il sistema di rappresentanza legato alla costituzione delle RSA in assenza delle RSU, in quanto i nostri settori sono caratterizzati per l'85% da imprese con meno di 10 dipendenti.

La contrattazione decentrata, dopo la riforma degli assetti contrattuali del 22-1-2009, ha consentito nel Veneto e nei territori di avviare unitariamente la presentazione delle piattaforme secondo le previsioni del rinnovo dei CCNL sottoscritti:

Nel Turismo

Il Turismo in Italia e anche nel nostro Veneto risente pesantemente del calo delle presenze turistiche da molti anni. Nel 2012 il 34% degli italiani è partito per una vacanza di almeno una settimana. Il 36% ha optato per vacanze “mordi e fuggi”, cercando ospitalità presso amici e parenti. Una tendenza, questa, che sta prendendo sempre più piede tra le abitudini degli italiani, dettata soprattutto dalla drammatica caduta del potere d'acquisto delle famiglie. E' aumentato, inoltre, il fenomeno del pendolarismo verso le mete balneari soprattutto nel fine settimana. Nelle strutture ricettive il calo delle presenze ha registrato il 10-12% tra giugno e agosto 2012, gli effetti negativi si ripercuotono su tutta la filiera e sull'indotto.

Il cambio degli stili di vita e delle ridotte presenze turistiche, fattore preoccupante, non si limita ad avere ripercussioni negative sulle condizioni di vita delle famiglie, ma ha effetti gravi sull'intera economia e sul bacino occupazionale, con aumento del lavoro nero, del precariato e delle peggiori flessibilità.

In questo periodo anche nella nostra Regione si sta discutendo della legge quadro sul Turismo nel Veneto. Come OO.SS. abbiamo ribadito che deve essere affermato il valore fondamentale del lavoro stabile, qualificato professionalmente con strumenti per combattere tutte le forme di lavoro precario (soprattutto l'abuso del lavoro a chiamata), del lavoro irregolare e sottopagato.

Il Turismo per il Veneto è una parte fondamentale dell'economia regionale, è la prima Regione turistica d'Italia e le politiche da farsi devono essere mirate allo sviluppo e alla crescita del settore non a periodi e a stagioni, ma lo sforzo è creare condizioni, promozioni, attrazioni, iniziative e presenze tutto l'anno. La sfida dei prossimi anni sarà di concentrare politiche a favore della destagionalizzazione. Il Veneto è dotato di patrimonio invidiabile da tutti: dalla città più bella del mondo come Venezia e tutte le altre ricche di storia, arte, cultura, da Santuari e Basiliche famose, dalla bellezza delle Dolomiti, a quelle delle spiagge del litorale Veneziano e Rodigino, al meraviglioso lago di Garda, al grande parco giochi di Gardaland, ai parchi naturali presenti in tutte le province (dalle Dolomiti al Delta del PO), alla ricchezza dell'acqua termale che da millenni contraddistingue il Bacino Termale Euganeo. Una realtà meravigliosa ma se non valorizzata da politiche concertate in tutti i segmenti coinvolti con Comuni, Province Regione e associazioni di categoria, per sviluppare con giuste strategie la conoscenza delle vocazioni venete e a permettere ai turisti di spostarsi senza vincoli e problemi, con opportunità, necessità, di intervenire a migliorare le infrastrutture, i trasporti, la promozione, l'offerta alberghiera, l'innovazione, l'accoglienza, iniziative culturali, sportive ecc.! Necessita far risaltare la nostra storia e le nostre tradizioni, i nostri prodotti locali, il nostro artigianato, la nostra cucina ecc. Siamo poi convinti che la competizione vinca sulla qualità, sull'utilizzo del personale professionale capace, formato, aggiornato, stabile e remunerato. Solo così saremo in grado di sfidare, al meglio, le politiche globali.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

E' in corso la trattativa del rinnovo del Contratto Nazionale, che pur nel contesto attuale di crisi e di mercato, si stanno già affrontando importanti temi quali la governance, il mercato del lavoro, l'organizzazione del lavoro, il secondo livello di contrattazione, la bilateralità, i fondi bilaterali del sostegno al reddito, le terziazioni. Altri dovranno essere affrontati come il passaggio di appalto e concessioni, la classificazione, recepimento di nuove figure professionali, la durata e il salario da rivalutare sulla base di quanto previsto dall'IPCA.

Purtroppo registriamo la richiesta di Fipe di sospendere il confronto negoziale, che sta mettendo in evidenza le difficoltà e le conseguenze della situazione di crisi che coinvolge pesantemente il settore e dell'uscita dall'associazione di molte aziende della ristorazione – di cui parlerò poi nel capitolo appalti.

Nell'aprile 2011 tutte le Province del Veneto hanno provveduto ad inviare a tutte le controparti firmatarie dei CCNL del Turismo (Fipe-Assotrail-Federturismo-Aica-Asshotel-Assoturismo/Fiepet-Assointrattenimento) le piattaforme di 2° livello per comparti: Ristorazione Collettiva - Pubblici Esercizi - Imprese di viaggio e del turismo - Alberghi/Hotel/Strutture Alberghiere - Strutture di intrattenimento -Stabilimenti Balneari e Complessi Turistici;

Purtroppo ad oggi solo in pochi hanno risposto e non su tutti territori, ma per sottolineare che il difficile momento non consente di sviluppare un confronto concreto, visto i risultati non positivi del settore.

Sempre nell'Aprile 2011 invece abbiamo inviato a livello regionale Veneto le piattaforme alle controparti (Fiavet-Faita-Federturismo-Confesercenti-Aica del Veneto) per i settori: Imprese di viaggio e del Turismo - Stabilimenti Balneari e Complessi Turistici - Turismo Regionale Veneto.

Anche per queste richieste sono pervenute risposte timide che confermano, di fatto, le risposte territoriali.

Qualche riflessione va fatta: le nostre controparti firmano accordi a livello nazionale e a livello locale disattendono puntualmente! Il difficile momento non aiuta nessuno, la crisi non può essere la giustificazione di tutto, concertare temi di responsabilità contrattuale e sociale dovrebbe essere nell'interesse di tutti, anche valorizzare e premiare l'impegno e la partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali. L'elemento di garanzia peraltro non è stato corrisposto, una riflessione la dobbiamo fare! Mi rivolgo a te caro Pierangelo, in quanto credo che questi i comportamenti e inadempienze debbano essere valutate sul tavolo nazionale, bisogna chiarire e decidere regole esigibili per la realizzazione degli accordi decentrati! I costi dei contratti non possono essere risparmiati a tutti livelli sulla pelle dei lavoratori, e solo con l'aumento delle flessibilità e delle deroghe! Le controparti devono essere più coerenti e rispettose degli impegni e accordi che sottoscrivo a livello nazionale. Serve un patto nuovo tra imprese e sindacato e che vada incontro a tutte le motivazioni e ragioni che circoscrivono il lavoro. Si deve studiare un nuovo modello contrattuale, un modello che dia garanzie e risposte salariali certe ai lavoratori e questo vale per tutti settori che noi della Fisascat rappresentiamo.

Nel Terziario/Cooperazione Distributiva

Il Settore del Commercio, Terziario e Servizi, è quello che ha pagato di più in questa crisi di consumi, ben analizzato dallo studio Censis che l'ha identificata come la crisi delle “tre R”: Risparmio, Rinuncia, Rinvio e nel febbraio 2011 è stato sottoscritto senza la firma di Filcams-Cgil il CCNL del Commercio, un contratto figlio di questi tempi di crisi. Noi crediamo che un contratto sia sempre meglio di un “non contratto”, certo, aver toccato gli eventi della malattia non è stato piacevole per nessuno, ma assumersi la responsabilità di combattere il fenomeno alto dell'assenteismo furbo a danno di chi invece ha il vero problema di salute e aver previsto invece l'indennizzo di due mesi al 100% per chi ha particolari patologie nei primi due mesi di aspettativa dopo i 180 gg di malattia è stato un grande risultato.

Avere disciplinato il tetto massimo del 30% delle domeniche lavorabili in un anno, con la vecchia disciplina Bersani sulle deroghe domenicali e festivi, aveva e ha, oggi ancora di più con il Decreto Salva Italia, protetto e tutelato le migliaia di lavoratrici e lavoratori a non essere sempre al lavoro la domenica.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

In questo triennio, quasi tutte le aziende della GDO e della Cooperazione Distributiva hanno disdettato gli accordi integrativi aziendali come Pam, Panorama, Carrefour, Coop Nordest, Coop Estense ecc., e quindi è aperta la negoziazione con tutto da riconquistare. Altri gruppi sono in trattativa OVS/COIN/UPIM/SMA/OCHAN e il rischio disdetta c'è sempre, la soluzione è trovare un riequilibrio economico normativo, dove la questione domenicale e festiva ed i premi aziendali sono al centro del negoziato.

Nel prossimo rinnovo nazionale dovremmo impegnarci fortemente nel consolidare il sistema delle relazioni sindacali a tutti i livelli, soprattutto nella GDO. Dobbiamo confermare il welfare contrattuale, rafforzare la bilateralità. Dobbiamo riappropriarci alcuni temi dell'organizzazione del lavoro e dell'orario, con l'obiettivo di far meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro, anche in virtù della liberalizzazione degli orari e delle aperture, del salario variabile nella contrattazione di 2° livello. Dobbiamo rielaborare norme e strumenti che coinvolgono maggiormente i lavoratori in tema di salute e sicurezza.

Nel Veneto: da oltre dieci anni in tutte le province del Veneto con Confcommercio e a livello Regionale con Confesercenti si è sviluppata la contrattazione decentrata a livello provinciale e regionale. Una Regione che vantava il primato degli accordi nel terziario, confermati da Fisascat e Uiltucs nel 2008 solo per la regolamentazione del lavoro domenicale e festivo, su base volontaria e con maggiorazioni incentivanti, esonerando diverse categorie di lavoratori: part-time, genitori con figli fino a tre anni, lavoratori con handicap e chi usufruisce della legge 104 per l'assistenza di familiari. Le piattaforme di rinnovo inviate successivamente, sono ancora nel cassetto della scrivania delle controparti. Anche qui ci si chiede c'è la volontà delle controparti di rinsaldare il livello decentrato di contrattazione?

Nel marzo 2012 abbiamo positivamente sottoscritto il rinnovo del CIA con Aspiag Service, importante gruppo con marchio Despar, che vede occupati circa 4500 dipendenti. Accordo che vede regolato il lavoro domenicale su base volontaria, che mantiene regole sulle condizioni di miglior favore nell'organizzazione del lavoro e che valorizza diverse professionalità, anche quella dei farmacisti, che inserisce nuove modalità di salario variabile per renderlo esigibile ed erogabile, e che prevede un piano di nuovo sviluppo nei 3 anni in corso e impegno ad assumere 900 nuovi dipendenti.

E' in fase negoziale il rinnovo del CIA Area Veneto con Coop Adriatica che vede interessati circa 3500 lavoratori, a dicembre 2012 abbiamo raggiunto un accordo temporaneo di 6 mesi, che regola la volontarietà e la rideterminazione delle maggiorazioni domenicali, con impegno ad aumento di orario per i part-time, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine e degli apprendisti, oltre che a nuove assunzioni, responsabilmente sottoscritto per evitare rischi di disdetta e di aumento dei costi dell'azienda costretta a difendersi nel mercato dalla GDO nelle aperture selvagge. Tutti gli altri temi sono in questi giorni oggetto di serio confronto, in particolare quello della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Va sottolineato che Coop Adriatica è l'unica cooperativa della distribuzione organizzata che non ha disdettato pretestuosamente il Cia scaduto.

Il Decreto Salva Italia che ha decretato la liberalizzazione degli orari e delle aperture non ci sta aiutando. Federdistribuzione è uscita da Confcommercio e qualche settimana ha inviato le disdette dagli accordi territoriali, rappresenta la Grande Distribuzione, cioè la parte imprenditoriale che ha scelto di aprire le attività commerciali sempre – sette giorni su sette – in modo prepotente sul mercato, domeniche e festività (vedi Pasqua) che sfrutta da oltre un anno migliaia di lavoratrici e i lavoratori, che non ha aumentato i fatturati, che ha aumentato i costi di gestione, che ha aumentato le flessibilità delle persone, che ha peggiorato le condizioni di lavoro e di vita delle persone, che ha aumentato i rischi per la salute, che non ha aumentato l'occupazione, che ha fatto morire nel Veneto migliaia di piccole e medie attività, che ha svuotato i centri urbani, che non rispetta le relazioni sindacali, che disdice gli accordi aziendali, che non risponde agli appelli della Regione e del Sindacato a ricercare una soluzione concertata, non risponde a una programmazione delle aperture e non intende favorire pari opportunità nel mercato.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

Quante iniziative abbiamo fatto per sensibilizzare imprese, istituzioni, cittadinanza, consumatori a contrastare questa vergognosa derogalizzazione che ha messo in ginocchio una società civile, i diritti umani, i diritti della famiglia, le relazioni interpersonali, i diritti al riposo sociale, ha espropriato e privato gli interessi privati e personali della nostra gente, costretta a tenersi il lavoro – perché non hanno altre alternative. Dobbiamo dare atto che la Regione Veneto ha tentato di contrastare il Decreto Salva Italia, con la legge n° 30/2011, limitando, di fatto, le aperture domenicali e festive e subito impugnata dalla GDO. La Regione ha ricorso al Tar, come del resto abbiamo fatto noi, sino ad appellarsi alla Corte Costituzionale insieme con altre Regioni, ma purtroppo la stessa Corte ritiene che l'Italia debba avere la massima libertà e competitività in tutto il territorio nazionale! Una grande amarezza che contrasta con le decisioni intraprese dalla Comunità e Direttiva Europea, dove valorizza e richiama l'attenzione a vivere il giorno comune di riposo settimanale a favore della conciliazione della vita personale, familiare e professionale, e da altri ricorsi fatti da altri Stati (la Germania) dove viene ribadito che la domenica è da considerarsi un giorno di riposo dal lavoro non soltanto per motivi di carattere religioso, ma anche per consentire il recupero fisico dei lavoratori e per garantire un adeguato tempo libero. La persona umana va sopra gli interessi economici.

Abbiamo aderito all'iniziativa “Libera la Domenica” insieme a Confesercenti, alla CEI e le altre OO.SS. nella raccolta di firme popolare, con l'obiettivo di raggiungere 50.000 firme entro il 15 Aprile c.a. e ha l'obiettivo di far abolire il Decreto Salva Italia – a oggi solo il Veneto ne ha raccolte 25.000.

Noi non molleremo la battaglia, faremmo di tutto per ribadire il valore delle domeniche e delle festività, siamo indignati nel vedere chi insiste ad aprire com'è avvenuto a Pasqua, Pasquetta, il 25 Aprile, il 1° Maggio, il 2 Giugno. Certo gli appelli alla cittadinanza, ai consumatori di astenersi dal fare spese non smetteranno mai, non sono escluse altre forti iniziative, ma vanno ben ponderate, far scioperare i lavoratori nei giorni delle festività, significa fargli perdere due giorni di lavoro.

Su questo tema potremo scrivere un libro, ma tutti ci auguriamo di scrivere nell'ultimo capitolo che insieme siamo riusciti a cancellare la legge attuale e ad augurare al prossimo governo di intervenire e a prendere esempio dagli altri stati per restituire il significato e il valore dei diritti civili, umani, sociali, culturali e per una migliore qualità della vita delle persone e delle loro famiglie!

Gli Agenti e Rappresentanti del Commercio

Quella del lavoro autonomo è una strada che molte persone intraprendono sognando alti guadagni e una gestione libera del lavoro. Sono questi i motivi, che spingono, ogni anno, migliaia di persone ad iniziare l'attività di Agente di Commercio, una categoria che da sola movimentata tra il 60% e il 70% del PIL Nazionale e che è composta di oltre 200.000 imprese/personone. Ma anche questo settore sta subendo gli effetti della crisi.

La crisi, la carenza di regole per lo svolgimento di questa professione, lo strapotere contrattuale delle case mandanti, cioè quelle che non rispettano le condizioni contrattuali, da troppe spese e una pesante fiscalità, hanno fatto diminuire di oltre 50.000 unità gli addetti nel settore loro non hanno nessuna copertura sociale, nessun ammortizzatore sociale sia nel poco o senza lavoro. Molte committenze abusano del contratto di agenzia per nascondere, di fatto, veri rapporti di lavoro subordinato, scaricando oneri e costi sugli agenti. Nel Veneto abbiamo la fortuna di avere un'ottima e storica esperienza di rappresentanza nazionale del SAF su Padova e da diversi anni anche su Treviso e che collaborano con la Fisascat per offrire ad agenti e rappresentanti iscritti alla Camera di Commercio pacchetti di servizi qualificati a loro dedicati, e forniscono tutela di consulenza contrattuale, fiscale, legale, previdenziale, nonché servizio di assistenza per le pratiche Inps ed Enasarco. Un altro obiettivo è una vera riforma della professione che tocchi ogni aspetto legato all'attività dell'Agente, perché possa diventare un'opportunità di lavoro anche per i giovani, si può investire su nuovi e veri professionisti della vendita, fornire ai clienti intermediari seri e affidabili, e all'Italia una categoria di lavoratori che si metteranno in competizione, e alla pari, con quelli degli altri Paesi dell'Unione Europea.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

Negli Studi Professionali

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rinnovato il 29 Novembre 2011 – con scadenza 30 Settembre 2013, ha previsto l'avvio e la procedura per la contrattazione di 2° livello. Unitariamente abbiamo inviato a luglio del 2012 la nostra piattaforma a Confprofessioni-Confedertecnica e Cipa del Veneto. Abbiamo avuto modo di incontrarci una volta e siamo in attesa di proseguire.

Per questo settore è fondamentale la contrattazione decentrata non solo il rispetto delle regole condivise, ma soprattutto per la costituzione degli enti bilaterali regionali. Infatti, la specificità del settore caratterizzato da studi con pochi dipendenti, ha necessità di sviluppare attraverso la Bilateralità sia tutele per i dipendenti che servizi per gli Studi Professionali. Inoltre con la costituzione delle commissioni paritetiche, previste all'interno degli enti bilaterali regionali, si potranno prevedere reciproche convenienze che migliorino le condizioni dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda il welfare.

Importante è sottolineare che il Contratto degli Studi Professionali ha dimostrato di saper affrontare e risolvere il problema delle figure cosiddette precarie e sino a oggi senza alcuna tutela, come il praticantato, le partite Iva, i Co.co.pro. e i tirocinanti, prevedendo un equo compenso e applicando tutto il sistema welfare.

Nel Terzo Settore (Cooperative Sociali, Uneba, Agidae, Anaste)

Il settore Socio-sanitario-assistenziale-educativo, sta attraversando un momento di grande trasformazione. I tagli dei fondi a disposizione della Regione e dei Comuni determinano una diminuzione delle risorse a disposizione degli stessi per l'erogazione dei servizi socio-sanitari e assistenziali. Mancando le risorse molti servizi rischiano di essere tagliati scaricandone il costo direttamente sulle famiglie.

Le strutture, per fruire di pubbliche convenzioni e di gare d'appalto attraverso il sistema dell'accreditamento, devono rispettare standard qualitativi con parametri legati ai servizi com'erano offerti nel 1984. La Regione Veneto, con precisi provvedimenti, sta cercando di favorire la gestione dei servizi per i non autosufficienti e per i soggetti con particolari patologie, direttamente nelle loro abitazioni, con l'obiettivo di rendere costante l'offerta dei servizi sempre di più sul territorio (servizi domiciliari). Iniziativa onorabile, ma che d'altro canto determina l'inevitabile conseguenza che nelle strutture residenziali arrivano sempre più utenza grave e non autosufficiente, con bisogno più di cure sanitarie e meno sociali.

Il taglio della spesa sociale si fa sentire negativamente e le Amministrazioni Sanitarie e le Pubbliche Amministrazioni indicano gare d'appalto con assegnazioni al massimo ribasso, con minor ricavi e quindi con pesante ripercussione sulla riduzione e qualità dei servizi e sui lavoratori attraverso la diminuzione delle tutele sociali e delle retribuzioni.

Anche per questo scenario la contrattazione è diventata complicata, a partire da quella nazionale. Infatti il Contratto Uneba e Anaste non sono ancora stati rinnovati da oltre tre anni e diverse sono le cause che non portano a condividere la firma, dalle deroghe richieste sul mercato del lavoro, e dell'organizzazione del lavoro. Non sono disponibili a riconoscere gli aumenti contrattuali secondo gli indici IPCA e sanare tre anni di assenza contrattuale. I CCNL della Cooperazione Sociale e dell'Agidae, sono state sottoscritte nel 2011 e a fronte di ciò, unitariamente, abbiamo, nel giugno del 2012, presentato alla Centrali Cooperative del Veneto la piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo Regionale della Cooperazione Sociale. Preciso che in questo settore le controparti avevano disdettato qualche anno fa l'accordo regionale esistente per non riconoscere la famosa qualifica C2 agli OSS e dell'ERT.

Settore che ha maturato una vasta capacità gestionale in grado di rispondere ai nuovi bisogni garantendo, nella sussidiarietà dell'intervento, il mantenimento dello Stato Sociale Pubblico erogando prestazioni pubbliche.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

Un settore che purtroppo è stato colpito come altri dalla revisione della spesa pubblica sul socio sanitario, la Regione Veneto da agosto dell'anno scorso ha deliberato il taglio lineare del 5%, e in molti casi raddoppiato all'inizio del 2013. Provvedimento che colpisce gravemente un settore già compromesso per le assegnazioni d'appalto dei servizi con costi inferiori alle tabelle ministeriali sul costo del lavoro, Cooperative che vantano crediti e corrispettivi dalle Committenze Pubbliche da oltre un anno, che non vedono adeguato l'Istat, la Spending Review ha ridotto attività e servizi all'utenza più debole (handicap, disabili, anziani, disagiati, non autosufficienti, servizi domiciliari ecc.) e come già ribadito, scaricando sulle famiglie oneri e costi, e con pesanti conseguenze sulla forza lavoro, sugli accreditamenti, settore che ha visto in questi anni l'utilizzo della cassa integrazione e i contratti di solidarietà. Insieme alle altre OO.SS., abbiamo sottoscritto a dicembre u.s. l'accordo di gradualità, per consentire alle Cooperative che lo richiedono e che si trovano nelle condizioni oggettivamente dimostrabili coinvolte dalla crisi, di far slittare le tranche degli aumenti contrattuali. È in corso il confronto su temi importanti come il Codice Etico, le relazioni sindacali, Comitati Paritetici Misti, l'osservatorio Regionale, la formazione, le qualifiche, varie indennità e l'Elemento Retributivo Territoriale.

Anche per il settore Agidae abbiamo nel settembre u.s., unitariamente inviato ad Agidae del Veneto e Nazionale la piattaforma per il Contratto di secondo livello Veneto, ad oggi, però non abbiamo ricevuto nessun riscontro.

Nei Multiservizi

Il 30 Aprile 2013 scade il CCNL dei lavoratori delle Imprese che svolgono servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, le OO.SS. Nazionali hanno già inviato alle controparti la piattaforma di rinnovo ed è in corso il negoziato che prevede: la ripresa di un confronto sul tema delle regole che sovrintende ai sistemi, per rafforzare il principio delle gare di appalto con il sistema dell'offerta economicamente più vantaggiosa, il richiamo e il vincolo del rispetto del contratto di riferimento; il rispetto del costo minimo della manodopera, il rafforzamento delle responsabilità in solido del committente e del subappaltatore. L'ampliamento della contrattazione di secondo livello; lo sviluppo della bilateralità sui territori ed anche in relazione alla costituzione del Fondo per il sostegno del reddito; il rafforzamento del welfare contrattuale con attenzione alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa; introduzione di nuove tutele e rafforzamento di alcune esistenti; sul cambio d'appalto dovranno essere inseriti correttivi e criteri per garantire il diritto per i lavoratori nei passaggi fra aziende all'interno dei consorzi e delle Ati.

I mutamenti organizzativi e gestionali intervenuti negli anni per le assegnazioni d'appalto al minor costo e dai tagli imposti dalla spending review richiedono di fatto nuove tutele e garanzie. L'aggravamento delle condizioni di lavoro e di reddito di migliaia di lavoratrici e lavoratori, già ridotto dai contratti di lavoro a part-time, per molti al di sotto del 50%, colpisce prevalentemente donne e stranieri. La tensione e l'incertezza che i cambi di gestione impongono, sono delicate: dalla temporaneità occupazionale, dalle mutevoli condizioni di lavoro spesso peggiorate, obbligate e in contrasto con l'organizzazione di vita e dei bisogni personali e familiari e dalla preoccupazione per il futuro dei lavoratori.

Nel Veneto unitamente alle altre OO.SS., abbiamo condiviso lo statuto con le controparti firmatarie il CCNL Multiservizi, la costituzione dell'ONBSI Regionale, se Confcooperative soglie le sue riserve, siamo pronti a registrare la firma con il notaio, e si tratta di organismo paritetico che promuove le linee guida per gli appalti trasparenti ed è autofinanziato da imprese e lavoratori.

Questo strumento ha molti compiti: dal promuovere la formazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori, dal promuovere azioni e approfondimenti sulla prevenzione e la sicurezza nei posti di lavoro, dal ricercare e concertare con la Regione, gli Enti, le Istituzioni e le Committenze pubbliche, regole trasparenti nel rispetto del Codice degli Appalti e supportare e integrare le funzioni di controllo con gli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati, verbali preposti nelle procedure dell'art.4 sul cambio d'appalto. Ne abbiamo da lavorare per far cultura del rispetto delle regole, ma sono

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

convinta che se ogni attore coinvolto inizia a lavorare per il bene comune, possiamo immaginare di diventare un modello in un settore irrispettoso delle regole.

Ad Ottobre 2012 tutti i territori provinciali hanno inviato alle controparti la piattaforma per la contrattazione decentrata provinciale di secondo livello, senza ricevere peraltro nessun riscontro. Speriamo che il tavolo negoziale nazionale e l'Onbsi Veneto sappia recuperare questo discutibile comportamento inadempiente delle controparti.

Nella Vigilanza Privata

Il 22 gennaio u.s. è stato siglato solo con Filcams-Cgil, dopo 4 anni di trattativa, l'ipotesi di contratto per il rinnovo del CCNL dei dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata. Un rinnovo per nulla scontato, il lungo periodo occorso per questo rinnovo è figlio delle pessime condizioni del settore e in una fase molto critica per la vigilanza: la maggior parte degli Istituti ha seri problemi di liquidità, si fa sempre più frequente e cronico il ritardo del pagamento delle spettanze mensili; si assiste ad un crollo verticale delle tariffe; si amplia quotidianamente la schiera degli Istituti di vigilanza che accedono agli ammortizzatori sociali. E tutto questo avviene nell'indifferenza dei Pubblici Poteri, nel silenzio più assordante dei soggetti Amministrativi che dovrebbero vigilare sulla “salubrità” degli appalti.

In uno scenario così critico, la riconquista di un CCNL che ha al suo centro la figura della Guardia Particolare Giurata è il principale risultato. Se non si fosse conquistato un rinnovo del CCNL, la categoria sarebbe stata “trasportata” in altri e più economici contenitori contrattuali che, con lo stesso trattamento retributivo, regolano e disciplinano i rapporti di lavoro di vari operatori (dal portiere, al facchino, al trasportatore passando per chi si occupa di traslochi), con una perdita netta in termini di trattamenti, garanzie e tutele. Il rinnovo del CCNL ha evitato che GPG transitassero in CCNL “spuri” sottoscritto da altra organizzazione sindacale, anche se in queste settimane stiamo assistendo nel Veneto, i principali Istituti di Vigilanza Privata stanno disdettando il contratto da noi sottoscritto, per aderire al contratto a loro più favorevole e meno costoso e remunerativo per il personale, abbiamo già allertato gli enti competenti e non escluso il ricorso davanti al giudice per far riconoscere il rispetto della sfera di applicativa contrattuale.

Il nostro rinnovo interviene su 5 aspetti: il cambio di appalto, la classificazione del personale, l'orario di lavoro, la parte economica e la regolazione dei servizi fiduciari.

L'accordo raggiunto contiene un equilibrio fra il nuovo e ciò che la categoria aveva.

Colf e Assistenti Familiari

Il lavoro domestico e quello delle badanti, è un settore dove sono impiegate migliaia di lavoratrici, a lavorare nella casa di qualcun altro: un lavoro spesso svalutato, sottopagato, invisibile, non riconosciuto e non rispettato; realizzato da donne ed immigrate che svolgono un lavoro silenzioso ma prezioso nelle nostre famiglie in quanto impegnate nella cura della casa e nell'assistenza di anziani anche non autosufficienti. In Italia rispetto agli stati, il settore è disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale, e i lavoratori godono dei diritti fondamentali, ma sprovvisti di alcune tutele. La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha adottato il 16 giugno 2011 la convenzione N.189 sul lavoro dignitoso per i lavoratori domestici che contiene diverse proposte che sono state adottate sotto forma di raccomandazione N.201. Con la ratifica l'Italia dovrà adottare misure per tutelare i lavoratori sia per consentire di poter disporre del proprio tempo libero, con periodi di riposo giornaliero adeguati che permettano di assumere i pasti con piccole pause, che per assicurare la sicurezza e la salute nel luogo di lavoro, considerato che per i lavoratori domestici non si applica il D.L.81/2008 ma agisce la rivalsa Inail nei confronti dei datori di lavoro, nel caso di infortuni in casa per mancanza delle misure minime previste dalla legge. Inoltre la ratifica prevede programmi formazione, l'adozione di strumenti di monitoraggio atti a istituire denunce accessibili per consentire alle lavoratrici domestiche eventuali casi di abuso, molestia o violenza e a prevedere la tutela della maternità anche per loro.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

C'è ancora molta strada da fare per recuperare la dignità contrattuale e la protezione sociale del lavoro domestico, infatti bisogna insistere su un sistema previdenziale e assistenziale in caso di malattia e della maternità come per gli altri lavoratori in modo da garantire le lavoratrici anche dopo la nascita dei figli.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

Al centro della nostra azione, sia nella fase contrattuale nazionale che nella contrattazione di secondo livello, poniamo l'importanza di quanto necessario sia sviluppare ulteriormente la Bilateralità, un'esperienza positiva che abbiamo collaudato e consolidato in tutti i territori del Veneto e negli Enti Bilaterali Regionali.

La Bilateralità ha dimostrato di essere uno strumento necessario per favorire il modello delle relazioni sindacali e può stabilire regole certe, in grado di ridurre la conflittualità nel territorio, e può rispondere meglio alle esigenze delle aziende e dare risposta ai bisogni dei lavoratori attraverso la piena realizzazione del principio di sussidiarietà, avvicinando, responsabilizzando e coinvolgendo i cittadini –lavoratori nella realizzazione degli strumenti utili a rispondere ai loro bisogni individuali e sociali (servizi, sussidi, formazione, sostegno al reddito), può migliorare le tutele degli stessi e può creare condizioni di innovato modello partecipativo.

Il territorio è il luogo adatto a prevedere reciproche convenienze, per migliorare condizioni economiche dei lavoratori e delle imprese, sa interpretare il fabbisogno necessario delle parti.

Quello che finora è stato fatto dalla Bilateralità, è certamente un valido esempio di gestione di sistemi contrattuali e sociali, ma anche di rappresentanza degli interessi dei lavoratori. Tuttavia, nel contesto di crisi sociale, come sindacato, siamo chiamati anche ad altri compiti bilaterali e cioè dobbiamo rivalutare gli strumenti di orientamento al lavoro in grado di poter agevolare i percorsi di ingresso nel mercato del lavoro, fino alla gestione vera e propria della domanda e dell'offerta di lavoro.

Gli Enti Bilaterali hanno la possibilità di realizzare attività di intermediazione gestendo le domande e le offerte di lavoro, anche con forme vantaggiose rispetto alla gestione delle banche dati di altri soggetti privati. Ciò permetterebbe una vigilanza preventiva rispetto alle forme contrattuali utilizzate e al controllo del rispetto integrale dei CCNL, anche attraverso la costituzione delle Commissioni di certificazione dei contratti individuali di lavoro. Così come si sono dimostrate utili le Commissioni per la gestione delle controversie di lavoro, e dei Collegi Arbitrali che hanno evitato costi e anticipato i tempi di giustizia per i lavoratori.

Dobbiamo concentrarci a valorizzare e potenziare il ruolo della Bilateralità anche attraverso lo sviluppo degli accordi quadro già esistenti, necessita maggiore sinergia con i fondi interprofessionali finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, necessita realizzare progetti e piani formativi, per progettare più formazione condivisa e di qualità, compatibile con le reali necessità di oggi.

Gli Enti Bilaterali attraverso i Fondi contrattuali di Previdenza Complementare, di Assistenza Sanitaria Integrativa e i Fondi Interprofessionali per la formazione continua, rappresentano un importante strumento per le politiche di welfare contrattuale.

I cambiamenti strutturali della società, le recenti riforme delle pensioni che ritardano l'accesso alla pensione, la riforma del mercato del lavoro, il lavoro precario, il taglio della spesa pubblica sanitaria, l'invecchiamento delle popolazioni, le trasformazioni della famiglia e la denatalità, hanno messo in crisi l'intervento dello stato sociale tradizionale.

L'azione del Sindacato quindi deve puntare, anche attraverso una gestione bilaterale a sviluppare:

- Un'ampia conoscenza e adesione dei fondi di previdenza complementare per integrare il reddito di chi andrà in pensione in futuro e non a subire le diverse riforme pensionistiche intervenute negli anni, riforme che hanno penalizzato soprattutto i nostri settori (stagionalità, precarietà, part-time,

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

tempi determinato, lavoro parasubordinato). Dobbiamo intervenire su tutti i tavoli, soprattutto su quello Confederale ed insistere che la previdenza complementare diventi obbligatoria e il sistema sia veramente integrativo del sistema pubblico, altrimenti siamo coscienti che ci ritroveremo una società di nuovi poveri.

- Un’ampia conoscenza dei fondi di assistenza sanitaria integrativa, finalizzata a sopperire alle carenze del Pubblico e a realizzare obiettivi di efficienza e puntualità nella cura della salute dei lavoratori, offrendo i vantaggi sui vari rimborsi per spese mediche – sanitarie e quindi contribuire di fatto a integrare il reddito dei lavoratori. Una riflessione però dobbiamo farla e con la consapevolezza, che questi fondi per effetto del taglio della spesa del servizio sanitario nazionale, rischiano di non reggere al sistema, peraltro sono una colonna importante nella riforma del welfare contrattuale, e quindi necessita alcune decisioni: o ridurre le misure e le prestazioni di erogazione o fare sforzo minimo di compartecipazione di tutti con l’aumento della quota di assistenza sanitaria.
- Valorizzare la formazione, cioè quella vera, che costruisce e aggiorna le professionalità, che insegna i mestieri alle persone, che riqualifica e ne fa accrescere le competenze lungo l’arco di tutta la vita lavorativa, sviluppa nuovi modelli organizzativi, valorizza il vero patrimonio umano dell’impresa e della la società. La formazione dovrà diventare una scelta costante, perché la formazione non può più essere vista come un costo, ma come investimento. Significa garantire lo sviluppo delle professionalità, significa sviluppo nella qualità delle prestazioni, significa maggiore competitività anche per le imprese.

Occorre dunque una formazione continua erogata dai Fondi Interprofessionali che, partendo dalle necessità delle imprese soprattutto nella fase di calo dei consumi – e dai bisogni formativi dei lavoratori, metta al centro della propria azione la formazione dei lavoratori in mobilità, in cassa integrazione, in disoccupazione o di coloro che godono degli ammortizzatori in deroga, degli stagionali, dei tempi determinati, delle donne, del praticantato, dei CO.CO.PRO. e dell’apprendistato.

Bisogna tenere nella giusta considerazione i cosiddetti “soggetti deboli”, che devono essere ricollocati, evitando di incrementare il bacino dei disoccupati e degli inoccupati.

La Bilateralità dovrà essere il luogo della promozione di strumenti efficaci per la formazione e per la “Certificazione delle Azioni Formative”.

I temi del welfare contrattuale, rappresentano nella crisi globale e nella riduzione di risorse finanziarie pubbliche l’unico modello per dare continuità a un sistema di servizi socio-sanitari-assistenziali e di reale sostegno - integrazione del reddito dei lavoratori e delle loro famiglie.

Progetto Tutor Regionale

La Fisascat Nazionale ha promosso, avviato a favore di 13 Regioni un importante progetto triennale di sviluppo, di promozione, di informazione e di diffusione capillare nei territori delle finalità e dei benefici prodotti dagli strumenti inseriti nel welfare contrattuale. A tale scopo il Veneto è stato interessato a formare nell’ambito del Progetto Tutor due quadri nelle persone di Patrizia Manca e Francesca Pizzo.

Hanno il compito di incontrare tramite le segreterie territoriali, i consigli direttivi e insieme con loro organizzare progetti di sviluppo nel territorio, promuovendo assemblee nei posti di lavoro, seminari con i delegati, riunioni con i quadri, partecipazione ai direttivi territoriali e ai consigli generali.

Sono le azioni che i tutor dovranno attivare per vincere la scommessa di portare l’informazione laddove serve.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

Conciliare il Tempo- Donne

La contrattazione decentrata ha anche la responsabilità di tenere conto dei ritmi di lavoro, della conciliazione del tempo, la conciliazione tra impegni famigliari e professionali che è ancora vissuto come un problema che riguarda esclusivamente le donne.

Alcune esperienze dimostrano come l'investimento economico e organizzativo da parte delle imprese in misure per la conciliazione, generi significativi vantaggi e benefici per le aziende: la soddisfazione nel vedere accolti e ascoltati i propri bisogni alimenta la motivazione e l'impegno dei dipendenti a collaborare nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

Un rilevante senso di appartenenza all'azienda e un clima aziendale sereno riducono il turn over in azienda e i conflitti interni.

Tuttavia, tali modelli di imprese sono ancora poco diffusi, anche per carenza di informazioni sulle agevolazioni a favore delle stesse che attuano interventi di conciliazione tra lavoro e famiglia: agevolazioni economiche previste dalla legge per chi attua politiche di responsabilità sociale con un elevato ritorno in termini di fidelizzazione delle risorse; agevolazioni a favore delle aziende per incentivare l'inserimento delle donne negli organici; contributi per le aziende che promuovono azioni positive per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Le politiche familiari vanno concepite guardando non solo al tempo del lavoro, agli orari dei luoghi di lavoro, ma al ciclo di vita complessivo delle persone e certamente da rielaborare e tematizzare nelle strategie contrattuali generali.

Le pratiche di conciliazione altro non sono che un altro volto della flessibilità che va condizionata con tutti i soggetti contrattuali, bilaterali e istituzionali.

Nel nostro paese, nonostante le tutele legislative e contrattuali tra i più avanzati a livello Europeo, le lavoratrici occupate nei nostri settori, indipendentemente dal livello di inquadramento professionale e dalle professionalità espresse, vivono ancora oggi discriminazioni e disuguaglianze di trattamento normativo e retributivo, anche il lavoro domenicale ha introdotto i suoi danni alle lavoratrici e lavoratori, ribadisco che bisogna insistere anche nei livelli di contrattazione decentrata sia aziendale o territoriale, e le tematiche da affrontare sono:

- una contrattazione in grado di sostenere la conciliazione dei tempi, per una flessibilità che vada incontro non solo alle esigenze delle aziende, ma anche ai bisogni delle lavoratrici;
- maggiore formazione professionale per le donne, specie al rientro della maternità;
- maggiore formazione di ingresso nel mercato del lavoro: nonostante le donne concludano i loro percorsi di studio con punteggi maggiori e in tempi più brevi rispetto agli uomini, rimane ancora un gap molto marcato tra la fine degli studi e l'accesso al lavoro;
- maggiore formazione sindacale per favorire maggiore presenza femminile nei tavoli negoziali;
- maggiore concertazione con le istituzioni locali e regionali per il finanziamento di piani di politiche di conciliazione, servono servizi pubblici come asili nido, centri diurni, trasporti e politiche a sostegno della donna e della famiglia per la cura della casa e l'assistenza dei figli e degli anziani anche non autosufficienti.

Affrontare il tema delle differenze di genere significa eliminare qualsiasi discriminazione, in linea con l'orientamento europeo e internazionale.

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

Appalti

Il sistema degli appalti è un tema caro alla nostra Federazione in quanto essa è la più interessata ai sistemi di appalto pubblici e privati perché rappresenta i nostri lavoratori e lavoratrici del Terziario di mercato, Commercio, Turismo, Distribuzione e Servizi, tutti settori coinvolti in misura crescente dai processi di esternalizzazione.

I settori di competenza sono molti e vanno dagli appalti nei Servizi, alle concessioni di servizi e attività affini, sia per quanto riguarda i servizi alle imprese che alle persone e alle comunità.

Una serie infinita di appalti ormai caratterizza in particolare i settori delle pulizie, della manutenzione, dei multiservizi, delle mense, della somministrazione di cibi e bevande, del catering aereo e navale, della ristorazione autostradale, della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza, della tutela proprietà, del portierato, dei servizi socio assistenziali, ecc.. Gli appalti occupano migliaia di lavoratori e l'occupazione femminile è mediamente molto elevata, come è diffuso il contratto a part-time e con grande flessibilità strutturale del lavoro e delle prestazioni lavorative.

Il settore degli appalti nei servizi pubblici ormai da molti anni è finalizzato a flessibilizzare la mano d'opera e a ridurre gli oneri a carico delle P.A., degli Enti, delle Fondazioni ecc, mentre nel settore privato tali servizi sono generalmente finalizzati a ridurre i costi, a flessibilizzare la manodopera, ma soprattutto a far crescere la competitività.

Il contesto della crisi ha permesso a molte imprese a terziarizzare, pensando di risparmiare sul costo del personale, invece che investire sulle competenze e le professionalità interne, invece che studiare modelli organizzativi efficienti, invece che puntare sulla qualità e sulla competitività.

Il fenomeno vero è molta occupazione è stata prodotta dal sistema appalti, ma è anche vero che da circa 20 anni si è consolidato il sistema del massimo ribasso nelle gare d'appalto, mediante l'offerta economicamente più vantaggiosa.

Poi i costi effettivi di servizio, superiori dei valori assegnati, dal personale e alle materie prime, come per le mense e la vigilanza, si ripercuote nel sistema generale: non si pagano i contributi, si paga meno di quanto previsto dal contratto di settore, spesso si utilizzano contratti "pirata" stipulati da Organizzazioni sindacali non rappresentative. Nel Veneto abbiamo chiesto l'intervento della Direzione Regionale del Lavoro, affinché segnali agli Ispettorati del Lavoro Territoriali, la presenza di molte imprese che abusano di contratti Unci, e che avvelenano il mondo degli appalti.

Occorre, quindi, sia nei contratti nazionali di lavoro sia a livello legislativo insistere a impegnare e far emanare norme che definiscano in modo più vincolante, procedure, regole, clausole sociali e tutele al fine di garantire la continuità occupazionale dei lavoratori nei cambi d'appalto, nei passaggi di concessione, nei passaggi di affitto di locali, nelle attività terziarizzate, tutto ciò al fine di salvaguardare anche i trattamenti economici e normativi

Come resta sempre prioritario il compito di far assumere ai Committenti la corretta procedura delle gare di appalto con l'offerta economicamente più vantaggiosa ed eliminare le assegnazioni al massimo ribasso.

E poi si aggiunge la contraddizione emersa con la messa in opera della spending review che ha introdotto riduzione dei costi dei servizi dal 5 al 25%: mentre si bada a ridurre la spesa pubblica, non ci si preoccupa di garantire la giusta quantità e qualità dei servizi, ma si basa tutto sull'importo disponibile e si pretende comunque il massimo servizio. Tutto ciò ha prodotto gravi conseguenze sui nostri settori, pulizie, mense, socio-sanitario-assistenziale, vigilanza ecc...

Bene non fanno alcuni interventi legislativi sulla recente legge sul DURC, che ha concesso alle imprese che vantano crediti verso la P.A. di avere il rilascio del Durc anche in presenza di un mancato versamento dei contributi, tutto ciò per coprire l'enorme ritardo dei pagamenti delle fatture da parte loro, ma mettendo in

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

questo modo a rischio la certezza della copertura contributiva dei lavoratori, ci auspichiamo di poterla superare con il Decreto dei rimborsi che lo stato farà alle imprese.

Per questo e per tanti altri aspetti va posto al centro della nostra azione sindacale, sia nella fase dei rinnovi della contrattazione nazionale, che nella contrattazione di 2° livello, lo sviluppo di tutti gli strumenti previsti dalla Bilateralità (osservatori, monitoraggio degli appalti, certificazioni di regolarità contrattuale integrale) e delle iniziative utili a contrastare le gare al massimo ribasso.

Occorre insistere anche sul principio della responsabilità in solido dei committenti pubblici e privati, bisogna intervenire sulle ultime norme legislative introdotte dalla Fornero, che penalizzano appalti e i lavoratori.

Immigrati

La rapida crescita del numero degli immigrati residenti regolarmente in Italia richiede l’attuazione di iniziative per la promozione di una conoscenza reciproca, per il riconoscimento e il rispetto delle differenze culturali e in tale direzione agisce l’accordo di integrazione del 10 marzo 2012, che prevede la conoscenza della lingua italiana e dei principi civici fondamentali da parte dell’immigrato.

Nel 2020 i lavoratori in Italia saranno il 45% in più rispetto al 2010 con 900 mila occupati in più, che occuperanno posti meno qualificati, dove raggiungeranno il 50% degli addetti.

Il fenomeno richiede la definizione dell’immigrazione regolare con il diritto di cittadinanza, l’accoglienza e la promozione di politiche atte alla reale integrazione.

La Fisascat di domani per un nuovo sviluppo del Terziario, del Turismo e dei Servizi

La nostra Confederazione ha avviato da luglio u.s. un processo di riforma interna, di riorganizzazione al fine di rendere più efficace l’azione della Cisl nelle nuove condizioni politiche, economiche e sociali, e che ottimizzerà l’impiego delle risorse finanziarie e umane, inoltre deve rispondere a una migliore efficacia della politica contrattuale e del proselitismo, con un maggior coinvolgimento delle RSA/RSU negli organismi delle Federazioni e della Cisl. Nel Veneto, la Cisl ha avviato la 1° fase di riorganizzazione, trasformando la sua presenza attraverso la costituzione di 5 strutture territoriali: Padova-Rovigo e Belluno-Treviso, al posto delle 7 preesistenti mediante processi di aggregazione.

E’ strategico progettare obiettivi oltre ai confini provinciali, dobbiamo essere consapevoli del tipo di processo cui siamo protagonisti e del suo significato profondo: che - oggi - è quello di dare una risposta a livello “micro” agli interrogativi “macro” posti dal sistema globale.

La 2° fase riorganizzativa prevede un’ulteriore aggregazione tra Federazioni, e la Fisascat Nazionale ha sottoscritto un Patto di Collaborazione con FELSA, FIBA e SLP per avviare un confronto, per collaborare, per fare sinergia, per mettere insieme le nostre esperienze, i nostri strumenti contrattuali. E’ arrivato il momento di guardare più in là, insieme, e se sapremo fare un vero lavoro di squadra, attraverso il coordinamento su temi di interesse comune, quali la formazione, la Bilateralità, il welfare contrattuale, lo sviluppo delle politiche organizzative, progetti di proselitismo. Certo dobbiamo avere la capacità di sfruttare l’opportunità, di mettersi in discussione, di allargare gli orizzonti di guardare il futuro insieme. Il destino e le opportunità di crescita del ruolo sindacale nel settore dei servizi e del terziario dipendono solo da noi e dalle strategie che sapremo mettere in campo, l’esempio c’è dato dagli ampi modelli organizzativi dei sindacati europei in grado di affrontare un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Conclusioni

Mi accingo alle conclusioni, il futuro entra in noi prima che accada e noi abbiamo la consapevolezza di essere una categoria strategica e la Fisascat non ha mai smesso di contrattare e di crescere, di rispondere quotidianamente alle emergenze della crisi, alle moltissime procedure di mobilità e cambi d’appalto. Da un

“Il valore fatto dalle persone: protagonisti per il bene comune”

anno insieme a Marco ed Enrico, che colgo l'occasione di ringraziarli per la preziosa collaborazione, insieme abbiamo portato avanti la responsabilità della Fisascat del Veneto, Federazione complessa con i suoi 33 settori, ma giovane, dinamica, flessibile, frammentata e ci siamo dati l'obiettivo di diventare la Fisascat del Veneto la 1° categoria degli attivi della Cisl nel Veneto. Ci siamo riusciti, grazie a lavoro e all'impegno di tutte le Fisascat Territoriali, abbiamo chiuso il tesseramento con 33.591 iscritti. In questi quattro anni siamo passati da 27.002 a 33.591 iscritti. E questo risultato lo dobbiamo ai nostri 1000 delegati presenti nel Veneto, i veri azionisti del sindacato; a tutti i 50 tra operatori tecnici, politici e ai segretari territoriali che hanno trascurato affetti e a volte anche la salute per essere in prima linea, alla Fisascat Nazionale che con le politiche organizzative, ha rafforzato gli interventi e gli strumenti necessari all'attività di contrattualisti sul territorio. Alla Cisl Regionale e alle Cisl territoriali perché ci hanno supportato con i servizi indispensabili per i nostri associati. Il merito lo dobbiamo anche a chi prima di noi ha iniziato il progetto e ha gettato le fondamenta nel cantiere per costruire questa Federazione, noi abbiamo solo proseguito i lavori:

Un grazie pertanto va riconosciuto a Mario Piovesan, a Riccardo Camporese, a Ferruccio Fiorot e soprattutto a Pierangelo Raineri e alla Segreteria Nazionale che per il Veneto hanno sempre avuto un occhio di riguardo-

Voglio ringraziare Bruna, una colonna importante della Federazione Regionale, la nostra impiegata, molto professionale, sempre premurosa e disponibile, una Grande Donna, una Cara Amica, una Attenta Sorella, una Dolce Mamma che mi vuole bene come una figlia per il prezioso contributo e dedizione che lascia alla nostra categoria.

L'ottimo risultato che abbiamo raggiunto, la soddisfazione che oggi manifestiamo la dedichiamo alla nostra amica Sindacalista Renata che non è più tra noi, ma il merito di tanto è anche suo e la vogliamo ricordare con affetto per essere stata sempre in prima linea a fianco dei lavoratori nelle aspre battaglie del Bacino Termale Euganeo a difesa del lavoro stabile e non precario.

La Fisascat, crede ai principi in cui la Cisl si è ispirata nella sua costituzione e cioè di essere un movimento sindacale democratico di associati che formano una categoria di lavoratori, indipendenti da qualsiasi influenza esterna, sia politica che ideologica e mirante esclusivamente alla difesa degli interessi sul capitale, essendo il lavoro la più alta espressione di dignità dell'uomo.

I lavoratori saranno sempre i protagonisti e insieme continueremo a definire i nostri obiettivi, a perseguirli, a difenderli, a contrattarli, non intendiamo siano gli altri a lavorare per noi, né noi su obiettivi che non crediamo e che non ci appartengono.

Rinnoviamo pertanto l'impegno di essere a fianco di chi ha bisogno, a fianco dei lavoratori donne e uomini, delle giovani e dei giovani, dei disoccupati, per affermare insieme il senso civico di una libertà individuale all'interno di una collettività libera e solidale.

Grazie a tutti.