

Introduzione

Il momento nel quale si svolgono le assemblee organizzative è molto particolare.

Ci troviamo ad un crocevia nel quale, a tutti i livelli, occorre dibattere temi sia di attualità che di prospettiva:

- La situazione internazionale continua a destare forti preoccupazioni soprattutto per i difficili scenari di guerra e cresce la necessità di garantire processi di pace e di democratizzazione in Medio Oriente, in Africa, nel Centro America ed in Asia.
- In Europa rischiamo di vedere sempre più affermarsi i principi dell'economia e della grande finanza, che le politiche sociali;
- l'accordo sullo sviluppo e sul welfare, ha visto un risultato positivo accolto con favore da parte dei lavoratori e dalle lavoratrici attraverso decine di migliaia di assemblee ed iniziative pubbliche che hanno portato ad un voto positivo, confermando la validità dell'intesa;
- la legge finanziaria 2008, che si annuncia nuovamente difficile sia per i temi che per la portata economica, non affronta il tema nodale di alleggerire la pressione fiscale sui salari - così com'è non garantisce i rinnovi dei contratti pubblici: per questo e per altre ragioni sarà necessaria una forte azione del sindacato;
- la costante e crescente domanda da parte dei giovani e delle donne di lavoro "buono e stabile", soprattutto nei nostri settori, non trova risposte adeguate;
- la situazione economica, con poca fiducia nello sviluppo e con tanti problemi finanziari già esplosi, e probabilmente ancora da esplodere, rende incerto lo scenario dello sviluppo;
- la crisi della politica diffusa rischia di far perdere autorevolezza alla politica stessa ed alle istituzioni.

Anche se Beppe Grillo è ligure, non lo ascoltavo più da tanti anni.

L'ultima volta l'ho incontrato a Sanremo ed ho assistito ad un suo spettacolo nel quale si scagliava contro la Telecom, contro De Mita, contro i socialisti, contro i faccendieri, contro i petrolieri, ecc.

Contemporaneamente salutava il Segretario Generale di allora Marini, augurava lunga vita al Sindacato, pur con qualche battuta sarcastica...

Tra il pubblico quella volta c'era anche Raffaele Bonanni.

Era uno spettacolo che, insieme ai nostri iscritti del Casinò di Sanremo, avevamo contribuito ad organizzare per il congresso della Filca Cisl alla fine degli anni '80.

Per anni Beppe Grillo non si è quasi più visto, per tante ragioni e forse anche per tante persecuzioni; ed ora ricompare come ... grillo parlante, "incalzato" e determinato non solo sui problemi e sulle storture della politica come negli anni '90, ma su come si deve far politica...

"Il comico che vuole far politica" e i politici che, spesso, assomigliano in qualche caso ai comici... Così non va bene.

Occorre che nel nostro Paese tutti siano chiamati ad un ruolo di grande responsabilità, così come anche il sindacato ha fatto in tutti questi anni. Occorre una grande autorevolezza della politica per affrontare i veri temi della crescita, dello sviluppo, del lavoro. L'autorevolezza deve essere recuperata da tutti, sia dal governo e dalle forze che lo compongono (che devono essere governo e non contemporaneamente governo e opposizione), e dall'opposizione, che deve essere dialettica, qualitativa e costruttiva. In un sistema politico, qualificato ed autorevole chi cresce è la democrazia. La riforma elettorale è necessaria per dare più certezza alla politica, ma - come dice il presidente del Senato Franco Marini - è necessario un confronto sereno e non una lite continua anche su questo tema istituzionale.

LA FISASCAT E L'ACCORDO SU SVILUPPO E WELFARE

Talvolta, pur in questo ambito non certo tetragono della politica, c'è chi accusa il sindacato di troppa ingerenza negli affari politici generali, ma contestualmente gli si chiede di assumere il peso della rappresentanza generale, dimenticando di considerare quali sono i confini dell'azione sindacale, quali i vincoli e gli strumenti; eppure, con l'accordo del 23 luglio 2007, il sindacato ha saputo sintetizzare una proposta concreta, come ha fatto in altri momenti cruciali per il Paese e per la sua prospettiva di tenuta economica e sociale.

Spetta ora alla politica, al Governo, al Parlamento, fare in modo che sia colto il significato dell'accordo e che questo si "concretizzi"; mentre tocca al sindacato, tocca a noi, affrontare con decisione una campagna di rinnovi contrattuali il cui tema dominante è, da parte datoriale, una inaccettabile e costante richiesta di abbattimento dei diritti, delle conquiste, delle tutele. Durante la consultazione la Fisascat ha affermato, come tutta la Cisl, che l'accordo del 23 luglio è stato un buon accordo tra Governo e parti sociali. La Fisascat è interessata dal Protocollo sia per le parti generali, che riguardano tutti i suoi aderenti, ma anche da misure che attengono allo specifico del settore terziario. Per quanto concerne la parte generale, tutto il settore è interessato all'abolizione dello scalone, alle modifiche del sistema contributivo, alle facilitazioni economiche per i giovani al fine di incrementare la propria anzianità contributiva. Obiettivo di gran rilievo è la volontà di realizzare per i giovani, anche con interventi di solidarietà, un tasso di sostituzione intorno al 60%. Importanti sono le scelte in materia di ammortizzatori sociali e mercato del lavoro, là dove si migliorano le prestazioni

dell' indennità di disoccupazione, ma soprattutto quando si vuole migliorare la copertura assicurativa per i periodi non lavorati e si mira a migliorare il part-time, introducendo anche meccanismi di tutela e di precedenza.

E' noto che nella Fisascat vi è una forte presenza femminile che utilizza l'istituto del part-time. Interessante in tal senso per le donne, anche se in prospettiva, è la previsione di sgravi contributivi per sostenere regimi di orari flessibili legati alla necessità di conciliazione tra lavoro e vita familiare. Certo, non tutto è risolto. Occorrerà tornare ancora a discutere su temi come quello del mercato del lavoro, degli ammortizzatori sociali e della stagionalizzazione del rapporto di lavoro, chiedendo un sistema di assoluta compatibilità del rapporto di lavoro con gli ammortizzatori sociali e con il sistema previdenziale per il lavoro che si effettua su un ciclo lavorativo ridotto (part-time verticale), fortemente penalizzato nel 2005 con la legge 80, sia per gli stagionali del turismo, che delle mense, del termalismo, ecc.

Anche per questi lavoratori l'indennità di disoccupazione dovrà essere riconosciuta in presenza di accordi sindacali di sospensione temporanea del rapporto di lavoro.

COME SI SVILUPPA E CRESCE IL SINDACATO DEL TERZIARIO

Nel terziario, che si sviluppa velocemente proiettandosi ad essere il più grande settore economico ed occupazionale, la Fisascat è la federazione delle lavoratrici e dei numerosi lavoratori che in questo settore operano e rendono possibile, con il loro lavoro quotidiano, le dinamiche di crescita.

Con loro la Fisascat crea tutele e contratti. Per loro agisce nei luoghi di lavoro e nei territori, ovunque esista la necessità di difendere diritti, di affermare con equità il principio ad un trattamento dignitoso nel complesso mondo del terziario globale. La Fisascat agisce anche dove non è semplice agire, dove è però fondamentale agire e, spesso, lottare per tutelare e per affermare nuovi modelli di contratti e di sviluppo del lavoro, e per creare e stabilizzare l'occupazione. Il modello proposto dalla Fisascat ha garantito ai lavoratori ed alle lavoratrici lo sviluppo e la crescita di tutti i livelli di contrattazione sia nazionali che aziendali e territoriali anche in settori molto frammentati, ma con una grande presenza occupazionale, spesso prevalentemente femminile, portando a tutti importanti conquiste e diritti. Dalla contrattazione la Fisascat ha sviluppato la bilateralità e dall'esperienza della bilateralità quella del welfare contrattuale, dando risposte immediate ai lavoratori ed alle lavoratrici su previdenza ed assistenza integrativa. Riponendo grande fiducia nei temi confederali proposti per l'assemblea nazionale Cisl, che si svolgerà a novembre, la nostra categoria intende evidenziare diversi punti, che sono da tempo oggetto di riflessione e di coerente azione nel mondo del lavoro del terziario del quale ci occupiamo.

La Fisascat è proiettata a crescere; ma crescono anche le responsabilità di tutti noi: lo scorso anno abbiamo superato i 180.000 iscritti e presto speriamo di poter superare i 200.000, confermando il trend positivo dell'ultimo decennio, che ci ha permesso di aumentare le adesioni dell'80%. Lo sviluppo e la crescita ci richiamano però ad un ruolo impegnativo, non solo nell'area contrattuale, ma anche nell'ambito confederale, ruolo che tutti noi dovremo affrontare con grande senso di responsabilità.

Nelle assemblee organizzative, alle quali abbiamo partecipato nelle scorse settimane, abbiamo avuto modo di apprezzare una quasi generalizzata crescita di ruolo della Fisascat, sia nelle politiche contrattuali che nelle politiche generali. I temi del terziario oggi sono spesso i tempi della società, del lavoro, dei lavoratori, delle donne, dei giovani. La Fisascat non è più solo la federazione "degli uffici vertenze" e della "Standa": oggi la Fisascat, insieme al tradizionale ruolo di tutela anche individuale, deve sviluppare e sviluppa azioni diffuse in centinaia di aziende e ambiti territoriali, occupandosi con grande competenza sia dei settori innovativi che di quelli tradizionali, creando nuovi contratti e nuove tutele.

Sul piano più generale, in futuro, le politiche confederali dovranno soffermarsi di più a ragionare dei nostri settori. Sarà sempre più evidente nei prossimi anni la crescita occupazionale del terziario, del turismo, dei servizi, del no-profit, delle nuove frontiere dell'occupazione che si svilupperanno in relazione all'evoluzione della società. Le politiche del terziario non si possono affrontare semplificando l'economia in filiere produttive che, alla fine, casualmente, si intersecano con il settore dei servizi, della distribuzione, ecc.

Il terziario è di per sé l'espressione dell'evoluzione del sistema produttivo tradizionale che sempre più si "terziarizza", si esternalizza e crea nuove energie tra produzione e sistema dei servizi.

Le politiche dei servizi richiedono dibattiti profondi sulla struttura produttiva, sulla capacità di un sistema economico di essere competitivo, se il sistema dei servizi è competitivo; le politiche del terziario richiamano dibattiti approfonditi sulla competitività del sistema logistico in Italia, sulla necessità di avere un sistema di trasporti efficace, che non continui a privilegiare il trasporto su gomma che inquina e rende i tempi di trasporto infiniti, incidendo fortemente sui prezzi al consumo; il Turismo richiama fortemente un dibattito anche sull'ambiente, sulla competitività del territorio, sui trasporti e sul ruolo dei vettori, a partire dai vettori aerei, e sulla "compagnia di bandiera", che potrebbe diventare un vettore soprattutto per l'outgoing e non per l'incoming, con tutti i problemi connessi per il turismo. Il settore socio assistenziale richiama il dibattito sulle politiche sociali del nostro paese che, soprattutto per l'andamento demografico attuale, sarà interessato da un positivo e progressivo invecchiamento della popolazione che porterà con sé i servizi privati alle persone e alle famiglie. Su questi temi saremo chiamati a sviluppare grandi approfondimenti politici, organizzativi e contrattuali.

Ma ora affrontiamo nel dettaglio i temi e le problematiche dei settori interessati.

II MERCATO DEL LAVORO ED I SETTORI DEL TERZIARIO, TURISMO E SERVIZI

L'OCCUPAZIONE

I dati pubblicati dall'Istituto Centrale di Statistica il 20 settembre u.s. evidenziano, nel secondo trimestre 2007, una situazione stazionaria del mercato del lavoro nazionale per quanto riguarda l'occupazione (che cresce su base annua dello 0,5%, pari a +111.000 unità), mentre cala il numero delle persone in cerca di occupazione (-209.000 unità, pari al -12,9%). La discesa della disoccupazione risulta, tuttavia, da associare alla crescita del numero degli inattivi (+260.000 unità).

Il tasso di attività della popolazione tra i 15 ed i 64 anni risulta pertanto pari al 62,5%, cinque decimi di punto in meno rispetto all'analogo periodo del 2006. La flessione ha coinvolto soprattutto il Centro ed il Mezzogiorno. Per quanto riguarda l'occupazione si segnala un andamento diversificato nel Paese. Il punto di caduta è rappresentato dal Mezzogiorno, dove si è registrata una flessione di 62.000 unità (-0,9%). Sotto il profilo della componente di genere si osserva come nel Nord, ma soprattutto nel Centro sia stata la componente femminile a far registrare le migliori performance (rispettivamente +0,7%, pari a +50.000 unità e + 2%, pari a +61.0000 unità), a differenza del Mezzogiorno dove la flessione occupazionale interessa più marcatamente l'occupazione femminile (-1,3%, pari a -28.000 unità)

Occupati per sesso e ripartizione geografica - Il trimestre 2007

Il tasso di occupazione è rimasto invariato nel 2° trimestre 2007 rispetto all'anno precedente al 58,9%. A fronte di una sostanziale stabilità del tasso di occupazione maschile (71,1%), quello femminile si incrementa dello 0,1%, attestandosi al 46,8%.

Tasso di occupazione 15-64 anni per sesso e ripartizione geografica - Il trimestre 2007

L'analisi della distribuzione degli occupati per comparti di attività economica nel 2° trimestre 2007 evidenzia una flessione occupazionale nell'agricoltura, un incremento del comparto industriale, più significativo nelle costruzioni (che fanno registrare un incremento del 4,3%, pari a +76.000 unità), mentre il manifatturiero cresce in misura più modesta (+1,5%, pari a +76.000 unità). Il comparto del Terziario presenta una crescita complessivamente modesta (+0,1%, pari a +19.000 unità), dovuta ad un incremento del lavoro dipendente (+0,4%, pari a +40.000 unità), mentre subiscono una flessione le posizioni di lavoro autonomo (-0,5%, pari a -22.000 unità). Nell'ambito dei Servizi si segnala una flessione occupazionale nel Commercio (-0,7%, pari a 25.000 unità) da attribuirsi esclusivamente al lavoro dipendente (che registra un incremento dell'1,9%, pari a +39.000 unità), mentre le posizioni indipendenti flettono in misura piuttosto significativa (-4,1%, pari a 64.000 unità).

Osservando gli andamenti a livello ripartizionale si evidenzia come la contrazione del numero di occupati in agricoltura ha riguardato, con l'eccezione del Nord-Ovest, tutte le ripartizioni. Per quanto riguarda l'industria l'allargamento della base occupazionale ha interessato l'insieme del territorio nazionale e, in particolare, il Centro e il Mezzogiorno. In questo caso si assiste ad una crescita degli indipendenti nel Nord e dei dipendenti nel Mezzogiorno, mentre nel Centro l'incremento ha riguardato entrambe le componenti. Per quanto concerne il Terziario, a fronte dell'aumento del Nord e del Centro, la base occupazionale dei servizi si è ridotta nel Mezzogiorno.

Occupati per posizione professionale settore di attività economica e ripartizione geografica - Il trimestre 2007

Per quanto riguarda le modalità del lavoro flessibile, che è possibile individuare attraverso le informazioni rese disponibili dall'ISTAT, si evidenzia come il lavoro a part time (utilizzato per oltre l'80% dalle donne), nel secondo trimestre 2007, è complessivamente cresciuto, su base annua, del 2,9% (+67.000 unità). L'incremento, che ha interessato entrambe le componenti di genere, si è concentrato in buona parte nel Terziario, dove i lavoratori a part time rappresentano il 18% del complesso dei lavoratori dipendenti del settore.

Occupati dipendenti a tempo parziale per sesso e settore di attività economica - Il trimestre 2007

Per quanto concerne i contratti a termine, in riferimento ai quali si registra una leggera preponderanza delle donne (52,6%), la crescita ha riguardato esclusivamente la componente femminile e prevalentemente il settore dei Servizi, settore nel quale risulta peraltro concentrata la maggior quota più consistente di questa tipologia contrattuale (84% circa).

Occupati dipendenti a termine per sesso e settore di attività economica - Il trimestre 2007

La Disoccupazione

Infine nel secondo trimestre 2007 le persone in cerca di occupazione sono diminuite in misura percentualmente omogenea sia in riferimento alla componente maschile che a quella femminile (-2,9%). Il

calo è stato meno accentuato nel Nord e più sensibile nel Centro, e particolarmente intenso in termini assoluti oltre che percentuali, nel Mezzogiorno.

Persone in cerca di occupazione per sesso e ripartizione geografica - Il trimestre 2007

Il tasso di disoccupazione è sceso al 5,7% dal 6,5% del 2° trimestre 2006. Per quanto riguarda la distribuzione ripartizionale, il calo è risultato relativamente contenuto al Nord e più sensibile al Centro e nel Mezzogiorno, dove tuttavia esso continua ad attestarsi su valori doppi rispetto alla media nazionale. Per quanto concerne la componente di genere, la flessione del tasso di disoccupazione ha riguardato soprattutto la componente femminile. Dinamiche più favorevoli si sono registrate anche nella disoccupazione di lunga durata, che è passata dal 3,4% al 2,8%, così come è calata anche la disoccupazione giovanile, che è scesa dal 20,6% al 18,5%. Troppo spesso affrontiamo i temi sindacali e a volte anche i tavoli sindacali, soffermandoci sui tecnicismi, sulle architetture lessicali e negoziali, sulle interconnessioni tra norme, commi, codicilli e disposizioni legislative, rischiando di dimenticare, se non completamente, almeno in parte, il senso del nostro agire, il perché ed il per chi agiamo. Anche la lunga "storia" del mercato del lavoro è costellata da momenti di perdita dell'orientamento. Troppo spesso la politica non ha compreso il senso del lavoro ed il valore dell'uomo che compie il lavoro.

Nella *Laborem Exercens* Giovanni Paolo II ha affermato che il lavoro ha una priorità intrinseca rispetto al capitale: "Questo principio riguarda direttamente il processo stesso di produzione, in rapporto al quale il lavoro è sempre una causa efficiente primaria, mentre il "capitale", essendo l'insieme dei mezzi di produzione, rimane solo uno strumento o la causa strumentale. Questo principio è verità evidente che risulta da tutta l'esperienza storica dell'uomo". Cosa sarebbe il "capitale" senza il "capitale umano", senza le conoscenze dei lavoratori, la loro capacità di tessere relazioni, la loro creatività, la loro capacità di affrontare il nuovo, la loro capacità di lavorare insieme e perseguire obiettivi comuni. Tutte capacità personali che appartengono al soggetto, non all'oggetto del lavoro. Non si tratta degli aspetti oggettivi, tecnici, operativi del lavoro stesso; non si tratta dei mezzi di produzione che non possono annoverare tra essi l'Uomo.

Un tempo, agli inizi dell'accumulazione capitalista e per molti decenni, il conflitto tra capitale e lavoro nasceva perché gli imprenditori, guidati dal principio del massimo profitto, cercavano di imporre il salario più basso possibile per il lavoro svolto dagli operai. Il progresso scientifico, la terziarizzazione dell'economia, la mondializzazione dei mercati, pur generatori di sviluppo e di progresso, hanno modificato profondamente lo "sfruttamento" del "capitale umano", inserendolo negli ingranaggi dell'economia e della ricerca sfrenata di produttività. La stessa dottrina sociale della Chiesa afferma che ancora oggi non si è realizzato il superamento dell'alienazione sul lavoro e del lavoro. Il riferimento non è solo alle tante sacche di non lavoro, di lavoro nero, di lavoro minorile, di lavoro sottopagato, di lavoro sfruttato, che ancora persistono, ma anche alle nuove forme, molto più sottili, di sfruttamento dei nuovi lavori, al super-lavoro, al lavoro-carriera, che talvolta ruba spazio e dimensioni altrettanto umane e necessarie per le persone, all'eccessiva flessibilità del lavoro che rende precaria e talvolta impossibile la vita familiare, alla modularità lavorativa che rischia di avere pesanti ripercussioni sulla percezione unitaria della propria esistenza e sulla stabilità delle relazioni familiari. Se questo è lo scenario ideale che credo debba farci muovere ed agire, non possiamo esimerci da un'analisi della situazione esistente nei settori e nei comparti tutelati dalla Fisascat. Le forme di flessibilità in tempi recenti si sono scaricate soprattutto sul Terziario privato e hanno finito col creare un sentimento di forte presenza di precarietà diffusa, che colpisce particolarmente i giovani, e che incute grandi preoccupazioni nei genitori, cioè negli adulti.

Dai co.co.pro. diffusi, alle vicende dei call center, dai lavoratori a tempo determinato, il cui contratto di lavoro viene reiterato per anni ed anni anche se il nuovo accordo ridimensionerà il fenomeno introducendo un ruolo del sindacato nelle stabilizzazioni, al part-time verticale a cui viene negata l'indennità di disoccupazione, dalle promoter alle merchandising, dal lavoro somministrato al part time in domenica: l'universo dell'insicurezza sociale cresce costantemente. Da sempre la Fisascat non ha demonizzato la flessibilità, se essa è contrattata e quindi adeguata alle esigenze dei settori per i quali si rende necessaria, ma ha anche da sempre affermato che essa va realizzata nel rispetto dei diritti fondamentali della persona e quindi del lavoratore flessibile.

Il part-time piuttosto che il lavoro extra del turismo, esistono contrattualmente da decenni nei nostri settori, così come non ci siamo mai rifiutati di negoziare fattispecie come il lavoro interinale prima ed il somministrato poi. Ma la flessibilità non può mai essere assunta a valore. Può essere una necessità sia per le aziende e meno per i lavoratori e le lavoratrici, ma essa deve essere regolata per non cadere lungo il crinale perverso della precarietà. E' la stabilità del lavoro il vero valore che va perseguito.

Un valore che va perseguito perché consente una programmazione della propria vita e crea speranze per il futuro non solo per chi ne gode, ma per l'intera società che, a causa della precarietà, paga conti salati in termini di costi derivati. Ma andrebbe perseguito anche dalle aziende in quanto è indubbio che la competitività, in un'economia globalizzata e fortemente competitiva sul piano internazionale, non passa certo attraverso illusori e insostenibili abbattimenti del costo del lavoro o forme di flessibilità selvaggia, mai equiparabili a quelli esistenti in Romania o in Cina. Va quindi ricalibrato un mercato del lavoro che rischia di condannare intere generazioni al lavoro a progetto, alla reiterazione senza fine di contratti a tempo determinato o ad un unico lavoro part-time che, sia dal punto di vista reddituale, come da quello

professionale, compreso il futuro pensionistico, finirebbero per stabilizzare un sentimento diffuso di sfiducia nel futuro, con le distorsioni sociali conseguenti. Le diverse forme di flessibilità, dal contratto a tempo determinato alla somministrazione, dai lavori a progetto all'apprendistato, dal lavoro a part-time al contratto di inserimento, devono diventare uno strumento virtuoso di accesso al mercato del lavoro, non certo lo strumento per l'abbattimento di costi aziendali o di concorrenza sleale tra aziende "corrette" e aziende spregiudicate...per usare un eufemismo...

In quest'ottica la contrattazione nei nostri settori ha cercato di riappropriarsi e potenziare le tutele di fattispecie come il part-time o il lavoro intermittente, che la legge aveva sottratto alla sfera della disciplina collettiva del rapporto di lavoro, normandoli in un rapporto diretto tra singolo lavoratore o lavoratrice e l'azienda. In questa logica, contro le logiche del Governo di allora che ci "criminalizzò", ad esempio nel Terziario, restituimmo dignità e libertà alle migliaia di part-time del settore, normando il diritto di ripensamento per le clausole flessibili ed elastiche, inserendo tempi di lavoro minimo settimanale, equiparando il part-time al full time ai fini del conteggio per il raggiungimento dei diritti sindacali (16 dipendenti), regolando il part-time post maternità, ecc. In una logica di stabilizzazione abbiamo normato contrattualmente l'apprendistato, nonostante due circolari ministeriali dell'epoca, che prima negavano la bontà del dettato contrattuale e successivamente lo accettavano rendendosi conto che solo attraverso questa via era possibile rendere cogenti norme di legge, bloccate dallo stesso impianto legislativo che prevede ruoli delle istituzioni regionali che a tutt'oggi tardano a concretizzarsi. Norme contrattuali poi "ricalcate" da altri contratti collettivi di altri settori e che hanno reso possibili le assunzioni di migliaia e migliaia di apprendisti, però all'interno di un impianto contrattuale che impedisce il reiterarsi all'infinito di questi contratti che godono di benefici e risorse pubbliche, ad esempio con l'obbligo della riconferma del 70% degli apprendisti e che hanno impedito il paradosso di una formazione prolungata fino a sei anni (due lauree) per figure professionali che certo non richiedono un percorso formativo e di stabilizzazione così lungo.

Nei contratti abbiamo scelto di regolare contrattualmente anche il lavoro a tempo determinato, creando le condizioni per il ridimensionamento degli abusi che se ne fanno, e limitando il suo utilizzo, unitamente al lavoro somministrato, a percentuali dimensionate alle esigenze reali. Maggiore flessibilità nei rapporti di lavoro, che va sempre negoziata nei vari livelli di contrattazione, richiede maggiori tutele proprio per i settori a maggiore concentrazione di rapporti di lavoro flessibili. In questo quadro, se pur sintetico, la riforma degli ammortizzatori sociali e il relativo finanziamento, sia pubblico che contrattuale, sono urgenti e non possono prescindere da un riequilibrio delle coperture a favore dei settori più deboli e polverizzati come quelli tutelati dalla Fisascat, anche tramite il sostegno al reddito da erogare attraverso la bilateralità.

Si tratta anche di rendere universali le tutele allargando la platea di beneficiari, compresi gli atipici fortemente presenti nei nostri comparti produttivi. Il sistema pubblico non può sottrarsi dal compito sociale di individuare un punto di equilibrio tra esigenze produttive e bisogni sociali e noi aggiungiamo soprattutto in favore dei più deboli, degli "ultimi". In tal senso diventa indispensabile la costruzione di un nuovo impianto universale di tutele nei periodi di inattività lavorativa, capace di dare risposte, ad esempio, ai lavoratori ed alle lavoratrici di aziende commerciali al di sotto dei 50 dipendenti, ai dipendenti con contratto di part-time verticale, ai lavoratori stagionali del turismo (termali, mense e pulizie scolastiche) nei periodi di sospensione dell'attività, agli apprendisti, ai soci di cooperative della vigilanza privata, delle pulizie, del facchinaggio, ecc.) e non ultimi ai parasubordinati, spesso lavoratori dipendenti "mascherati" da autonomi. Una copertura reale sia dal punto di vista della quantità dell'indennità di disoccupazione, sia dal punto di vista delle coperture previdenziale ed assistenziali. Se il pubblico, in tal senso, deve fare la propria parte, un sistema di reali tutele deve anche passare attraverso un sistema sussidiario veicolato dalla contrattazione e quindi dalla bilateralità.

Il riconoscimento, spesso purtroppo solo "virtuale" della normativa sulla bilateralità, (si vedano gli atti ministeriali sul tema, che sferrano duri colpi ad essa), deve trovare normative che la rafforzino, coerentemente con l'evoluzione in atto nel contesto socio-economico del Paese. In questo senso va anche colta la nostra richiesta di costituzione di un Fondo per il sostegno al reddito per coloro che sono esclusi dalle tutele nei periodi di inattività, contenuta nella Piattaforma per il rinnovo del CCNL del Terziario.

In questo senso abbiamo chiesto che venga realizzata una legge sugli ammortizzatori sociali che vincoli fortemente le aziende al rispetto della bilateralità e all'utilizzo dei fondi di sostegno al reddito in essa costituiti ampliandone la portata, e che preveda l'utilizzo della contribuzione aggiuntiva per gli ammortizzatori sociali che ne deriverà, esclusivamente a favore dei dipendenti degli stessi, per non finire nel grande calderone utilizzato dai comparti industriali grazie alle normative di legge oggi esistenti. Una legge che riesca a coprire anche previdenzialmente i lavoratori flessibili che troppo spesso hanno periodi medio-lunghi di disoccupazione e quindi la conseguente scoperta previdenziale.

La Cisl, in queste nostre richieste, ci è stata vicina e portatrice delle stesse sui tavoli negoziali del Governo, nonostante spinte neo-stataliste di settori del sindacato e sbandamenti continui di settori della politica, incapace di comprendere l'importanza della sussidiarietà e della sinergia tra pubblico e privato, tra servizi pubblici e servizi organizzati dalla società civile. La sussidiarietà, l'intervento concertato tra pubblico e privato, sono risorse per tutti, non vincoli; esse rispondono ad un'esigenza comune di dare risposte alle necessità dei lavoratori e delle lavoratrici, che sono anche cittadini per lo Stato e risorse umane e professionali per le aziende.

La Fisascat ci ha sempre creduto e scommette sul futuro, un futuro fatto di più contrattazione, meno precarietà e di più umanità.

II TERZIARIO

Nel panorama commerciale, la Grande Distribuzione è attraversata da un mercato non favorevole - il cambio dei gusti alimentari, centinaia di migliaia di famiglie che statisticamente risultano al di sotto della soglia di povertà, il cannibalismo che sta attraversando tutte le grandi e le medie dimensioni di vendita, lo scontro latente da anni, ma ora manifesto tra due grandi realtà come Esselunga e Coop, la Confcommercio che finora è stata evanescente al tavolo di trattative, non fanno sperare in un quadro tranquillizzante per il rinnovo del contratto, anche se noi abbiamo il dovere di mettere in atto tutte le azioni per il rinnovo dello stesso.

Stesse preoccupazioni per il trend registrato dei consumi. Da anni ormai l'evoluzione dei consumi nel nostro Paese è debole e al di sotto delle medie europee, evidenziando lo stato reale della popolazione e la percezione diffusa di incertezza economica. Dalla lettura dei dati Istat si evince come dal 2001 la crescita dei consumi si è attestata intorno all'1%, con punte al di sotto di questa soglia (nel 2002: +0,4) ed al di sopra (2003: + 1,4).

Tutti i maggiori Istituti economici prevedono anche per quest'anno una crescita intorno all'1%. Tale debolezza della domanda interna è facilmente deducibile dalla difficile situazione economica che da molti anni attraversa il Paese, debolezza che ha prodotto certamente una sempre minore disponibilità di risorse economiche a fronte della crescita di costi indotti, a partire dall'introduzione della moneta unica e dal contemporaneo innalzamento delle tariffe (acqua, gas, energia elettrica, ecc.) e dei costi di alcuni servizi essenziali, quali gli affitti, i carburanti, i trasporti, le medicine, ecc. La spesa delle famiglie per i prodotti di largo consumo, sia alimentare che non alimentare, è passata in pochi anni dal 39% dei consumi totali delle famiglie italiane nel 1991, al 26% nel 2004 e vedremo che scenderà ulteriormente quando avremo a disposizione i dati di questi due ultimi anni.

Si è passati dalla frenesia del consumismo, a una maggiore razionalità del consumo. I comportamenti, resi necessari dall'emergenza, diventano sempre più strutturali. Lo stesso sviluppo delle associazioni dei consumatori o dei gruppi di acquisto, solo per fare alcuni esempi, sono la cartina al tornasole di una modifica, direi antropologica, del rapporto consumatore/merci e servizi.

Siamo in presenza di un consumatore che prende sempre più coscienza dei propri diritti ed al contempo ricerca la qualità, unita ad una forte attenzione nella gestione delle proprie risorse economiche.

Ma lo stesso consumatore non disdegna, al contempo, l'acquisto del prodotto di convenienza, sia esso distribuito in un mercatino rionale o in un discount. Da tutto ciò derivano i dati delle perdite di fatturato e di valore aggiunto, a parità di rete distributiva, che costantemente ci vengono esposti sui tavoli negoziali delle più grandi aziende della distribuzione organizzata. Da ciò dipende anche lo svuotamento progressivo del commercio tradizionale nei centri storici delle centinaia di comuni attraversati da tale fenomeno ed il parallelo sviluppo di commercio etnicamente diversificato, dal cinese all'africano.

Ecco che emergono altri temi in gioco.... La cannibalizzazione aziendale, crescente nelle aree del centro-nord a forte insediamento produttivo della grande distribuzione che, unitamente ai cambiamenti nelle abitudini dei consumatori, danno ragione alla crisi che attraversano marchi storici, come Upim o la stessa SMA, a fronte dei successi che si registrano in catene come Zara o Esselunga o delle sostanziali tenute, grazie agli enormi investimenti espansivi, che si registrano in Carrefour o in Bennet, o lo sviluppo di catene hard discount come Lidl che in tre anni è passata da 3.000 a più di 7.000 addetti, con un ritmo espansivo che vede l'apertura di 30-40 punti vendita all'anno. Una cannibalizzazione che si gioca fondamentalmente su due fattori di sviluppo del comparto, fortemente negativi per le ricadute che hanno sui lavoratori:

- la dismissione di interi segmenti insediativi del piccolo e medio commercio tradizionale e delle catene organizzate, con conseguente perdita occupazionale, se pur gestita, almeno sino ad oggi, nel caso della grande distribuzione, con ammortizzatori sociali.
- il ruolo crescente che le domeniche assumono nella crescita del fatturato, purtroppo anche a scapito delle condizioni di vita dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.

Si sviluppano così rapporti anomali tra GDO ed Enti locali, questi ultimi "affamati" di insediamenti che portano aumento per le entrate comunali (raccolta di rifiuti, ecc.) e urbanizzazione di intere zone a costo zero; il tutto scambiato con delibere di apertura domenicali e deroghe festive in quantità inaccettabile.

Specularmente, la saturazione delle aree di insediamento al Nord, ha prodotto un progressivo spostamento degli investimenti delle grandi catene, nelle aree del Sud ed al contempo la calmierizzazione dei prezzi, attraverso le continue promozioni...., anche se i tassi di incremento degli stessi prezzi risultano essere, dai dati forniti da Unioncamere, al 2%, cioè al di sopra del tasso di inflazione.

Carrefour, Coop e Standa, si sono aperti ai mercati del Sud, certamente non tradizionalmente appetibili per loro, visti anche gli scontrini medi, più bassi in queste zone.

In queste aree si è portata nuova occupazione e spesso lo si è fatto a costi del lavoro più bassi..... attraverso i contratti di inserimento o come Billa-Standa, attraverso l'annullamento della contrattazione nazionale, il recepimento di quella regionale e la realizzazione di nuove società, non rientranti nella contrattazione integrativa, se pur di derivazione regionale o pluriregionale.

LA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

La Fisascat è presente anche nel mondo della distribuzione cooperativa. Dimostrare che è possibile garantire e migliorare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, tutelando il servizio ai soci e rispettando la pluralità della rappresentanza, è la sfida che ci vede impegnati ogni giorno.

Delineare questa distintività del mondo delle cooperative non è certo semplice, anche perché necessita della condivisione di questo obiettivo da parte di tutti i soggetti coinvolti, ma noi della Fisascat ci siamo, e ci saremo, aperti al confronto e propositivi nel governare i cambiamenti.

I RINNOVI CONTRATTUALI

I rinnovi contrattuali del terziario e della distribuzione cooperativa vivono una fase di stallo nelle trattative che accomuna i due settori, che spesso si osservano a vicenda. Il tavolo della Confcommercio ha visto una rottura immotivata e priva di temi portanti. Di fatto la rottura è stata una interruzione unilaterale delle trattative senza uno specifico motivo portante.

Le dichiarazioni della delegazione trattante di Confcommercio si sono limitate a denunciare una non meglio specificata scarsa disponibilità del sindacato ad affrontare i temi della flessibilità e della produttività.

La controparte si sta affidando – ci risulta – a studi ovviamente esterni alla trattativa, con l'intento di dimostrare che il contratto di lavoro è ulteriormente da flessibilizzare “senza se e senza ma”. Noi non siamo d'accordo con questo metodo. Siamo per la negoziazione, non solo per le analisi accademiche. Riteniamo che i lavoratori del settore dovranno farsi valere anche con le necessarie fasi di lotta, già programmate per metà novembre.

La trattativa dovrà riprendere, a nostro avviso, senza infingimenti e sui temi reali, a costo di affrontare temi complicati per entrambe le parti. Non è possibile pensare di flessibilizzare l'ingresso e magari l'uscita dai posti di lavoro e contemporaneamente lo svolgimento del rapporto di lavoro, proponendo ampie rinunce e scarsi risultati complessivi.

Come sempre la trattativa è un equilibrio di temi e di confronti negoziali e noi vogliamo partire dalla piattaforma presentata per spaziare e contrattare su tutti i temi in discussione.

Presto, a nostro avviso, occorrerà affrontare anche una seria riforma della contrattazione che non è stata risolta dal protocollo di luglio, ma che per la categoria è sempre più improcrastinabile, per dare una copertura completa ai diversi milioni di lavoratrici e lavoratori del terziario anche nei luoghi di lavoro e nei territori.

II TURISMO

Il settore del turismo ha visto quest'anno concretizzarsi il rinnovo del Contratto di Lavoro che era fermo da più di un anno e mezzo. Rimane ancora da definire il contratto dell'Industria alberghiera, considerate le particolarità del settore, che dovrà comunque concludersi a breve.

Il nuovo contratto ha affrontato anche temi innovativi cercando di realizzare, nonostante la situazione data nel settore, un complesso di norme contrattate che garantiscano tutele anche nei mille casi-limite di flessibilità che nel turismo si verificano, sia in termini occupazionali, di organizzazione del lavoro e degli orari e di crescita professionale. La tutela salariale del settore è stata realizzata con un aumento medio che a regime porterà 135 euro di aumento che consente di proteggere i salari rispetto alla perdita del potere di acquisto.

La contrattazione territoriale ed aziendale, per la quale non è stata stabilita alcuna moratoria, dovrà ora completare la copertura contrattuale in modo generalizzato e questo dovrà essere un nostro grande impegno, per dare una copertura completa ai salari.

Più in generale, il turismo italiano ha necessità di avere un maggior spazio nella discussione economica globale.

Un po' tutte le realtà post-industriali confidano nel comparto del turismo e nella sua capacità di assorbire gran parte della forza lavoro che i settori del secondario hanno nel corso degli anni espulso. L'O.N.U. stima che l'industria del tempo libero “assorbirà” nel corso dei prossimi 12/15 anni almeno 200 milioni di lavoratori espulsi dagli altri settori.

Il WTTC di Bruxelles, ha rilevato che già nel 2005 erano 144 milioni i nuovi posti di lavoro offerti dal complesso delle attività turistiche. Attualmente l'industria delle vacanze vale circa 3000 miliardi di dollari all'anno; contribuisce alla costruzione del PIL mondiale per il 13%; rappresenta oltre il 5% delle vendite di beni e servizi e almeno il 15% delle vendite del terziario.

L'Europa è storicamente la regione leader nell'attrazione dei movimenti turistici, con oltre il 60% di arrivi; ma nel 1970 rappresentava oltre il 70% della fetta. La tendenza è al ribasso, soprattutto per effetto della crescente capacità, in modo particolare dell'area asiatica, di attrarre i flussi turistici mondiali.

In questo contesto l'Italia, che ha a lungo conservato la supremazia delle presenze tra i paesi europei, ha ceduto il primato alla Francia, balzata a 74.500.000 arrivi ed alla Spagna con 48.500.000 arrivi, attestandosi su circa 42.000.000 di arrivi.

Nella graduatoria mondiale, secondo le stime O.M.T., entro il 2020 potrebbe risalire ai 53 milioni di arrivi, che rappresentano il 3,3% del movimento mondiale; la Francia va verso il 5,8%, la Spagna verso il 4,4%; la Cina al 8,6% con 136 milioni di arrivi.

Il ruolo del turismo è sempre stato nel nostro Paese fondamentale per tutta l'economia, ma purtroppo di turismo si parla solo nel mese di agosto e forse in qualche dotta conferenza, che frettolosamente affronta in poche ore tutto, spesso con tuttologi alla moda che affrontano i vari temi.

Nel turismo non è più necessaria la *tuttologia* o l'interesse episodico: occorre sviluppare una vera politica turistica integrata tra stato e regioni, e tra stato, regioni e organizzazioni rappresentative del settore; ma non solo associazioni datoriali, anche le federazioni dei lavoratori dipendenti devono essere inserite a pieno titolo in cabine di regia e nell'ENIT, che è da valorizzare in ogni modo e da rendere competitivo nel mondo.

Più capacità di fare turismo nel nostro meraviglioso Paese significa anche più competitività del sistema Italia, che non è solo rappresentato dal mondo della Ferrari, per quanto sia una macchina stupenda, ma è rappresentato anche dalle eccellenze del turismo: i monumenti, l'arte, il clima. A ciò deve corrispondere una buona qualità dell'accoglienza e della ristorazione che sono i pilastri del turismo italiano. Formazione continua, valorizzazione della professionalità e qualità devono diventare i punti principali dell'azione comune da svolgere anche tramite la bilateralità.

UN PROGETTO PER LA DESTAGIONALIZZAZIONE

Spesso il Vicepresidente del Consiglio Rutelli parla di destagionalizzazione. Noi che ne parlavamo già prima di lui, lo avevamo invitato ad Abano Terme per una discussione mirata, proprio in un territorio dove la contrattazione del bacino termale ha individuato importanti soluzioni per la destagionalizzazione del rapporto di lavoro, garantendo un'importante continuità occupazionale ai lavoratori e di conseguenza anche la salvaguardia della professionalità.

Rutelli non ha potuto partecipare, ed ha perso un'occasione; ma noi a livello istituzionale continuiamo a sostenere che la destagionalizzazione non si ottiene solo scaglionando le ferie, ma si ottiene con un complesso di interventi e di volontà concentriche che possono generare nuove risorse per il turismo. Alcuni esperimenti in Europa sono stati realizzati in Spagna, a Calvia, già un decennio fa. Ora si tratta di occuparsene realmente anche in Italia. A questo proposito la Fisascat lancia un progetto di destagionalizzazione che sarà necessario discutere sia negli ambiti territoriali, sia a livelli ministeriali, per esempio per far sì che in presenza di processi di destagionalizzazione - come dicevamo anche in altra parte della relazione - siano garantiti strumenti di sostegno al reddito, che possano far rendere accettabile anche la sospensione temporanea del rapporto di lavoro, finalizzandola alla stabilizzazione dell'impiego in attività turistiche che si destagionalizzano.

Ciò non è da solo sufficiente; occorre chiedere ai livelli locali e regionali di creare vere politiche condivise di destagionalizzazione di specifiche aree omogenee che per caratteristiche specifiche siano in grado di dilatare la loro capacità ricettiva nell'arco dell'anno.

Anche in questo caso è fondamentale lo sviluppo di sinergie tra istituzioni, privati, tour operator, vettori e parti sociali. E' probabile che sulla Costa Smeralda si potrà prossimamente affrontare nel concreto tale tema, per una forte volontà locale di farlo anche attraverso il Consorzio Costa Smeralda.

La struttura ricettiva italiana è da considerarsi notevole, per quantità, qualità, varietà e diffusione territoriale dell'offerta, tuttavia, la stessa risente, in larghe aree del Paese, del forte peso della stagionalità, che è causa di un serio problema di sottoutilizzazione della struttura produttiva nel suo complesso.

L'adozione di politiche capaci di incidere sensibilmente sulla caratteristica della stagionalità eccessiva possono rappresentare lo snodo strategico per incidere positivamente nel senso della valorizzazione delle potenzialità delle strutture e dei sistemi ricettivi, recuperando vantaggi per l'impresa, per i territori e per il lavoro dipendente.

La questione è di fondamentale importanza per i lavoratori che rappresenta la Fisascat.

E' necessario, dal punto di vista sindacale, integrare quella che finora è stata l'unica politica che affronta il problema del dipendente sul versante economico, attraverso la classica formula del sostegno al reddito. Si devono adottare soluzioni che, in un mix di azioni dei diversi soggetti che operano nel settore turistico e nell'indotto, possano favorire la destagionalizzazione.

La destagionalizzazione, secondo una definizione ISTAT, è una metodologia applicata allo scopo di identificare e rimuovere le fluttuazioni di carattere stagionale che impediscono di cogliere correttamente l'evoluzione di breve termine dei fenomeni considerati. Sulla base della rilevazione campionaria sull'attività alberghiera, l'Istituto nazionale di statistica stima che nel periodo di Ferragosto 2007 (precisamente dal 13 al 20 agosto), negli alberghi italiani si sono registrati, rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente, un aumento del 3,0 per cento degli arrivi e una variazione sostanzialmente nulla delle giornate di presenza.

La clientela italiana ha fatto registrare, nel confronto con lo stesso periodo dell'anno precedente, una crescita del 2,7 per cento degli arrivi e una diminuzione dello 0,4 per cento delle presenze; quella straniera un aumento del 3,6 per cento degli arrivi e dello 0,9 per cento delle giornate di presenza.

Rispetto all'analogo periodo del 2006, nel Nord-ovest si sono registrate variazioni positive negli arrivi, sia per italiani (più 5,8 per cento) sia per gli stranieri (più 3,3 per cento), per un incremento complessivo del 4,5 per cento. Nel Nord-Est la crescita del 3,2 per cento della componente nazionale e del 3,5 per cento di quella estera ha determinato un incremento del 3,3 per cento del totale degli arrivi.

Nell'Italia centrale, con un aumento del 7,0 per cento della componente estera e un calo dello 0,9 per cento di quella nazionale, si è registrata per il totale degli arrivi una crescita del 3,1 per cento. Nell'Italia meridionale

ed insulare, infine, l'incremento complessivo degli arrivi, pari all'1,0 per cento, è il risultato dell'aumento registrato per la componente nazionale (più 2,5 per cento) e del calo per quella estera (meno 3,1 per cento). Anche queste rilevazioni, di fonte ISTAT, confermano l'esistenza del problema della sostanziale immobilità della crescita; all'interno è racchiuso il problema della stagionalità, che un po' in tutte le aree ad alta vocazione turistica si deve in misura più o meno ampia affrontare, senza cadere nella individuazione del solo costo del lavoro come area problematica.

I soggetti interessati sono gli stessi che, in ragione del proprio ruolo, devono affrontare il problema anche della stagionalità e della destagionalizzazione:

- le istituzioni e gli enti locali, per l'attuazione delle politiche turistiche del territorio, attraverso l'adozione di interventi di finanziamento della promozione dei sistemi locali, l'infrastrutturazione, lo sviluppo dei servizi, l'indirizzo dei sistemi formativi a tutti i livelli, l'incentivo dell'offerta culturale, museale ecc.;
- il sistema formativo che a tutti i livelli sappia integrare gli indirizzi dello sviluppo;
- le imprese e i tour operator: per la progettazione degli investimenti, il marketing, la gestione complessiva dell'impresa turistica;
- altri soggetti, quali le associazioni di rappresentanza delle categorie produttive: per l'attuazione delle politiche partecipative nelle attività di programmazione (es. per la concertazione nella predisposizione dei S.T.L.);
- i lavoratori: soggetti fondamentali, a maggior ragione in un sistema labour intensive quale quello ricettivo, che, anche con le proprie rappresentanze, ricerchino attraverso la contrattazione anche nel livello locale, forme di convenienza non solo economica in un mix di flessibilità, disponibilità verso percorsi di aggiornamento e formazione continua, che integrino in modo virtuoso la semplice integrazione del reddito, sia da parte dell'INPS che da parte del sistema degli Enti Bilaterali;
- l'attività degli Enti Bilaterali: punto di osservazione e luogo di incontro tra le parti, che può svolgere un ruolo importante nell'indirizzo dei percorsi formativi, nella ricerca e proposta di soluzioni da trasferire anche nella contrattazione.

Un contributo importante per affrontare il problema può arrivare dalla legge finanziaria di prossima adozione. La stessa dovrebbe recepire alcune proposte importanti contenute nell'accordo del 23 luglio 2007 che vanno nella direzione dell'incentivazione della lotta al precariato ed all'eccessivo peso del lavoro stagionale attraverso interventi di riduzione degli oneri sociali nei progetti di stabilizzazione del lavoro.

Una politica turistica lungimirante, in un Paese dove il turismo è parte fondamentale dell'economia, non può prescindere dall'adozione in forma strutturale di interventi di sostegno al sistema soprattutto nei periodi definiti di spalla. Non può esistere una soluzione univoca per la complessità dell'offerta turistica italiana; è compito dei sistemi locali proporre le soluzioni più adatte alle esigenze del settore per il suo sviluppo, con iniziative e incentivi che sappiano andare oltre il puro assistenzialismo o la ricerca di finanziamenti a pioggia.

II SETTORE del TEMPO LIBERO

La Fisascat ha conquistato negli anni un ruolo importante anche nel settore delle attività del tempo libero affermandosi come sindacato, spesso maggioritario, nelle case da gioco, nei Bingo, Sisal, Snai, nelle agenzie di scommesse ed attività connesse.

In questo settore ha svolto anche un'importante azione per la stabilizzazione che, fino a qualche anno fa, era completamente lasciata al precariato, alle prestazioni occasionali, ecc., su settori impossibili, nei quali la Fisascat sviluppa e promuove una forte azione sindacale, tant'è che le aziende

TOP TEN

I 10 SETTORI CON IL MAGGIOR ROI NEL 2005

SETTORE	CLASSE DI FATTURATO (C)	ROI 2005
1 Agenzie di mediazione immobiliare	10.000.000 - 20.000.000	47,40%
2 Attività riguardanti il gioco d'azzardo	2.000.000 - 5.000.000	42,86%
3 Attività riguardanti il gioco d'azzardo	10.000.000 - 20.000.000	35,43%
4 Fabbricazione di prodotti petroliferi raffinati	> 200.000.000	35,20%
5 Attività riguardanti il gioco d'azzardo	5.000.000 - 10.000.000	33,92%
6 Altre attività ricreative	2.000.000 - 5.000.000	32,35%
7 Agenzie di mediazione immobiliare	5.000.000 - 10.000.000	30,46%
8 Fabbricazione di profumi e prodotti per toletta	> 200.000.000	29,25%
9 Altre attività ricreative	5.000.000 - 10.000.000	28,47%
10 Altre attività ricreative	10.000.000 - 20.000.000	26,55%

Nella tabella sono riportati i 10 settori con il maggior valore medio del rapporto Risultato Operativo Caratteristico e Totale Attivo nel 2005. Le imprese di medie dimensioni classificate nel settore delle agenzie di mediazione immobiliare rappresentano il settore con la redditività caratteristica più elevata (valore medio del ROI intorno al 47%). A conferma del trend positivo, il medesimo settore compare ancora nella classifica alla settima posizione, relativamente alle aziende di piccole dimensioni, con un valore del ROI che si attesta intorno al 30%. Meno rappresentato il settore industriale che occupa, con imprese di grandi dimensioni, il quarto e l'ottavo posto della classifica. Infatti, il settore petrolifero permane ancora nella graduatoria, ma passa dal primo posto del 2004 al quarto del 2005, con un ROI medio intorno al 35%. Entra in classifica all'ottavo posto il settore della fabbricazione di profumi e prodotti per toletta, che registra un ROI intorno al 29%. Un aspetto interessante da rilevare è la forte presenza del settore delle attività ricreative; infatti nella classifica dei primi dieci settori, ben sei posti sono rappresentati dalle attività riguardanti il gioco d'azzardo e le altre attività ricreative. In particolare al secondo, terzo e quinto posto, con un ROI rispettivamente del 43%, del 35% e del 34% si collocano le attività riguardanti il gioco d'azzardo relativamente ad imprese di piccole e medie dimensioni. Tale presenza rientra in classifica dopo tre anni, quando nel 2002 il settore si collocava solo al nono posto, con imprese di piccole dimensioni e un ROI medio intorno al 25%. Infine al sesto, nono e decimo posto, con un ROI rispettivamente del 32%, del 28% e del 27% si collocano le altre attività ricreative relativamente ad imprese di piccole e medie dimensioni.

LA QUALITA' NEL TURISMO

È indubbio che il turismo italiano avrà futuro solo con il raggiungimento di alti livelli di qualità. Abbiamo bisogno di qualità nelle organizzazioni private, pubbliche e sociali del turismo.

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

Occorre anche una qualità dei sistemi turistici, perché oggi la competizione è fra territori. Si rende quindi necessario un lavoro comune tra imprenditori, sindacati, amministratori pubblici, organizzazioni no-profit per costruire una visione condivisa dello sviluppo turistico e focalizzarsi sugli obiettivi prioritari della qualità. In questo importante percorso per il futuro del turismo italiano, per il suo sviluppo e per l'occupazione, la Fisascat può svolgere un ruolo di protagonista.

LE IMPRESE DI PULIZIA - Il contratto dei lavoratori e delle lavoratrici delle pulizie

Anche le recenti dichiarazioni di Bonanni hanno messo l'accento sulla necessità di affrontare con Confindustria il tema del rinnovo dei contratti. Per noi con Confindustria rimangono aperti due contratti: quello dell'industria alberghiera, che speriamo di chiudere al più presto e quello delle imprese di pulimento/multiservizi.

Da troppo tempo quello è un contratto scaduto, ma rischia di passare sotto silenzio. Il settore continua ad avere una forte espansione ed ulteriore ampliamento dei settori di intervento; gli interventi di lotta all'evasione e gli accordi di emersione potrebbero produrre un effetto di crescita degli addetti; si aprono quindi delle ulteriori opportunità di intervento e di crescita dell'organizzazione.

Il rinnovo del contratto si trascina ormai da 29 mesi; se nelle prossime settimane non si riuscirà ad individuare una via di uscita il rischio è quello di trascinare il negoziato oltre le festività natalizie. Occorre quindi, ora, sfruttare alcune particolari condizioni derivanti dalla prossima definizione della legge Finanziaria 2008 per arrivare a convincere la controparte a chiudere il negoziato su basi accettabili. Anche i variegati scenari della trattativa prima in sede sindacale e poi ministeriale non hanno portato finora risultati apprezzabili. "Prima le regole e poi i contratti" o "prima il contratto e poi le regole", questo è l'eterno dilemma che ogni volta si presenta al tavolo di questa faticosa trattativa.

La Fisascat si occupa del settore del pulimento ormai da più di dieci anni e mai è stato un rinnovo semplice e lineare. Il contratto è scaduto da due anni e si sono fatti scioperi e manifestazioni: cioè tutto ciò che si deve fare.

Lo scenario contrattuale è certo anche complicato dalla situazione degli appalti che continuano ad essere effettuati - a parte qualche intelligente protocollo realizzato con qualche pubblica amministrazione - sempre al massimo ribasso, favorendo implicitamente, nella quasi generalità dei casi, le imprese che magari competono non in termini di organizzazione aziendale e di qualità, ma attraverso lo sfruttamento della mano d'opera.

Noi chiediamo che si vada generalmente verso l'assegnazione con la proposta economicamente più vantaggiosa per garantire quei sistemi di appalto più corretti. Le controparti sono sempre convinte - nella loro dichiarata autonomia anche dalla stessa Confindustria - di poter solo "prendere" da questa trattativa, senza dare niente, neanche un aumento dignitoso alle centinaia di migliaia di lavoratori e, soprattutto, lavoratrici del settore il cui salario medio è abbondantemente inferiore a 1000 euro mensili.

A questo punto occorre che anche il Ministero del Lavoro - che è stato chiamato per la trattativa - svolga una azione incisiva verso il rinnovo. Anche le Confederazioni sono chiamate ad intervenire con Confindustria per risolvere la vertenza.

La VIGILANZA PRIVATA

La Fisascat ha sempre partecipato attivamente, sia a livello nazionale che in moltissimi territori, alle varie fasi contrattuali che nei decenni si sono susseguite nella vigilanza privata.

Il contributo delle federazioni territoriali ha influenzato spesso anche la dinamica contrattuale di 1° livello concretizzando un'utile osmosi di temi finalizzati alla crescita delle tutele nel settore.

La crescita di un rapporto emergente tra contrattazione di 1° livello e di 2° livello territoriale potrà anche in futuro creare esempi di eccellenza in relazione alla forte capacità contrattuale della nostra categoria in questo e molti altri settori. Il settore della vigilanza sussidiaria, che sarebbe meglio definire complementare, da qualche anno ormai vive profonde trasformazioni che lo attraversano trasversalmente e profondamente, mutandone non solo i contorni, ma lo stesso DNA.

Non è molto chiaro quanto gli operatori del settore se ne rendano conto sino in fondo e quanto la dimensione degli interessi del singolo istituto di vigilanza, fanno tardare la coscienza di quanto sta avvenendo. E' indubbio che il vecchio modello di comparto produttivo si va "sgretolando" progressivamente. Prima la messa in discussione delle tariffe di legalità, poi l'esplosione quantitativa delle licenze e infine le procedure di infrazione europee, fanno sì che il "glorioso" mercato protetto, subisca costantemente i colpi di maglio di una cultura liberista che spesso non conosce il settore e non si rende conto (o non vuol farlo...) della delicatezza e delle responsabilità dello stesso. Va anche detto, purtroppo, che anche gli imprenditori spesso sono stati miopi e si sono arroccati su un modello ormai passato, credendo così di salvare il salvabile; speranza vana... La vigilanza privata non è più solo bigliettini e "biciclette". Oggi è anche porti, aeroporti, obiettivi sensibili, treni, metropolitane, ecc. e domani sarà la città. Ma sarà anche una realtà che dovrà esprimere "qualità" nel servizio che rende, sarà una realtà che avrà bisogno sempre di più di qualità del patrimonio aziendale (centrali operative, furgoni, ecc.), sarà una realtà che dovrà competere con i colossi della sicurezza sussidiaria d'oltralpe. Ma è anche, oggi, un settore che deve fare i conti con servizi che si chiamano portierato, multiservizi, global service, istituti di investigazione, co.co.pro.

Spesso si è creduto che l'antidoto a questo virus, fosse creare al proprio interno aziende di portierato, fare ribassi d'asta fuori dalle regole delle tariffe di legalità, si è tentato di combattere il cancro, iniettandosi la metastasi....

E' tempo di abbandonare queste strategie miopi e autodistruggenti; è tempo di qualificare il settore, chiedendo alle istituzioni di disegnarne contorni netti; è tempo di abbandonare progressivamente le politiche di conservazione di privilegi che saranno distrutti dal tempo e dalla storia. Bisogna volare, bisogna

immaginare e costruire un settore che sia veramente il settore della sicurezza complementare, capace di essere di servizio alle imprese, alle Istituzioni e ai cittadini. Questo è uno stato che “dimagrisce” e abbiamo una società che sempre più richiede “sicurezza”, ma sicurezza qualitativamente alta, capace di prevenire, prima e ancor di più del reprimere. La formazione in questa logica diventa centrale e strategica.

Una formazione che deve essere indirizzata sia alle aziende come alle guardie particolari giurate. Una formazione capace di qualificare sempre di più il personale per i nuovi compiti, che già oggi sono presenti; basti pensare al ruolo svolto da alcune figure professionali presenti negli aeroporti, nelle stazioni, ecc.

Questa è una delle scommesse che, nell'Ente Bilaterale della vigilanza privata, stiamo tentando di vincere, a partire proprio dall'analisi dei fabbisogni del settore, di un settore cioè che non conosce neanche le professionalità necessarie per affrontare il nuovo che è già presente e che è già qui. Un settore che non coglie neanche l'occasione, se non in alcuni segmenti associativi, offerta dai Fondi di Formazione Continua, ormai esistenti da anni; di un settore che continua a versare lo 0,30 all'Inps, precludendosi l'accesso a finanziamenti per la formazione continua, lì pronti per essere utilizzati, proprio per qualificare il personale. Ma questo è il paradosso culturale che vede nella bilateralità (i Fondi Interprofessionali sono Enti Bilaterali...) un vincolo, non una risorsa. Grazie, però, anche ad alcuni dirigenti delle associazioni imprenditoriali, questa “apatia”, per usare un eufemismo, si comincia a diradare. La citata ricerca sui fabbisogni formativi è solo uno dei segni di tale cambiamento di rotta.

Altri segni di una nuova cultura concertativa sono stati, in questi mesi, la sottoscrizione di due avvisi comuni: quello che delimita i confini interni ed esterni del settore e quello sull'orario di lavoro, che ha prodotto la richiesta di inclusione concordata e concertata della certificazione liberatoria che attesti il rispetto delle norme contrattuali, sia nazionali che territoriali e/o aziendali. Finalmente si comincia a comprendere che il rispetto della contrattazione non è un “favore” fatto al sindacato brutto e cattivo ed ai lavoratori, ma è l'unico modo di combattere la concorrenza sleale tra i singoli istituti di vigilanza, premiando chi è virtuoso e penalizzando chi è scorretto. Scorretti che vanno emarginati ed espulsi dal mercato, se si vuole puntare sulla qualità e sul futuro.

La bilateralità, in questa logica, è uno strumento prezioso.

Lo è in potenza anche per ciò che riguarda l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. L'Ente Bilaterale, in questa logica, ha tra i suoi scopi, che andranno realizzati, il dotarsi di un sistema informatico attraverso il quale le G.P.G. potranno immettere i loro dati e quindi le loro professionalità, ponendole all'attenzione degli istituti di vigilanza che vorranno attingere da esso per proporre occasioni di lavoro; e questi ultimi potranno attingere da questo sistema in caso di bisogno occupazionale. Forse non è anche questo un modo per creare il tanto agognato “albo” delle GPG, non è questo anche un modo per realizzare una rete capillare di terminali presso i singoli Enti Bilaterali Regionali costituendi, per un reale servizio ad imprese e lavoratori, non è anche questo un modo per contribuire alla costruzione di un sistema regionale, capace di raccogliere le richieste di formazione e diventare sportelli di servizio per la formazione d'inserimento e continua? Noi crediamo che lo sia. Un sistema che potrà interagire, attraverso apposite convenzioni, sulla (scorta) scia di quanto già avviene per un settore altrettanto altamente “delicato”, con le Istituzioni (Prefetture, Questure, Ministero dell'Interno, Inps, Inail, ecc.), per la costruzione di un comparto produttivo altamente qualificato. Un settore appunto “complementare” alla sicurezza pubblica, che va mantenuta e potenziata nella sua missione centrale, che certo non è quella, per esempio, di fare la scorta alle star della canzone o del cinema.

SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE

Il settore socio sanitario assistenziale sta acquisendo nel nostro Paese un ruolo crescente soprattutto in relazione alla crescente domanda di servizi alle persone e alle famiglie, anche in relazione allo sviluppo demografico che vede crescere sempre più il numero degli anziani. A tal proposito ricordiamo che il progressivo innalzamento dell'età media determinerà l'esigenza sociale di approntare strutture e servizi adeguati per gli anziani. Una previsione recentemente pubblicata proietta la società italiana nel 2025 verso una popolazione composta per il 45% da ultra sessantacinquenni. Sul piano contrattuale, dopo aver ultimato l'elaborazione e l'approvazione delle piattaforme con l'invio alle controparti, si avvicina il momento dell'avvio della trattativa.

I lavoratori attendono già da 21 mesi il riallineamento del salario alla dinamica dell'inflazione; la discussione al tavolo negoziale sul complesso delle norme che regolano i rapporti di lavoro del settore in termini radicali e globali, rischierebbe di trascinare il negoziato su tempi molto lunghi generando un grave malessere tra i lavoratori. Come Fiscat abbiamo più volte ribadito che gli impianti contrattuali fino ad ora definiti, a parte la richiesta di procedere ad un aggiornamento della classificazione, adeguandola alle nuove esigenze del settore, nella struttura mantengono a nostro avviso la loro validità. Fermo restando i necessari adeguamenti e richieste già presentate all'interno delle piattaforme. Il modello contrattuale che è stato costruito in 20 anni di contrattazione ha il pregio di aver mantenuto sotto un unico tetto contrattuale tutte le attività svolte dalle imprese od enti, senza dover ricorrere alle esternalizzazioni e terziarizzazioni che solitamente caratterizzano il settore socio sanitario.

Questa peculiarità ha permesso di dare risposte contrattuali adeguate a tutte le professionalità che operano nel settore, mantenendo unita la forza lavoro.

Sul piano organizzativo, gli accordi intercorsi con la confederazione CISL e la federazione del pubblico impiego hanno permesso di superare i conflitti latenti in atto ed hanno indicato una strada di collaborazione tra le due categorie, che noi intendiamo continuare a perseguire. Ciò che gli accordi hanno affermato è la continuità della presenza della Fisascat in questo settore che, se è vero che in alcune realtà delle RSA si concentra una maggior attività di tipo sanitario, nella stragrande maggioranza dei casi il servizio reso si caratterizza come fornitura di servizi alberghieri, di ristorazione, pulizia delle strutture e di gestione organizzativa e manutentiva. Ma il settore socio-sanitario assistenziale non è solo assistenza agli anziani; sono tantissime le strutture attive di accoglienza per chi vive un disagio sociale. Registriamo inoltre una forte crescita delle iniziative rivolte ad accompagnare i disagiati sociali verso il reinserimento lavorativo. Tutte queste attività, essendo attività sostanzialmente di servizio, interagiscono sempre più con i contratti sottoscritti dalla Fisascat (vedi: Colf, Servizi di pulizia, Terziario, Turismo, ecc.); resta quindi sostanzialmente confermata la nostra legittimità a rappresentare, organizzare e contrattare per i lavoratori del settore.

PORTIERI

La Fisascat stipula il CCNL dei portieri di fabbricato, un mondo caratterizzata dalla elevata polverizzazione che con una assidua attività sindacale è riuscito a creare una propria rete di protezione e promozione sociale tramite enti bilaterali, volta a garantire le condizioni per lo sviluppo di una professionalità che forse è poco conosciuta, ma che è fondamentale nel garantire la reciproca fiducia tra condomini e portiere, condizione necessaria in questo ambito, anche per la valorizzazione dello stabile.

La creazione di un elenco di certificazione professionale dei portieri che supplisca alla necessità di conoscere e riconoscere le competenze professionali acquisite è il prossimo obiettivo nel solco di questa tradizione.

Il rinnovo del contratto in itinere dovrà ulteriormente valorizzare il ruolo del portierato e dei servizi agli stabili.

COLF

Da sempre la Fisascat è impegnata nel contemperare l'esigenza di tutelare la famiglia, ritenendola il naturale ambito sociale primario, con i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. L'estrema delicatezza del rapporto che viene ad instaurarsi tra le parti dal momento dell'assunzione della colf o della badante non può far dimenticare i diritti della persona assunta.

Le grandi novità sociali e previdenziali stanno a dimostrare questo nostro assiduo lavoro, sia con la tutela contrattuale sia con la creazione dei nuovi fondi di assistenza sanitaria.

FARMACIE

La Fisascat, storicamente, segue il mondo dei farmacisti.

La necessità di rimodulare il servizio farmaceutico in senso moderno, rispondendo alle necessità di garantire il servizio, non solo in semplici termini di consegna del farmaco, è una costante della Fisascat che risponde in pieno alla richiesta d'innovazione del servizio, così come richiesto dai propri rappresentati.

L'impegno della Fisascat è ora volto anche al rinnovo del contratto.

STUDI PROFESSIONALI

La costante attività della Fisascat nel rappresentare i dipendenti degli studi professionali si può riassumere in uno slogan: "non conservare, ma migliorare".

Le attività introdotte in tema di formazione, assistenza sanitaria e previdenza integrativa non sono uno sconvolgimento delle regole esistenti, ma un loro ampliamento per permettere l'innovazione necessaria a smuovere un mondo come questo, alquanto cristallizzato. Si creano così le condizioni di sviluppo di carriera personale all'interno del settore, favorendo l'innovazione professionale dello stesso. Pure a fronte di forti reazioni da parte degli ordini professionali, che dimostrano di percepire qualsiasi cambiamento come un connotato negativo, il processo sta andando avanti e la Fisascat continuerà a lavorare per innovare e professionalizzare questo settore che è il tessuto connettivo del sistema Paese.

Bisogna trovare percorsi di mutuo interesse per sviluppare un sistema di professionisti e professioni capaci di innovare. Il passaggio, per molti laureati come lavoratori subordinati fino a "maturazione professionale individuale", è una reciproca convenienza tra professionisti, organizzazioni sindacali e sistema paese: ad esempio regolamentare il praticantato all'interno dell'assistenza previdenziale e sanitaria contrattuale porterà ad una condivisione e ad una governance di valori comuni dei soggetti coinvolti.

L'IMPEGNO DELLA FISASCAT PER GLI AGENTI DI COMMERCIO

Tra le categorie inquadrate e rappresentate della Fisascat, particolare rilievo assume quella degli Agenti e Rappresentanti di commercio, sia per la quantità degli addetti, oltre 230.000, sia per la specificità che assume nel contesto della distribuzione delle merci nel nostro Paese.

Di notevole interesse è la tradizione sindacale di questa categoria, la cui origine risale agli anni '30 del secolo scorso con la costituzione della organizzazione sindacale, stante quel periodo, di tipo corporativo, che riuscì ad avviare un processo contrattuale che si è tramandato fino ai giorni nostri, con la stipula degli Accordi Economici Collettivi per la regolazione dei rapporti normativi tra gli A.R. e le "Case Mandanti".

Va ricordato che con l'Accordo Economico del 1938 viene dato luogo alla "Previdenza e Assistenza" degli Agenti, attraverso la costituzione di un "Ente" ad "hoc" con un contributo obbligatorio del 3%, sulle provvigioni liquidate, a carico delle aziende e di un pari contributo a carico degli agenti. Parimenti nell'AEC vengono regolamentati, fra l'altro, i diritti degli agenti in materia di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Ovviamente gli AEC, nel tempo, hanno beneficiato della naturale dinamica, in relazione all'importanza che la funzione dell'agente ha sempre più assunto, anche in ragione della sua flessibilità, nel contesto della evoluzione delle politiche commerciali, di "marketing" e di gestione dei costi distributivi, perseguiti dalle aziende.

Politiche queste che hanno dato luogo, fra l'altro, all'esautoramento della figura del "venditore diretto", e che, per i costi fissi derivanti dal suo rapporto di lavoro subordinato, hanno fatto preferire la figura dell'agente.

Come è noto l'agente viene retribuito con una provvigione sugli ordini proposti alla Casa Mandante, sempre che abbiano avuto regolare esecuzione.

La provvigione è l'unico strumento retributivo, poiché le spese di produzione dell'ordine restano a carico dell'agente che partecipa, di fatto, all'alea ed ai rischi commerciali della Casa Mandante che si avvale oltretutto di un canale d'informazione gratuito circa la situazione e le tendenze del mercato, la tenuta del prodotto, le preferenze della clientela e la sua solvibilità. Proprio per queste ragioni il livello di attenzione rivolto alla categoria dello stesso potere pubblico è stato costante, interferendo legislativamente, a tutela dell'interesse generale, per le implicazioni sociali ed economiche che l'attività dell'agente comporta e perché essa corrisponda a criteri di moralità pubblica e di professionalità.

Con legge del 3 maggio '95 n. 204 (e successive modifiche) viene regolamentata la professione dell'agente e rappresentante di commercio, con l'istituzione di un apposito ruolo gestito da "commissioni" sedenti presso le Camere di Commercio.

Con la legge Bersani 06/248 le commissioni sono state soppresse, anche a seguito del pronunciamento della Corte di Cassazione e della Corte di Giustizia Europea che mette in evidenza il contrasto tra la normativa nazionale e la direttiva CEE 653/86 circa l'obbligo di iscrizione ad un albo per l'esercizio della professione. La questione è tuttora aperta con i ministeri competenti, sulla necessità di fare chiarezza su questa importante materia. Sotto il profilo contrattuale le trattative per il rinnovo degli Accordi Economici Collettivi sono da tempo ferme, mentre sarebbe necessaria una rapida ripresa, in relazione alle questioni aperte in materia di trattamento di fine rapporto, di accantonamento delle somme afferenti l'"indennità di fine rapporto" (FIR) presso l'Enasarco che, tra l'altro, ha disdetto la relativa convenzione ritenendo antieconomica la rivalutazione degli importi corrisposti agli agenti, dei temi della piattaforma sindacale a suo tempo avanzata, fra i quali quello riguardante l'avvio di un'esperienza in materia di "bilateralità".

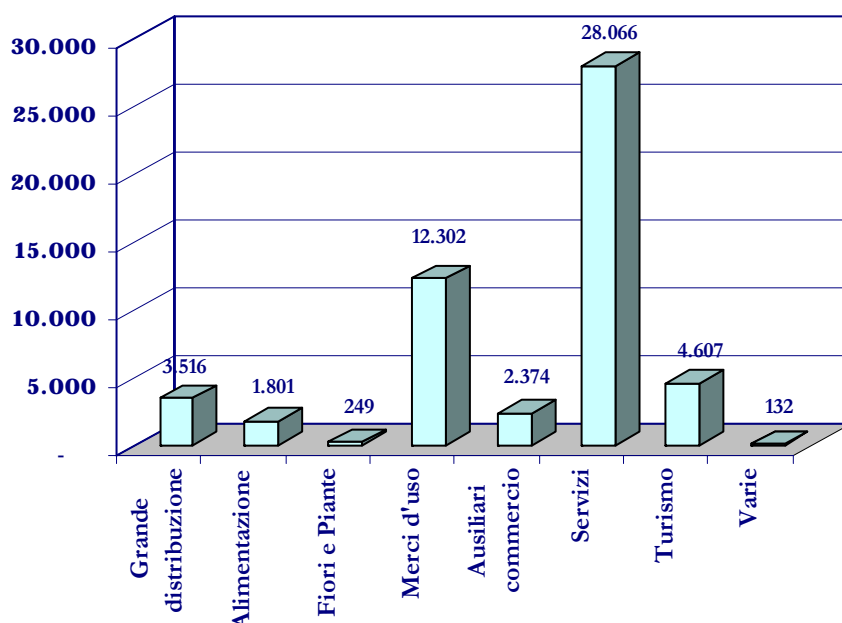
Le questioni sono alquanto complesse e meriterebbero una trattazione più dettagliata ed approfondita; allo stato confermiamo il nostro migliore impegno perché nelle sedi contrattuali, istituzionali, nonché in quella dell'ENASARCO, ove la Fisascat è rappresentata, il ruolo della nostra organizzazione sia, come nel passato, incisivo e determinante nelle scelte e negli obiettivi che si intendono raggiungere.

Per quanto concerne la presenza della Fisascat nella categoria, è da evidenziare la volontà di adottare una politica proselitistica e di sindacalizzazione che corrisponda alle necessità e alle caratteristiche di questa categoria.

Sotto questo profilo la formazione dei quadri territoriali sulle specificità degli A.R., tale da garantire la migliore assistenza sindacale e vertenziale, e l'istituzione di appositi servizi da offrire agli agenti, costituiscono il piano di intervento della federazione per il rafforzamento della presenza della CISL, anche in questo particolare settore, e attraverso alcune sperimentazioni - già annunciate - da realizzare nei territori che maggiormente si rendano disponibili a realizzare un sistema di tutela per questa particolare figura del lavoro nel commercio, accompagnando l'azione con una campagna di formazione mirata.

QUADRI del TERZIARIO, TURISMO E SERVIZI

Quadri per categoria



(dati Quas)

La nostra Organizzazione ha sempre posto attenzione nell'analizzare i segnali di bisogno che giungono dal mondo del lavoro per essere pronti a governare ed indirizzare verso la soddisfazione delle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori. Questa azione di rilevazione deve svilupparsi anche verso le categorie professionali, i nuovi lavori ed i nuovi modelli produttivi che si stanno sempre più affermando. Non dovrebbe trattarsi di una mera rilevazione dell'esistente, ma di far nascere un senso di appartenenza per queste nuove professioni che, sviluppandosi principalmente su competenze evolute individualmente, non hanno il senso dell'associazionismo.

Per questo servono investimenti in progetti specifici, che possano ampliare la presenza della Fisascat-Cisl nel Terziario e nei Servizi e la nostra qualità nell'azione di rappresentanza.

La ricerca dell'equilibrio tra i tempi complessivi della formazione, del lavoro, e delle proprie aspirazioni sociali nell'arco di vita della persona, il tutto nella consapevolezza delle conseguenze delle proprie azioni all'interno di un'etica sociale condivisa, ci impone il compito di continuare con le azioni di tutela contrattuale classica, ma anche di individuare, contattare ed offrire ai nuovi soggetti del mondo del lavoro modelli di sviluppo sociale, tutele e garanzie alle loro esigenze, soddisfazione nell'appartenenza alla nostra organizzazione.

La creazione di AQuMT, associazione dei quadri e dei manager del terziario, turismo e servizi, in seno alla Fisascat, è un segno tangibile della volontà di essere il punto di riferimento, di migliorare la capacità di rispondere positivamente alle esigenze di tutto il mondo del lavoro. Gli effetti della libera circolazione delle persone e delle merci in Europa ci sono ogni giorno sempre più chiari; è necessario sviluppare la capacità di saper aggregare le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti in questi effetti.

I nostri settori hanno caratteristiche che li pongono come ottimi laboratori di sviluppo delle dinamiche sociali e contrattuali in quanto sono in espansione: hanno nel fattore umano, inteso come insieme di capacità personali e trasversali, il fulcro dello sviluppo produttivo, hanno la più alta presenza femminile registrata nei settori privati.

AQuMT permette al quadro di avere le informazioni ed il supporto necessari per risolvere tutte le problematiche inerenti alla propria situazione lavorativa. Una attività di consulenza ed assistenza individuale potrà diventare origine delle valutazioni sui bisogni di questa categoria per poter dare risposte contrattuali congrue.

Il numero delle figure che rientrano nelle alte professionalità, a prescindere dalla loro collocazione nella classificazione del personale nei contratti nazionali, peraltro in parte obsoleti, rende necessario lo sviluppo di un'attività di contrattazione collegata ad una capacità di rappresentanza di queste figure, una rappresentanza coordinata sinergicamente con le altre componenti produttive.

Nella contrattazione nazionale si può pensare a definire alcuni temi comuni, legati alla posizione funzionale stessa del quadro, da sviluppare sia a livello nazionale (la responsabilità sociale, il tempo di lavoro, la

formazione continua) , che a livello aziendale o territoriale (auto, telefonia, ecc.), nonchè legati alla specifica attività svolta.

L'adesione alla nostra organizzazione è generata sia da fattori socio-culturali, sia da esigenze di tipo strumentale; pertanto è necessario sviluppare un'azione sinergica tra la promozione dell'identità Cisl e la relativa capacità di rispondere concretamente alle domande sociali, partendo dal singolo, per stimolare il senso di appartenenza ed esercizio dei principi etici che ci caratterizzano.

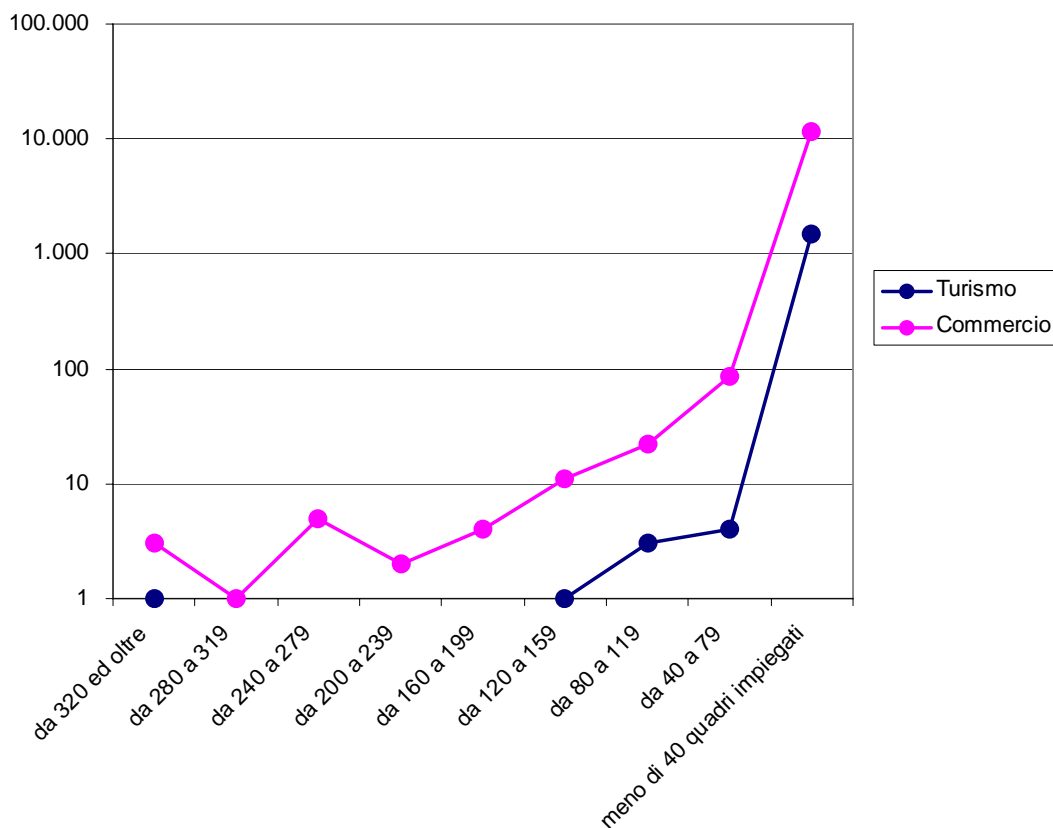
E' importante sviluppare, consolidare ed aggregare attorno a valori condivisi il senso di appartenenza, da parte dei quadri, alla propria funzione professionale. E' importante organizzare una rappresentanza di grande valore e interpretare le aspirazioni di una componente fondamentale del mondo del lavoro. Un concetto alto e non strumentale della responsabilità sociale dell'impresa, con il coinvolgimento del sindacato come partner essenziale, la disponibilità a relazioni partecipative, da sviluppare nella logica della valutazione del capitale intellettuale dell'impresa, costituiscono il contesto nel quale la sfida dell'innovazione, della qualità e dello sviluppo possono essere vinte recuperando la competitività del nostro sistema Paese.

I quadri e i lavoratori di alte professionalità sono un soggetto centrale di questo processo che deve riscoprire, con la dimensione associativa e l'impegno diretto nel Sindacato, il gusto e i vantaggi di un protagonismo virtuoso e prestigioso nell'azione collettiva. Esiste una relazione stringente tra occupazione culturale, livelli di sviluppo generale ed innovazione tecnologica

AQuMT ha lo scopo di essere il fattore d'identità e di coesione sociale per una parte importante del tessuto produttivo quale i quadri, i manager e tutta l'alta professionalità, ma anche una opportunità, nell'ottica di un dialogo continuo tra tutti i soggetti sociali che compongono il sistema terziario regolamentato dai contratti.

Su 2,7 milioni di dirigenti che gestiscono le aziende italiane solo il 32% ha meno di 40 anni e solo il 27% sono donne, mentre tra i quadri la presenza femminile e' del 34% e l'età media è di 40 anni (dati rilevati dalla Quas - Cassa Assistenza Sanitaria Quadri del Terziario e del Turismo)

A tutti loro si rivolge la Fisascat per proporre il proprio modello partecipativo e democratico.



II 2° LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Per la Fisascat il secondo livello di contrattazione è l'ambito naturale dove individuare e soddisfare le esigenze del settore dei servizi, sia alle imprese che ai cittadini, anche perché, a causa delle caratteristiche dei nostri settori, la sua dimensione basilare è quella territoriale.

Difatti il 2° livello è definito al nostro interno col termine “decentramento contrattuale”, perché riteniamo che solo il territorio può modulare gli strumenti messi a disposizione dalla contrattazione nazionale.

Per noi contrattare al secondo livello significa raggiungere da vicino i lavoratori e realizzare il completamento del ruolo dei contratti, cogliendo anche le particolarità aziendali o territoriali. La contrattazione di secondo livello deve tornare ad essere un diritto realizzabile.

Noi riteniamo che la contrattazione deve veder premiato lo sforzo, per cogliere gli aumenti di produttività attraverso un sistema di salari variabili decentrati che, però, dovranno veder diminuire in modo sensibile la tassazione, per creare veri incentivi al sistema contrattuale di secondo livello.

Negli anni '60 esistevano – come diciamo spesso – oltre cento contrattazioni territoriali: noi dobbiamo tendere a quel dato per dare risposte concrete ai lavoratori ed alle lavoratrici e per creare nuovi motivi di identità contrattuale nei nostri settori, così difficili da sindacalizzare. Stante il ruolo di base e strutturale del Contratto di Lavoro, a costo di assumere iniziative dedicate, nei prossimi anni sarà sempre più evidente la necessità di dare ai contratti di secondo livello un ruolo maggiore che non quello che riescono ad avere oggi.

La Fisascat dovrà proporre anche alle altre organizzazioni un cammino diverso, più incisivo, più diffuso sulle contrattazioni di secondo livello. Occorrerà gestire ciò che i contratti già oggi demandano, ampliandone il significato e le regole, richiamando anche le controparti ad un corretto e coerente rapporto negoziale.

Dopo il rinnovo dei CCNL occorrerà progettare, condividere e presentare in modo massiccio e generalizzato le piattaforme per i contratti aziendali, laddove le dimensioni lo consentono, e territoriali per raggiungere il maggior numero possibile di lavoratori. Sarà necessario garantire la non ripetitività delle rivendicazioni, ma occorrerà individuare una concreta struttura contrattuale decentrata che sappia recuperare quote salariali in relazione agli aumenti di redditività e produttività.

POLITICHE INTERNAZIONALI ED EUROPEE

La Fisascat è da sempre impegnata nel movimento sindacale europeo ed internazionale per promuovere giustizia sociale, equità sociale e per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone che operano nei servizi.

Il commercio, il turismo e i servizi in genere sono per loro natura settori internazionalizzati e quindi la federazione ha inteso sempre impegnarsi in ambito transnazionale. Attraverso la cooperazione internazionale e i rapporti bilaterali la Fisascat mette a disposizione la sua esperienza sindacale e contrattuale a servizio dei sindacati di altri paesi che condividono con noi valori e obiettivi comuni.

La Fisascat è proiettata verso un'azione sindacale cosiddetta “Glocal”, dove la dimensione internazionale del dialogo e del confronto con le multinazionali si coniuga con il livello locale, quello dei diritti e delle condizioni di impiego dei lavoratori e delle lavoratrici nei posti di lavoro. A livello europeo l'attività sindacale della federazione è molto sviluppata. All'interno delle federazioni sindacali europee siamo partecipi del dialogo sociale in tutti i settori, promuoviamo la partecipazione dei delegati ai comitati aziendali europei, sosteniamo le campagne e promuoviamo politiche volte a sviluppare il diritto del lavoro europeo e il modello sociale europeo.

Tra le politiche prioritarie proposte dalla Fisascat in ambito europeo vi è il coordinamento della contrattazione collettiva a livello europeo, sia quella settoriale che aziendale, che sarà oggetto di una specifica comunicazione al Congresso Uni Commerce di novembre. Già le multinazionali della distribuzione, del turismo e dei servizi stanno pensando ad organizzare una contrattazione aziendale a livello europeo o per lo meno “un'armonizzazione” dei trattamenti economici e normativi. Il nostro compito, invece, non è solo quello dell'armonizzazione, ma soprattutto della contrattazione e della capacità di sviluppare nuove conquiste per tutti. Questo permetterebbe di promuovere con le multinazionali un nuovo quadro di relazioni sindacali che esplori nuovi terreni di confronto, come la democrazia economica e la partecipazione dei lavoratori all'azionariato, la responsabilità sociale delle imprese, l'integrazione della forza lavoro immigrata e tutta la problematica attuale legata ai Fondi Private Equity che stanno sempre più entrando negli assetti finanziari delle multinazionali attraverso un'aggressiva acquisizione anche del loro patrimonio immobiliare.

Le federazioni sindacali europee, alle quali aderiamo, sostengono correttamente che simili operazioni, seppur positive per le aziende nel breve periodo perché danno disponibilità di maggiore liquidità, a lungo termine rappresentano un indebolimento della capacità di competere delle aziende. Infatti lo scenario che si prospetta è che le aziende saranno costrette a pagare alti costi di affitto per poter mantenere le proprie strutture immobiliari, con esborsi che aumenterebbero considerevolmente i costi di gestione e con la conseguenza di una possibile diminuzione dei livelli occupazionali e delle condizioni di lavoro.

A livello settoriale la Fisascat chiede un superamento del dialogo sociale, così come oggi è concepito e praticato, per proiettarsi verso un'esperienza di confronto tra le parti sociali a livello europeo che porti a definire norme comuni, esigibili e giuridicamente vincolanti rispetto ai livelli nazionali.

Infatti, fermo restando la titolarità contrattuale e il potere negoziale propri dei livelli nazionali, le parti sociali potrebbero iniziare ad avviare dei confronti su quelle tematiche che sono di più facile approccio e che riguardano il bagaglio comune di diritti. Devono affrontare, quindi, un'analisi delle norme stabilite dalla contrattazione collettiva dei 15 Paesi dell'Europa Occidentale e dei diritti minimi da introdurre in quei Paesi dell'Europa Centrale e Orientale dove la contrattazione collettiva nazionale non esiste o non è ancora decollata.

Si è tenuta a Parigi una riunione promossa dalla Federazione sindacale europea del commercio sul tema dell'introduzione delle nuove tecnologie. Il microchip RFID, l'automatizzazione delle casse, il self-scanning e il self-checkout sono tutte evoluzioni che destano forte preoccupazione per il sindacato europeo perché avranno ripercussioni importanti sia sull'organizzazione del lavoro che sui livelli occupazionali.

A tal fine UNI-Europa Commercio ha costituito un gruppo di lavoro ad hoc a livello europeo proprio con l'obiettivo di monitorare il fenomeno e proporre una politica, anche contrattuale, per gestire i mutamenti. Il tema è anche discusso in ambito di dialogo sociale con le multinazionali, specie con il Gruppo Metro che da questo punto di vista è l'azienda che maggiormente sta sperimentando nuove tecnologie, con l'obiettivo di individuare comuni intendimenti per possibili accordi a livello europeo e mondiale. Il Sindacato europeo rivendica che l'introduzione delle nuove tecnologie sia il risultato di un processo trasparente, frutto del confronto tra le parti sociali a livello settoriale e aziendale, per il quale nessun lavoratore deve essere licenziato o adibito a mansioni di minor contenuto professionale e dove dovranno essere individuate misure adeguate di formazione e ricollocazione. Qualsiasi beneficio, derivato da una razionalizzazione legata alle nuove tecnologie, anche quelle di maggiore produttività, dovrà essere ripartito tra tutti i lavoratori, per migliorare le condizioni di lavoro, anche con quote salariali aggiuntive. Queste nostre posizioni sindacali sono state riprese nel documento conclusivo votato all'unanimità dalla Conferenza Tripartita dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che si è svolta a settembre del 2006, proprio sul tema delle implicazioni sociali e del lavoro legate al crescente utilizzo di tecnologie avanzate nel settore del commercio. Alla riunione di Parigi si è deciso di elaborare un documento politico da portare alla discussione del prossimo congresso di UNI-Europa Commercio, che si terrà il prossimo novembre, che stabilisce i seguenti principi:

- L'introduzione delle nuove tecnologie deve diventare materia di confronto tra le parti sociali a tutti i livelli;
- Non deve comportare tagli occupazionali;
- Deve essere prevista un'adeguata azione di formazione per sostenere i lavoratori ad adattarsi al cambiamento;
- L'introduzione delle nuove tecnologie deve avvenire in modo tale da non violare l'integrità personale dei lavoratori e i loro diritti di privacy;
- I livelli professionali dei lavoratori dovranno essere mantenuti o migliorate le capacità professionali e le competenze;
- Deve essere prestata particolare attenzione per evitare che non vi siano problemi legati alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli effetti delle nuove tecnologie, la contrattazione transnazionale ed un sistema di controllo sulle operazioni speculative, portate avanti dalle private equities, a livello europeo sono i principali punti da affrontare nel settore commerciale e sono ad avviso della Fisascat i temi principali da affrontare a breve in Europa da parte del Sindacato e ciò è stato particolarmente evidenziato nel corso dell'ultimo esecutivo di Uni Commerce svoltosi a settembre ad Atene. Infatti le nuove tecnologie in arrivo nel commercio prevedono l'automatizzazione delle attività principali partendo dalle casse elettroniche e dal self check out che possono generare grandi problemi occupazionali nei prossimi anni: va evidenziata la necessità di confronto negoziale europeo con i grandi gruppi per chiedere che l'introduzione di tecnologie non incida sui posti di lavoro, che devono essere mantenuti.

Sulla politica delle società di private equity occorre che il sindacato, a tutti i livelli, chieda più controlli sulla politica finanziaria, che, per garantire utili immediati, può creare domani grandi problemi alla solidità delle aziende: questo confronto deve essere sviluppato anche con il Parlamento Europeo perché riguarda la generalità dei paesi membri.

Il sindacato a livello europeo e mondiale dovrà rapidamente occuparsi, perciò, anche delle questioni finanziarie relative alle aziende dei settori commercio e turismo. La presenza dei fondi speculativi (private equity) negli ultimi tempi sta interessando anche i settori del commercio, turismo e servizi e si tratta di società finanziarie speculative che hanno grandi capacità di acquisto che superano i 25 miliardi di euro, ma spesso gli investimenti sono finalizzati non allo sviluppo delle aziende e dell'occupazione ma alla rendita finanziaria speculativa e quindi il fattore lavoro rischia di passare in secondo piano.

LE DONNE NEL TERZIARIO

Il 2007 è l'anno europeo delle pari opportunità contro le discriminazioni di ogni tipo, salariali, professionali e di carriera, con l'obiettivo di costruire in tutti i luoghi di lavoro pari dignità.

E' necessario avviare una stagione di politiche paritarie partendo dalla contrattazione collettiva, quale azione esplicativa del ruolo sindacale, per attivare a tutti i livelli e con strumenti adeguati occasioni ed opportunità per conciliare i tempi di vita e di lavoro. La contrattazione che intende creare pari opportunità deve tenere conto di contesti propositivi in grado di garantire non solo richieste e semplici enunciazioni di principi ma anche l'esigibilità di quanto stabilito, come la concessione del part-time post partum o la flessibilità contrattata dell'orario di lavoro.

I temi della conciliazione sono da sviluppare nei territori con l'apertura di tavoli di concertazione con le Istituzioni per armonizzare i tempi delle città e per creare servizi all'infanzia ed agli anziani.

La previsione di maggiori risorse finanziarie del fondo nazionale per la non autosufficienza potrà contribuire a dare alle famiglie, con presenza di anziani o giovani non autosufficienti, un reale sostegno economico e sociale.

Nella ricerca di opportunità di genere, il quadro comunitario di sostegno 2007-2013 dovrà prevedere risorse per la formazione legata al reinserimento lavorativo alla fine di un periodo di aspettativa obbligatoria o facoltativa per la nascita e la cura dei figli, per l'assistenza a familiari e per motivi personali o di studio.

Negli ultimi anni l'occupazione femminile nei settori dei servizi rappresentati dalla Fisascat è cresciuta sensibilmente. Nonostante un quadro legislativo e contrattuale tra i più avanzati a livello europeo, le lavoratrici che rappresentiamo vivono purtroppo ancora oggi in ambito lavorativo disuguaglianze di trattamento e discriminazioni. Le più evidenti sono senz'altro i divari retributivi e tutti gli ostacoli che impediscono la crescita professionale, l'accesso alla formazione professionale e ai percorsi di carriera.

Ciò è particolarmente vero se ricade solo sulla lavoratrice tutto il peso e la responsabilità dei lavori di cura dei figli, degli anziani e dei non auto sufficienti.

Alla base delle politiche e dell'impegno della Fisascat c'è il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso politiche di orario e di rapporti di lavoro non subiti ma scelti, e il tema delle pari opportunità intese come vera possibilità per le donne di partecipare maggiormente al mercato del lavoro.

L'Organizzazione intende concretizzare questi obiettivi attraverso due strumenti fondamentali: la formazione sindacale, che dovrà sempre essere potenziata non solo per cogliere i fabbisogni e le esigenze espresse dal mondo del lavoro femminile ma anche per promuovere un cambiamento culturale che passi attraverso un coinvolgimento di tutta l'Organizzazione ai vari livelli.

L'altro strumento cardine è la contrattazione collettiva, che dovrà sempre più avere al centro dei suoi obiettivi un'organizzazione del lavoro vicina alle donne e un sostegno concreto alla loro crescita occupazionale e professionale.

Constatiamo che nei settori da noi rappresentati la complessità delle esigenze da rappresentare, che va dal quadro donna di un'azienda del terziario avanzato fino alla lavoratrice immigrata che si occupa dei lavori di cura delle famiglie e delle persone, è una ricchezza formidabile che fa della Fisascat, nell'ambito del panorama sindacale, una categoria che ha saputo prevedere norme creative e innovative per la tutela del lavoro femminile. Tuttavia è importante che la contrattazione non vada incontro solo alle flessibilità richieste dall'azienda, ma anche alle flessibilità richieste dai lavoratori e dalle lavoratrici che evidentemente si trovano, nell'arco della loro vita lavorativa, ad aver bisogno di diversi orari di lavoro o di diverse tipologie di rapporti di lavoro che possano coniugarsi alle loro esigenze di vita personale e familiare.

GIOVANI e LAVORO

I giovani di oggi, pronti a proiettarsi nel mondo del lavoro, si accostano ad una realtà a loro spesso estranea senza alcuna certezza e atterriti dallo spettro del precariato.

I giovani non possono, così, nutrire sogni e speranze rispetto al futuro od aspirare ad un tenore di vita dignitoso che consenta loro di guardare con ottimismo al domani. Diviene sempre più complesso porre le basi per la creazione di una famiglia, vista da molti come un lontano miraggio. Per tutti, in ogni epoca, il lavoro, la realizzazione professionale e l'indipendenza economica sono stati motivo e strumento di emancipazione ed un vero banco di prova, una sorta di sfida per il giovane che si accingeva, definitivamente, ad entrare a far parte della comunità adulta. Ora questa "sfida" si gioca su un terreno decisamente ostile, sullo sfondo di una drammatica realtà, dominata dalla larga diffusione dei contratti a termine che rendono incerto il domani di migliaia di giovani. L'indipendenza economica e la soddisfazione professionale divengono, così, un sogno proibitivo. La maggioranza dei giovani vorrebbe formare un proprio nucleo familiare; ma spesso la totale assenza di prospettive occupazionali o di stabilità lavorativa lo relegano ad attendere, generando una sorta di frustrazione ed insoddisfazione professionale. La realizzazione professionale ed un valido percorso formativo sono una delle principali aspettative dei giovani di oggi, ma tutto ciò è possibile solamente in una situazione di stabilità ed in un ambiente lavorativo sereno.

Non è certo questo il caso della maggioranza dei posti di lavoro, e a tal proposito parlano i numeri, che vedono una preoccupante diminuzione di contratti a tempo indeterminato "tramutati" in contratti a tempo determinato.

I giovani hanno il diritto di sperare in una esistenza serena ed in un tenore di vita decoroso; in questi anni è stata per troppe volte imposta loro la parola "accontentati!".

Molti aggettivi sono stati attribuiti alla nuova generazione, spesso per metterne in luce gli aspetti negativi. Discostandoci, però, da ogni lettura unilaterale della realtà, bisogna ammettere che questa è la generazione più colta e specializzata che la storia abbia mai conosciuto e sarebbe un peccato demotivare tanti giovani e rendere vani i loro sforzi.

I giovani chiedono una maggiore stabilità e garanzie per nutrire fiducia nel futuro e vedersi riconosciuto il diritto ad un tenore di vita dignitoso. Certo, osservando bene, siamo di fronte ad una generazione di giovani che per la prima volta, dopo un trend di sviluppo e diffusione del benessere, si trova ad affrontare una situazione che non lascia molto spazio all'ottimismo; finita l'era di un grande boom economico, siamo in una fase di riassetto complessivo del sistema produttivo che passa dalle grandi concentrazioni industriali, dal modello fordista al forte processo di terziarizzazione. La trasformazione in atto non garantisce la "buona

occupazione"; si tratta spesso di occupazione che non è capace di premiare in modo massiccio i giovani che hanno investito in alti studi universitari, non garantisce durata e stabilità del posto di lavoro, è un sistema che costringe a cambiare spesso lavoro e luogo di lavoro e, ancora, che richiede aggiornamenti e formazione continua. E' un modello che ha marcati i tratti della precarietà troppo spinta, che mortifica la propensione al consumo molto elevata, che rende molto più complicato formare una famiglia, che rischia di far crollare un sistema di assistenza e previdenza che ha tenuto insieme più generazioni.

Contemporaneamente, con troppa leggerezza, c'è chi accusa il sindacato di non fare niente per i giovani. Ma essere giovani significa anche essere sognatori, e i sogni hanno fatto crescere l'umanità; i sogni hanno permeato la scienza, la tecnologia; i sogni sono diventati modelli politici, organizzazione, ed è per questo che la Fisascat aderisce al progetto confederale del coordinamento giovani, sapendo che i giovani nel terziario, turismo e servizi potranno dare un loro contributo alla crescita dei diritti.

BORSE di STUDIO per i GIOVANI

La Segreteria della Fisascat ha deciso di fare un atto concreto e di avviare per l'anno scolastico 2007 - 2008 dieci borse di studio da riconoscere ad altrettanti giovani che nel loro percorso di studi si dedichino ai temi del lavoro nel terziario ed al tema dell'inclusione sociale. Certo, ciò non può esaurire il nostro impegno, ma vuole essere un segnale verso i giovani, per avvicinarli al mondo del quale si occupa la Fisascat.

LAVORATORI IMMIGRATI

Secondo l'ISTAT nel corso del 2006 gli ingressi di stranieri dall'estero sono stati 254.588; nel complesso, sono 2.938.922 (1.473.073 maschi e 1.465.849 femmine) gli stranieri residenti in Italia al 1° gennaio 2007. Rispetto al 2005 gli iscritti in anagrafe sono aumentati di 268.408 unità (+10,1%).



Attraverso l'assemblea organizzativa lanciamo anche alcune riflessioni sulla situazione degli immigrati nella nostra categoria.

Recentemente abbiamo avuto modo di intervenire anche al Comitato Esecutivo di Uni Commerce esponendo la situazione italiana, che vede diversi milioni di immigrati nel nostro Paese, molti dei quali ormai cittadini italiani, impiegati proprio nei nostri settori.

Nel solo settore delle collaboratrici familiari si calcola che tra lavoro regolare e probabilmente irregolare le colf e badanti potrebbero essere circa un milione. Centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici sono impiegati nel settore alberghiero, nella ristorazione, nelle imprese di pulimento.

Per noi, più che per molte altre categorie, sarà necessario sempre più occuparci in termini concreti di questi lavoratori, sia per un dovere di inclusione sociale, sia per sviluppare anche le necessarie azioni a favore dell'inserimento a pieno titolo nel mondo del lavoro, anche attraverso un ruolo della bilateralità e della formazione, sia linguistica che in relazione alle professionalità di settore.

Su questo tema dovremo impegnarci in modo costante e prevedere di organizzare una specifica iniziativa per impostare una nuova azione sindacale verso questa direzione, coinvolgendo in ciò anche la Cisl e l'Anolf che svolge un ruolo di prima iscrizione dei lavoratori immigrati, ma che sempre più dovrà operare in modo sinergico con la Fisascat. Nell'analisi della società e nell'analisi dei nostri settori influisce anche quella relativa alla soglia di povertà. Gli ultimi dati resi noti rivelano che nel 2006 le famiglie che vivono in situazioni di povertà relativa sono 2 milioni 623 mila e rappresentano l'11,1% delle famiglie residenti; si tratta di 7 milioni 537 mila individui poveri, pari al 12,9% dell'intera popolazione.

La spesa media mensile per persona rappresenta la soglia di povertà per una famiglia di due componenti che, nel 2006, è risultata pari a 970,34 euro (+3,6% rispetto alla linea del 2005). Le famiglie composte da due persone che hanno una spesa media mensile pari o inferiore a tale valore vengono quindi classificate come povere.

Questa situazione ricade direttamente sui consumi e non può non interessare un'analisi anche del settore commerciale per le implicazioni dirette che ha.

BILATERALITA'

La Fisascat ha progettato prima e realizzato poi un sistema di bilateralità contrattuale in grado di sviluppare un sistema di servizi sia a livello nazionale che territoriale.

La bilateralità, per la Fisascat, è uno strumento di partecipazione e di innovazione nel sistema di relazioni sindacali che la contrattazione ha introdotto in modo generalizzato in tutti i settori, creando importanti opportunità per conoscere il lavoro nel terziario attraverso gli osservatori, sviluppare la professionalità attraverso azioni di formazione per garantire l'occupabilità creare opportunità per favorire l'incontro tra domanda ed offerta, sviluppare in futuro forme di tutela attraverso la emissione del DURC (documento unico per la regolarità contributiva). La bilateralità nel terziario, turismo e servizi è ormai una importante realtà diffusa ovunque, che ovunque deve sviluppare azioni di tutela e di crescita del lavoro.

La bilateralità oggi è costituita dagli enti bilaterali del terziario EBINTER e da quelli del sistema di Confesercenti; nel turismo dalla rete degli enti di EBNT e di EBIT, delle guardie giurate; dagli enti bilaterali del portierato e quelli recenti delle colf.; da Quadrifor dedicato in modo efficace alla formazione dei quadri del terziario e, dopo il rinnovo del CCNL che ne ha previsto l'inclusione, anche di quelli del turismo.

Per noi far crescere la bilateralità significa far crescere la partecipazione e affrontare con autorevolezza anche il problema del lavoro nero per debellarlo. Noi non abbiamo tentennamenti: la bilateralità dei nostri settori deve svilupparsi alla luce del sole ed avere una "governance", da parte delle parti sociali costituenti, che la guidi verso ulteriori risultati al servizio dei lavoratori e delle imprese, così come hanno indicato i contratti istitutivi. Per noi la bilateralità deve anche occuparsi del DURC, senza mezze frasi che significano tutto e niente...

Noi crediamo nella bilateralità, che non deve essere autoreferenziale, ma condivisa ed utile al sistema contrattuale ed ai lavoratori, anche per combattere quelle aree di lavoro grigio diffuse un po' ovunque.

Per noi la bilateralità è un plus dei nostri contratti e come tale deve essere vissuta e valorizzata.

WELFARE CONTRATTUALE

In questi anni di forte azione sindacale si sono realizzati grandi obiettivi; oltre ad essere esteso nei territori, attraverso la bilateralità, un intervento a sostegno del reddito dei lavoratori; si sono realizzati in questi anni, in concomitanza all'introduzione della riforma del sistema pensionistico, importanti obiettivi attraverso l'azione contrattuale. Al fine di tutelare previdenzialmente i lavoratori dei settori da noi rappresentati, si sono realizzati fondi di previdenza complementare che coprono tutti i contratti sottoscritti.

Sono attivi i fondi di previdenza complementare:

- Fonte
- Marco polo
- Previcoper
- Cooperlavoro
- Fondoprof

Fondi di Previdenza integrativa	
Fondi	Iscritti
	Dipendenti
FRONTE	107.273
MARCO POLO	4.453
PREVICOPER	33.825

Fonte - dati al 30 settembre 2007

Iscritti per classe di età e sesso

classe_eta	maschi	%	femmine	%	totale	%
Under-20	325	50,08	324	49,92	649	0,60
21-24	1.863	43,05	2.465	56,95	4.328	4,03
25-29	5.397	43,09	7.129	56,91	12.526	11,68
30-34	9.343	44,97	11.434	55,03	20.777	19,37
35-39	10.747	47,61	11.826	52,39	22.573	21,04
40-44	10.496	50,71	10.203	49,29	20.699	19,30
45-49	7.455	53,53	6.473	46,47	13.928	12,98
50-54	4.461	52,45	4.044	47,55	8.505	7,93
55-59	1.450	50,00	1.450	50,00	2.900	2,70
60-64	229	64,51	126	35,49	355	0,33
Over-65	22	66,67	11	33,33	33	0,03
	51.788		55.485		107.273	100

Iscritti per Area Geografica (Regione) e Sesso

Regione	maschi	%	femmine	%	totale	%
Abruzzi	701	54,81	578	45,19	1.279	1,19

Basilicata	91	55,49	73	44,51	164	0,15
Calabria	369	58,66	260	41,34	629	0,59
Campania	1.603	69,51	703	30,49	2.306	2,15
Emilia-Romagna	3.949	44,40	4.945	55,60	8.894	8,29
Friuli-Venezia Giulia	690	38,55	1.100	61,45	1.790	1,67
Lazio	5.605	52,30	5.111	47,70	10.716	9,99
Liguria	1.195	45,33	1.441	54,67	2.636	2,46
Lombardia	18.609	46,27	21.608	53,73	40.217	37,49
Marche	671	46,53	771	53,47	1.442	1,34
Molise	82	53,95	70	46,05	152	0,14
Piemonte	2.991	41,85	4.156	58,15	7.147	6,66
Puglia	1.364	64,19	761	35,81	2.125	1,98
Sardegna	761	56,62	583	43,38	1.344	1,25
Sicilia	2.450	65,11	1.313	34,89	3.763	3,51
Stato Estero	98	43,36	128	56,64	226	0,21
Toscana	3.430	46,26	3.984	53,74	7.414	6,91
Trentino-Alto Adige	63	57,80	46	42,20	109	0,10
Umbria	482	49,59	490	50,41	972	0,91
Valle d'Aosta	58	34,73	109	65,27	167	0,16
Veneto	6.526	47,36	7.255	52,64	13.781	12,85
	51.788		55.485		107.273	100

Sul fronte invece dell'assistenza sanitaria integrativa, avendo scelto la strada più ragionevole di rendere l'iscrizione ai fondi obbligatoria, con quota contributiva esclusivamente a carico dell'impresa, dopo circa un anno di avvio di questi fondi, possiamo contare sull'assicurazione di oltre 1 milione di lavoratori che costituiscono circa il 60 % degli aventi diritto.

Si è chiarito contrattualmente che, essendo la quota di contribuzione un salario differito, permane l'obbligo per tutte le imprese (associate e non alle associazioni imprenditoriali) al versamento per tutti i dipendenti, a cui si applicano i trattamenti economici previsti dai CCNL che contemplano l'assistenza sanitaria Integrativa.

PRESTAZIONI QuAS	NUMERO
Prestazioni odontoiatriche	46.939
Terapie	38.922
Diagnostica	36.870
Prestazioni specialistiche	14.093
Lenti	10.603
Ticket	10.653
Ricoveri e degenze	3.562
Esami privati	2.369
Varie	2.054

Ci siamo spesi in tutti questi anni, ponendo solide basi per un welfare contrattuale capace di dare risposte concrete e reali ai lavoratori ed alle lavoratrici, non solo a tutela dei diritti in azienda, ma anche a tutela di diritti sociali fuori dall'azienda.

Ormai sono attivi otto fondi per l'assistenza sanitaria integrativa ai quali sono iscritti oltre un milione di lavoratori e lavoratrici dei settori per i quali stipuliamo i contratti. Da un progetto contrattuale degli ultimi rinnovi, siamo passati alla realtà dell'assistenza sanitaria integrativa per tutti i nostri rappresentati.

L'esperienza è nata all'inizio degli anni '90 con la QuAS, la cassa di assistenza dei quadri del terziario e del turismo; successivamente si è sviluppata la cassa portieri, con compiti diversi; ora i vari fondi consentono la copertura generalizzata dell'assistenza sanitaria, che prima era limitata solo a qualche accordo aziendale o a qualche esperienza territoriale, come quella di Roma, che continua a svolgere il proprio compito in modo complementare all'assistenza integrativa generale.

Fondi di assistenza sanitaria integrativa	
Fondi	Iscritti

	Dipendenti	Aziende
Quas	60.690	14.353
Cassa Portieri	23.000	21.000
Cadiprof	130.000	58.406
Fondo Est	902.000	126.700
Fast	28.505	2.824
Coopersalute	47.854	248
Aster	14.000	3.559
Fontur	8.406	3.000
TOTALI	1.212.455	170.740

L'esperienza della assistenza integrativa consentirà, in futuro, di sviluppare anche nuove opportunità nelle varie contrattazioni per far crescere la copertura sanitaria per tutti, pur con caratteristiche integrative al Servizio Sanitario Pubblico. Noi crediamo che anche la contrattazione decentrata si potrà cimentare su un sistema di coperture aggiuntive.

Nel frattempo è iniziata l'attività di promozione ai vari livelli regionali con la destinazione di apposite risorse (da parte di EST) per favorire la diffusione dell'assistenza sanitaria integrativa e pensiamo che, in futuro, presso le strutture decentrate sarà possibile istituire appositi sportelli.

Per far ciò sarà necessaria anche una fase di formazione di operatori dedicati a questa nuova attività di tutela, come sarà necessario promuovere la formazione per coloro che si occupano di bilateralità ai vari livelli.

Si stanno quindi organizzando iniziative volte a specializzare, in tutte le sedi sindacali, dei quadri in grado di promuovere l'assistenza e la previdenza complementare e di dare informazioni ed assistenza immediata ai lavoratori che fanno richiesta dei servizi erogati dagli enti. Ciò permetterà di creare una vera rete di servizi categoriali, utile a rafforzare il rapporto associativo tra l'associazione ed i propri iscritti.

Tutto questo dovrebbe, oltretutto, generare la possibilità di:

- Rilevare i bisogni e la situazione dei lavoratori dei nostri settori.
- Ottenere dati e flussi necessari alla fotografia del territorio.
- Diventare punto di riferimento nella capacità di offrire risposte e servizi.

In effetti tutto questo non è che la traduzione, all'interno del Sindacato, della "società della conoscenza": poiché la conoscenza (e capacità del suo utilizzo) è ancora per pochi, il Sindacato fornisce la sua conoscenza ai propri iscritti.

FORMAZIONE CONTINUA

Se un tempo era usuale tenere separati il momento dell'apprendimento e della formazione da quello del lavoro, come momenti distinti della vita dell'individuo, oggi questo si verifica sempre più raramente. Difficilmente è possibile vivere per più di qualche anno dell'eredità che la scuola lascia in termini di preparazione professionale. Di qui nasce il concetto di Life Long Learning, ovvero della formazione da svolgersi durante tutto l'arco della vita. Nell'ambito della formazione permanente si riuniscono i due concetti: di formazione al lavoro, destinata ai disoccupati, e di formazione continua, destinata all'aggiornamento delle competenze dei lavoratori.

La formazione continua rappresenta attualmente una delle leve strategiche prioritarie per lo sviluppo delle imprese moderne. Sempre più, infatti, la pressante concorrenzialità dei mercati, fa sì che le risorse umane che operano all'interno delle imprese debbano continuare ad imparare anche durante la vita lavorativa. I tempi dell'apprendere e del lavorare non possono più restare separati, ma in parte si vanno a sovrapporre: il tempo del lavoro diventa sempre più anche un tempo di apprendimento di conoscenze e competenze necessarie per mantenersi aggiornati e contribuire sia al proprio sviluppo individuale che a quello dell'azienda in cui si lavora.

Se l'azienda in cui si lavora appartiene ai settori del terziario, del turismo e dei servizi l'importanza della formazione e dello sviluppo delle risorse umane è ancor più significativa. In queste aziende infatti, dove il

servizio viene fruito contestualmente all'erogazione, la qualità delle competenze delle risorse umane rappresenta in larga misura il valore aggiunto per la competitività dell'azienda stessa.

Per quanto riguarda le persone, e quindi i lavoratori, la formazione continua può rappresentare uno strumento salariale integrativo indiretto. Attraverso percorsi di formazione, i lavoratori possono tenere aggiornate le proprie competenze e allontanare il rischio di emarginazione dal mercato del lavoro.

Sul piano squisitamente valoriale la formazione conferisce maggiore dignità al lavoro e alle persone che lo svolgono. Una persona "imparata", infatti, è una persona più sicura nel lavoro e nella vita.

Nello scenario europeo l'Italia sconta forti ritardi nella messa a punto di un vero sistema di formazione continua. Grazie all'impegno delle Parti Sociali è stato possibile avviare solo negli ultimi anni il percorso per la creazione di un sistema integrato basato sul confronto bilaterale delle parti datoriali e sindacali.

I Fondi Paritetici Interprofessionali rappresentano attualmente lo strumento più significativo a supporto dello sviluppo della formazione continua in Italia.

I Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali. I Fondi Paritetici interprofessionali sono demandati dallo Stato Italiano alla gestione delle risorse finanziarie prelevate dalla legge 388 del 2000, che consente alle imprese di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS alla formazione dei propri dipendenti.

I Fondi Interprofessionali di riferimento, per quanto riguarda i settori Commercio, Turismo e Servizi, sono: FOR.TE. – Fondo per la formazione continua del terziario; FON.TER. – Fondo per la formazione continua dei lavoratori dipendenti nelle imprese del settore terziario: comparti commercio, turismo e servizi. FONDO PROFESSIONI – Fondo per la formazione continua dei lavoratori dipendenti degli studi professionali e delle aziende collegate.

La disponibilità delle risorse economiche rappresenta un elemento essenziale, ma la qualità del sistema formativo e della sua offerta non è garantita solo dal denaro. Occorre sviluppare maggiormente la cultura della formazione nelle aziende, nei lavoratori, nelle loro rappresentanze e in chi progetta e realizza la formazione.

La formazione non può essere il fine, ma il mezzo attraverso cui raggiungere obiettivi di crescita. Rappresentare i lavoratori oggi significa, a mio avviso, farsi carico anche del loro sviluppo e della loro crescita continua. Come abbiamo imparato a negoziare il salario, così ora dobbiamo imparare a negoziare la formazione.

Fondi Interprofessionali per la formazione continua		
Fondi	Iscritti	
	Dipendenti	Aziende
FOR.TE.	1.531.711	93.369
FONDOPROFESSIONI	130.678	29.909
FON.TER.	420.000	54.000
TOTALE	2.082.389	177.278

LA FORMAZIONE DEI QUADRI FISASCAT

La Fisascat ripropone la formazione dei propri quadri attraverso una serie di iniziative che si stanno sviluppando a livello nazionale. Si ripropone il Corso Lungo che da tempo non veniva più effettuato.

Dopo le sperimentazioni effettuate nell'ultima primavera ed il corso sui fondi interprofessionali, questa sarà l'occasione per riprendere il necessario percorso della formazione dei quadri, più volte sollecitato anche recentemente dal livello confederale.

La scelta di riattivare i corsi al Centro Studi è una scelta significativa che ci vede iniziare un percorso condiviso proprio a livello confederale, attraverso i tradizionali canali, ma in futuro sarà anche possibile sperimentare sistemi *blended* di formazione che potranno veder alternarsi momenti in aula con sistemi di *e learning* dedicati ai quadri ed ai delegati Fisascat.

RILEVAZIONE ORGANIZZATIVA E PROSELITISMO

La rilevazione organizzativa, presentata in questa assemblea, ci dipinge come una federazione in crescita, una federazione sufficientemente giovane, una federazione dedicata in particolar modo alla tutela degli

iscritti ed al proselitismo. La nostra, però, è una federazione che non può essere considerata solo un incubatore per i nuovi e vecchi settori, ed è necessario che, anche a livello confederale, si riconosca sempre di più il nostro ruolo nel terziario che cresce. Dalla rilevazione dobbiamo però passare ad abituarci ad analizzare il possibile bacino di riferimento al quale rivolgerci per fare iscritti.

L'avvento della bilateralità nelle sue varie espressioni ci consente già, oggi, di analizzare con una capacità scientifica la sfera dei nostri potenziali iscritti: oltre cinque milioni di potenziali iscritti devono farci riflettere – e dovrebbero far riflettere anche le altre organizzazioni – su come dovrà essere necessario raggiungere una massa così enorme di lavoratori e di lavoratrici impegnati nel terziario, turismo e servizi.

Nelle nostre azioni di proselitismo occorrerà individuare anche nuovi strumenti, sia nei luoghi di lavoro, sia nel territorio, sperimentando nuove forme di iscrizione o anche di pre-iscrizione per quei lavoratori che non possono iscriversi perchè magari sono contratti a termine, apprendisti, e precari di varia natura.

Occorre proporre e, laddove possibile, sperimentare meccanismi di iscrizione anche attraverso la bilateralità, i fondi di assistenza, via web, ecc. Anche la formazione continua dovrà essere un momento nel quale il lavoratore incontra il sindacato. Dovremo progettare anche sistemi di orientamento e di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, anche attraverso il più ampio progetto confederale che dovrà, a nostro avviso, basarsi innanzitutto sui nostri settori che rappresentano fortunatamente ancora un'occasione di occupazione.

Anche gli enti della Cisl, il patronato INAS, il sistema di servizi confederali dovranno, a nostro avviso, essere sempre più dedicati al proselitismo ed ai servizi agli iscritti, perchè – come si dice nelle tesi confederali – l'iscritto è il vero socio e, secondo noi, per usufruire dei servizi innanzitutto bisogna associarsi alle categorie che finora costituiscono la Cisl.

L'INFORMAZIONE ALL'ISCRITTO / SOCIO

La possibilità di avere un'informazione "su misura" per i nostri iscritti dovrà diventare un valore di fidelizzazione in più. L'utilizzo degli attuali sistemi di comunicazione più usati (cellulare ed internet) permette di avere un'informazione rapida e specifica.

Attualmente l'uso del cellulare risulta di gran lunga più familiare che l'uso di internet e della posta elettronica e di questo si dovrà tener conto nell'affiancare questi strumenti a quello già esistente dell'informazione su supporto cartaceo. Ad esempio la creazione di un servizio sms dedicato agli iscritti, secondo il settore di appartenenza, può diventare un servizio di pronta informazione utile ad aggiornare in brevissimo tempo grandi platee di iscritti, quasi sempre suddivisi in aree molto ampie. Tale sistema è già stato efficacemente sperimentato in singoli territori o singole vertenze aziendali. Altresì si deve valutare quale modello di rete virtuale utilizzare per raggiungere un sistema di comunicazione efficace ed efficiente tra le nostre federazioni. Individuare e sviluppare un modello comunicativo utilizzabile dalle Fisascat territoriali tramite un sistema annidato all'interno del sito web nazionale può permettere una reale capacità di contatto tra i soggetti coinvolti utilizzando sistemi di comunicazione all'interno di un' unica rete, con notevole efficacia nel fare giungere le notizie d'interesse in tempo breve, nonché nel diminuire i costi di gestione amministrativi che ormai hanno un peso elevato nel bilancio delle federazioni. Tutto questo dovrà essere affiancato sempre da una puntuale informazione sui posti di lavoro, anche attraverso una diffusione capillare di Progetto Terziario e Laboratorio Terziario, i periodici della Fisascat che si dedicano all'informazione dei delegati e delle strutture, ma che prossimamente diventeranno anche sempre più strumenti di informazione via web.

LE RELAZIONI UNITARIE

Le relazioni con Filcams e Uiltucs sono normalmente improntate sulla correttezza reciproca. Noi desidereremmo però "osare" di più; per esempio ci piacerebbe che maturasse pienamente anche nelle altre federazioni la convinzione che la bilateralità è una delle nuove frontiere dei nostri settori. Nella bilateralità ci piacerebbe investire più energie, stimolando attraverso la contrattazione anche sperimentazioni più avanzate, per esempio per le esigibilità del sistema dei diritti sindacali, così difficili da concretizzare nei nostri settori, e ci piacerebbe che la bilateralità potesse diventare anche uno snodo di verifica della applicazione dei contratti e delle erogazioni salariali. Allo stesso modo vorremmo impegnarci, attraverso la bilateralità, a realizzare sistemi di orientamento al lavoro e formazione condivisi, e servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro in sinergia con i vari soggetti pubblici e privati che se ne occupano. Per noi le relazioni unitarie sono importanti e le abbiamo difese anche negli anni in cui sarebbe stato più facile abbandonarle. Certo, a noi piace la pari dignità e la libera circolazione delle idee. Mettiamo a disposizione delle altre organizzazioni anche le nostre idee per realizzare una riforma della contrattazione ritagliata su misura per i 5 milioni di lavoratori del Terziario che da anni attendono la realizzazione oltre che del 1° anche del 2° livello di contrattazione. Osare di più, quindi. Dialogare di più. Confrontarsi di più, con piena dignità, per tutti e per tutte le idee, farà crescere ancora di più il sindacato del Terziario. Questa è la nostra proposta unitaria che possiamo elaborare già da subito, già dai prossimi rinnovi contrattuali. A livello unitario sono buone anche le relazioni con le altre Organizzazioni sindacali: Uiltrasporti, nel settore delle imprese di pulizie/multiservizi, e nel settore delle attività del tempo libero e dello spettacolo con la SLC Cgil.

CONCLUSIONI

In chiusura di questa relazione vanno i miei ed i nostri ringraziamenti alla Segreteria Nazionale ed allo staff: su diversi piani (uno politico ed uno tecnico) tutti hanno lavorato per sintetizzare queste considerazioni svolte e tutti hanno operato e stanno operando per lo svolgimento di questa complessa assemblea organizzativa.

Un ringraziamento sincero a tutti.

Concludendo questa comunicazione occorre analizzare ciò che abbiamo fatto e ciò che dobbiamo fare...

Ciò che abbiamo fin qui fatto è sotto gli occhi di tutti e non lo ripeterò: rimangono gli atti del Congresso, dei Consigli Generali, delle tavole rotonde, dei convegni svolti.

Ognuno può analizzare e valutare.

Fino allo scorso anno era con noi Gianni Baratta, Segretario Generale fino al 21 Marzo 2006, che la Cisl ha chiesto alla categoria per inserirlo nella squadra confederale. Noi siamo stati d'accordo e abbiamo aiutato lui e la Cisl a fare quella scelta (più Fisascat nella Cisl!), perché riteniamo che quando un dirigente sindacale viene chiamato a lavorare in una squadra che è anche una promessa di crescita e di democrazia, per noi è sempre una buona scelta: quella dovrà essere sempre una squadra, che sotto la guida di Bonanni dovrà affrontare tante sfide anche ricordandosi della Fisascat che ha contribuito a far crescere la Cisl e che vuole crescere con la Cisl.

Noi tutti, voi tutti, con i lavoratori e le lavoratrici del Terziario, Turismo e Servizi abbiamo fatto crescere la Fisascat e la Cisl!



FISASCAT

C I S L

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

La contrattazione, le relazioni sindacali e la bilateralità

**Consiglio Generale Fisascat Cisl
27-28 Novembre 2006 – Auditorium Via Rieti - Roma**

Nello scenario globale di oggi il sindacato deve saper tracciare nuove linee per sviluppare il proprio ruolo nella società e nell'economia ma dovrà anche considerare nuove linee nella contrattazione.

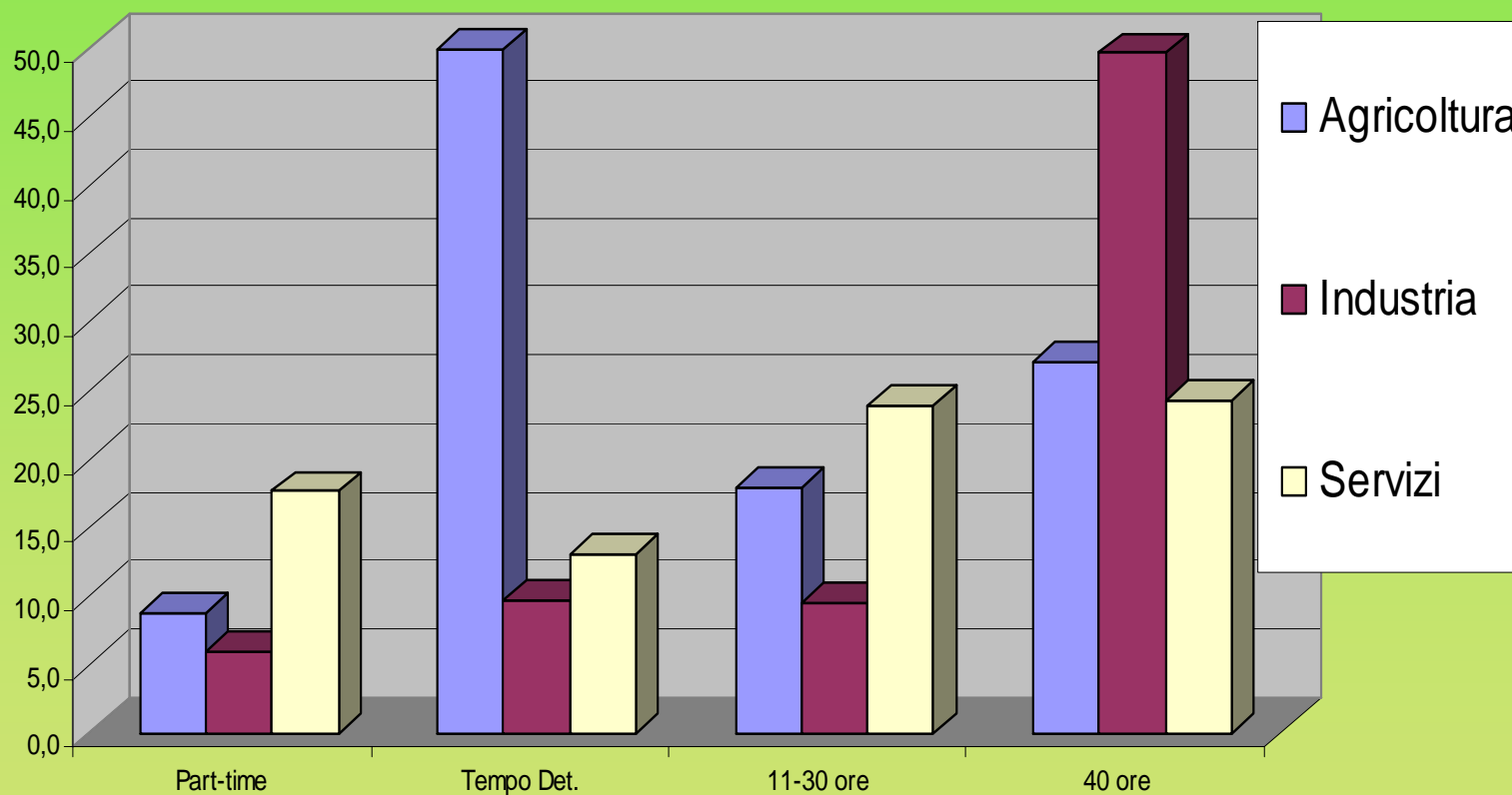
L'occupazione in Italia

2° trimestre 2006

- distribuzione disomogenea del tasso di occupazione sul territorio nazionale*
- forte disparità di genere, che vede i tassi di occupazione femminile parecchi punti al di sotto di quelli maschili*
- concentrazione dell'occupazione nel comparto dei Servizi che raccoglie circa il 66% del complesso degli occupati*

L'occupazione in Italia

Occupazione 2° trimestre 2006



L'occupazione in Italia

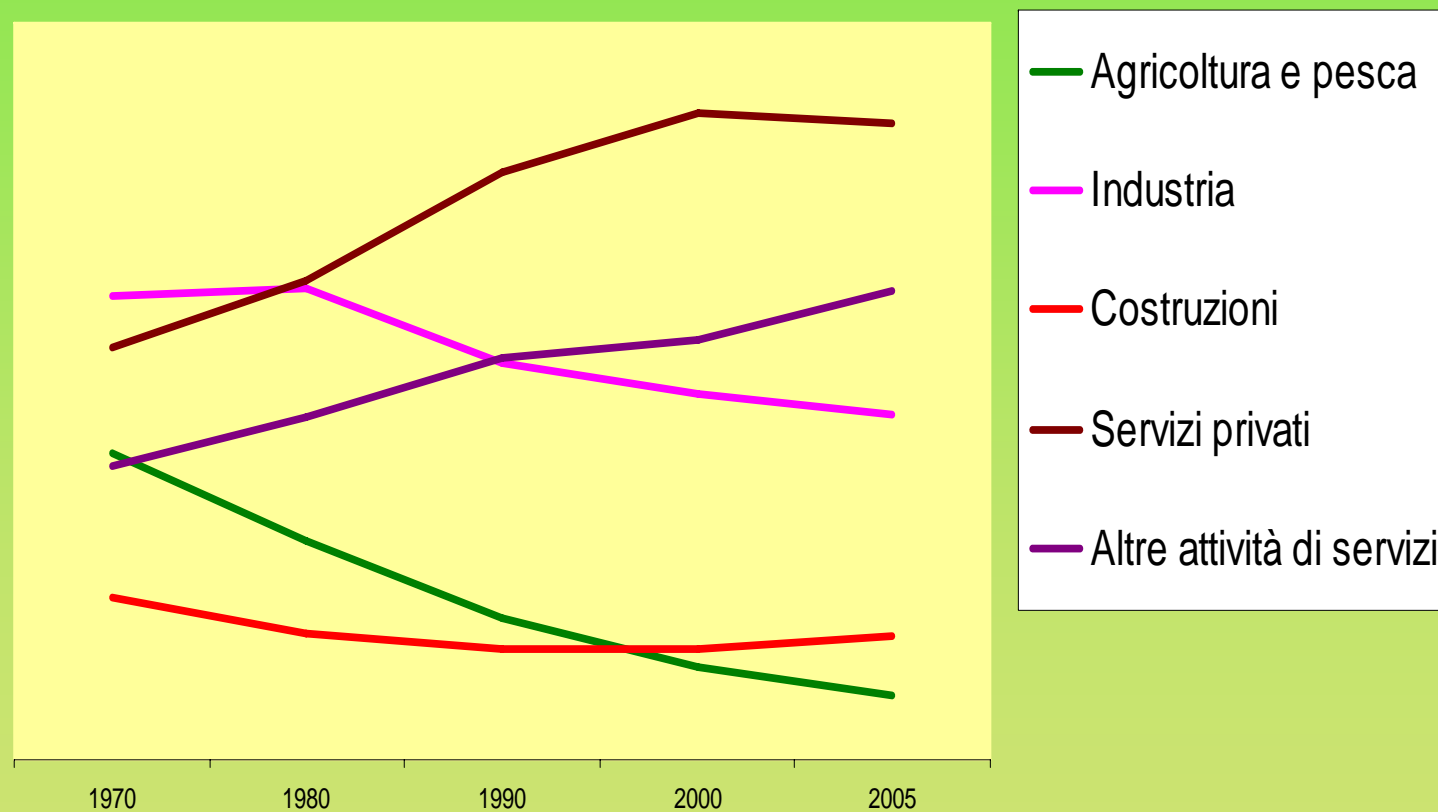
andamento occupazionale per settori

*La crescita del settore dei servizi
ha compensato la flessione di
Agricoltura e Industria.*

*L'occupazione a termine riguarda il
66% lavoratori dei Servizi*

L'occupazione in Italia

Andamento occupazionale per settori



L'occupazione in Italia

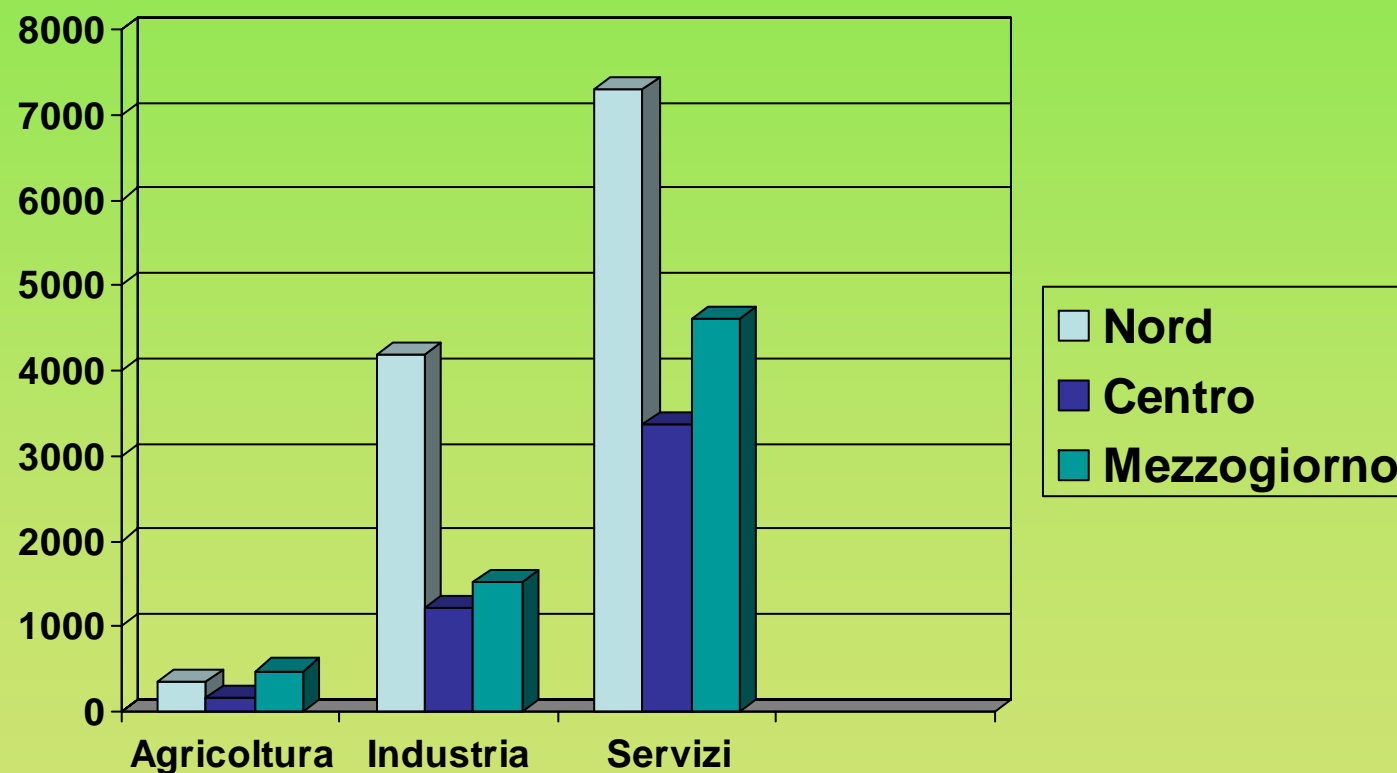
occupati per settore
e per area geografica

*Terziarizzazione dell'economia e
dell'occupazione negli ultimi 30 anni*

L'occupazione in Italia

Occupati per settore e per area geografica

(valori assoluti in migliaia di unità)



L'occupazione in Italia nel commercio turismo e servizi

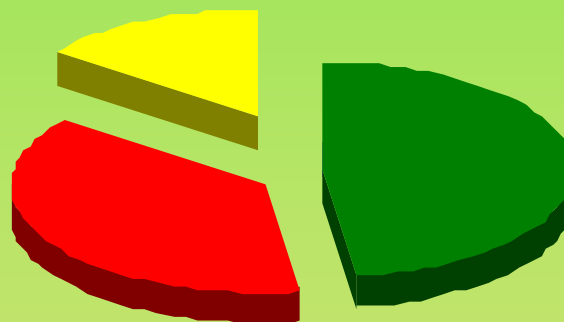
*Terziario: settore tra continua
espansione e continue mutazioni*

L'occupazione in Italia

Stima addetti nel commercio turismo e servizi

Stima addetti nel Commercio Turismo e Servizi

**Dipendenti
Turismo
15%**



**Dipendenti
Servizi
47%**

**Dipendenti
Commercio
38%**

La contrattazione

La Fisascat si occupa di
32 contratti nazionali e
140 contrattazioni aziendali

*A gennaio 2007 saranno 4.370.000
lavoratori che avranno il contratto
scaduto: i tre quarti dei lavoratori dei
quali ci occupiamo.*

La contrattazione

- *Equilibrio razionale delle scelte di politica contrattuale.*
- *Il contratto nazionale è una struttura di sistema da non demolire, soprattutto senza valide alternative.*
- *Occorre un modello contrattuale "glocal", globale ma anche locale.*

La Contrattazione



CCNL scaduti (Nov.2006)

Acconciatura ed Estetica

Agenti e Rappresentanti

Basi USA - Personale civile non
Statunitense delle FF.AA. Usa
operanti in Italia

Socio-Assistenziali

Turismo

Lavoratori Imprese Pulimento -
Multiservizi

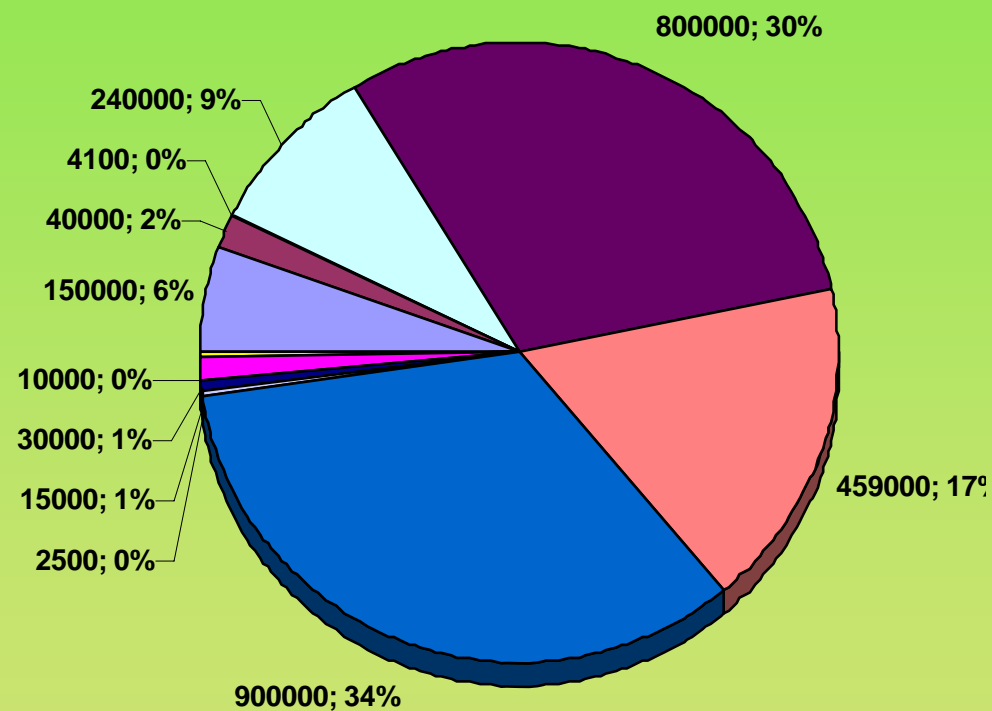
Lavoro Domestico

Settore ippico

Dipendenti da Amministratori di
Condominio

Farmacie Private

Impianti Sportivi

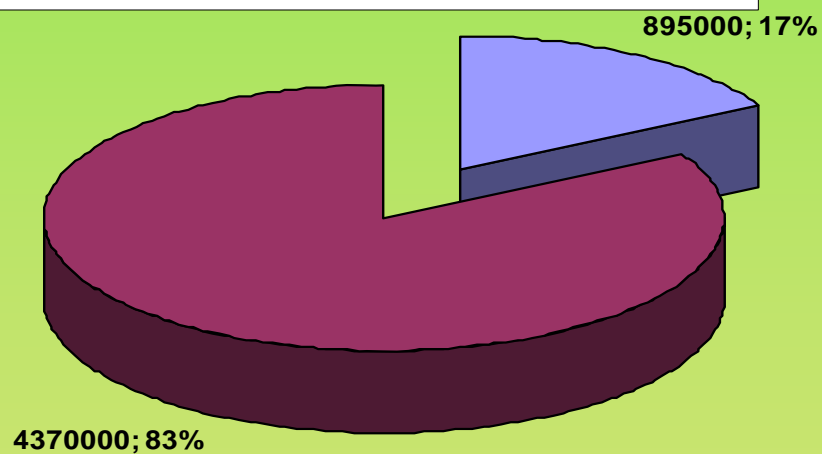


TOTALE Complessivo
2.650.600

La Contrattazione

Situazione a Gennaio 2007 con la scadenza dei
CCNL del Commercio, Servizi e Cooperazione

- Totale dipendenti CCNL Vigenti
- Totale dipendenti CCNL Scaduti



Terziario e Commercio

- *A parte l'esperienza cooperativa, che ha una forte rilevanza soprattutto nel food, ed un manipolo di aziende a capitale italiano la grande distribuzione è soprattutto straniera.*
- *Rispettare innanzitutto i contratti in essere e comunque il sistema delle relazioni sindacali ed il sindacato a tutti i livelli, perchè senza il sindacato nei nostri settori non è pensabile sviluppare strategie avanzate e competitività.*

Terziario e Commercio

- *Valorizzazione della professionalità*
- *Rilancio ed adeguamento della associazione quadri (ex progetto 2000) che ora si trasformerà in AQMT (associazione quadri e manager del Terziario)*

Rinnovo ccnl Terziario

- *La trattativa si preannuncia molto complessa, anche per la situazione in atto nel settore e con le controparti datoriali*
- *Sostenere con forza i contenuti della piattaforma*
- *Una rivalutazione salariale credibile*
- *La questione delle domeniche*
- *Diritti e organizzazione del lavoro*
- *Stabilizzazione dell'impiego e del p.t.*
- *Ruolo della bilateralità*
- *Altri principali contenuti*

Terziarizzazioni ed esternalizzazioni

- *Sia attraverso le Piattaforme del Contratto del Terziario e della Cooperazione, sia attraverso un'azione mirata nelle contrattazioni di 2° livello, occorre porre con forza il problema della unicità aziendale e comunque della necessità di garantire l'applicazione dei diritti contrattuali.*

Agenti e Rappresentanti di commercio

- *Azione di sviluppo e proselitismo per gli Agenti e Rappresentanti*
- *Progettare con lo IAL un' azione di sistema per la formazione di operatori Fisascat, Caaf e Inas che si occupino degli agenti e rappresentanti di commercio in tutte le regioni.*

Il progetto Cooperazione

- *Responsabilità sociale*
- *Sviluppo della politica concertativa e rapporto tra le parti sociali e le istituzioni*
- *Sviluppo dei processi partecipativi*
- *Stabilizzazione dei rapporti di lavoro*

Il progetto Cooperazione

- *I costi e l'efficienza organizzativa*
- *La flessibilità contrattata*
- *Il ruolo dei contratti di avvio e lo sviluppo di Coop nel Mezzogiorno*
- *La politica sociale di Coop verso soci e consumatori: partecipazione e coinvolgimento delle OO.SS.*
- *Il tema del salario e rapporti tra i due livelli nelle cooperative di consumatori*
- *La bilateralità*

Il progetto Cooperazione



Responsabilità sociale

Sviluppo della politica concertativa e rapporto tra le parti sociali e le istituzioni

Sviluppo dei processi partecipativi

Stabilizzazione dei rapporti di lavoro

I costi e l'efficienza organizzativa

La flessibilità contrattata

Il ruolo dei contratti di avvio e lo sviluppo di Coop nel Mezzogiorno

La politica sociale di Coop verso soci e consumatori: partecipazione e coinvolgimento delle OO.SS.

Il tema del salario e rapporti tra i due livelli nelle cooperative di consumatori

La bilateralità

Il Turismo

andamento occupazionale

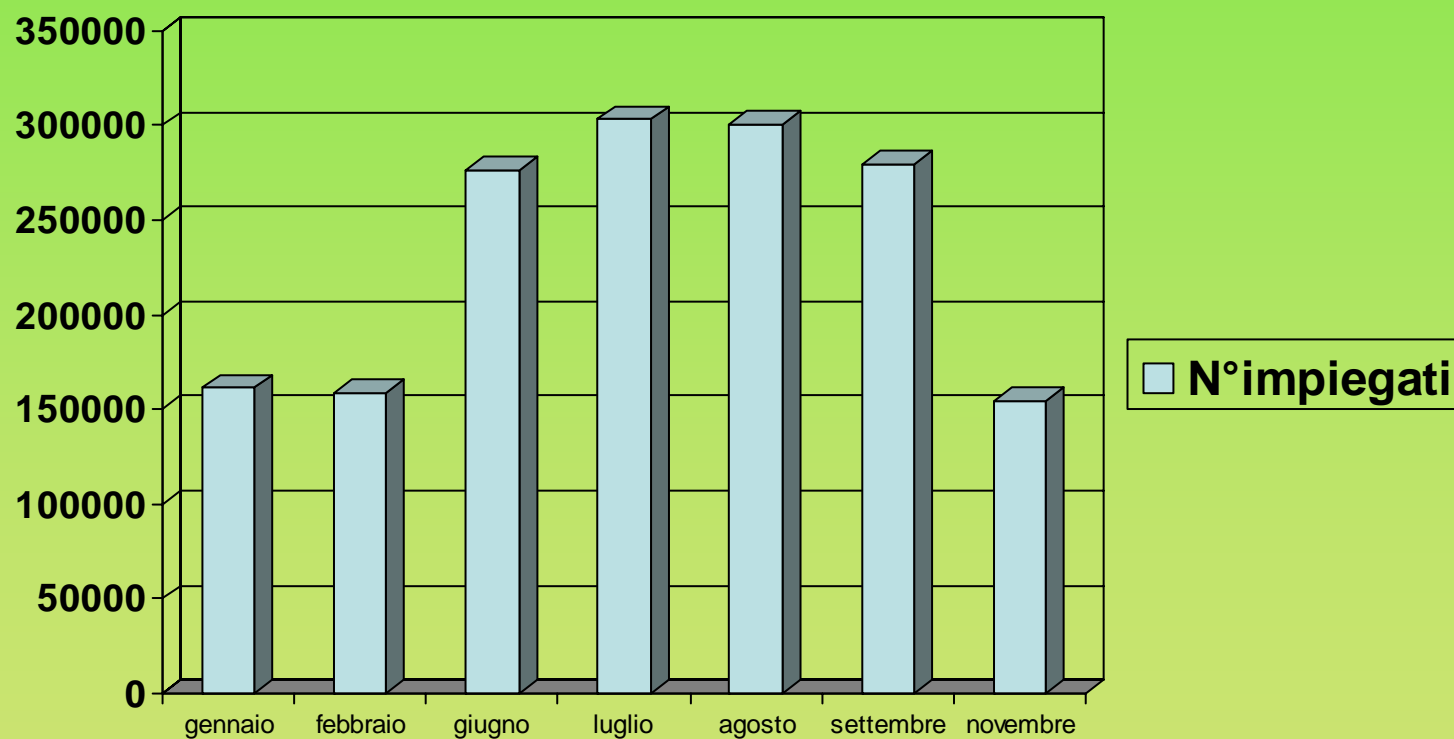
Il turismo occupa nel complesso circa 700.000 lavoratori e tra questi molti sono stagionali: il dato occupazionale, a parte alcuni periodi di crisi legati a ragioni internazionali, e' stato negli ultimi 50 anni sostanzialmente sempre in crescita

Il Turismo

andamento occupazionale

- *La manodopera è un valore insostituibile, non solo nel senso contrattuale del termine, ma inteso anche come valorizzazione della qualità del lavoro nel turismo.*

Andamento occupazionale stagionali 2005



I Servizi

- *Il settore dei servizi è in continua espansione ma e' anche oggetto di continue mutazioni*
- *Nel settore socio assistenziale permangono ancora situazioni controverse anche tra categorie, ma che richiedono di essere risolte per affrontare il percorso dei rinnovi contrattuali necessari per chi lavora nel settore.*

La questione appalti

Emergenza appalti

*Continua ristrutturazione e
razionalizzazione dei costi*

Attenzione sulle regole!

generalizzazione del D.U.R.C.

Rinnovo CCNL

Imprese di Pulizia

Nei giorni scorsi si sono interrotte nuovamente e bruscamente le trattative per il rinnovo del contratto, con una serie di motivazioni strumentali da parte della controparte datoriale.

Settore con 400.000 addetti

La contrattazione per lo sviluppo del territorio

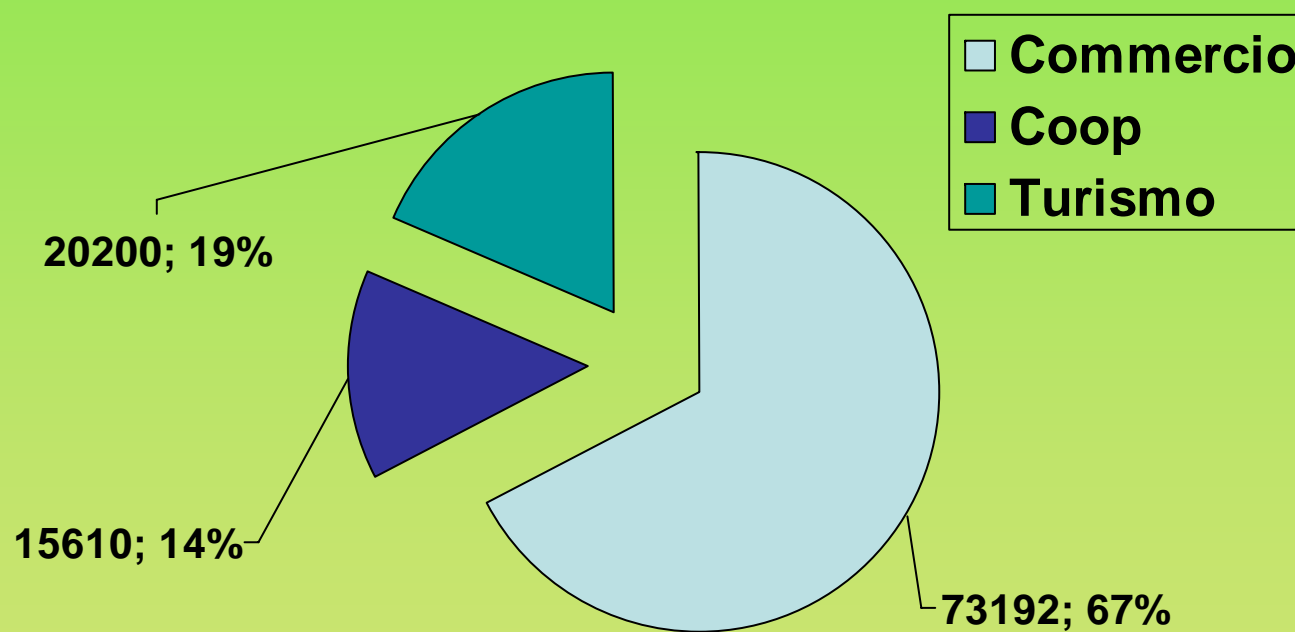
- *Bisogna fissare nei contratti le volontà delle parti per sviluppare anche confronti istituzionali congiunti*
- *Più ruolo al decentramento, più contratti integrativi, più contrattazione territoriale, ma è necessario anche parallelamente un sistema contrattuale nazionale che garantisca le tutele necessarie ed un salario contrattuale*

***La dinamica contrattuale
dipendenti interessati dalla
contrattazione aziendale***

*La Grande Distribuzione,
soprattutto straniera, deve
rispettare i contratti in essere ed il
sistema delle relazioni sindacali*

La dinamica contrattuale

Dipendenti interessati dalla contrattazione aziendale



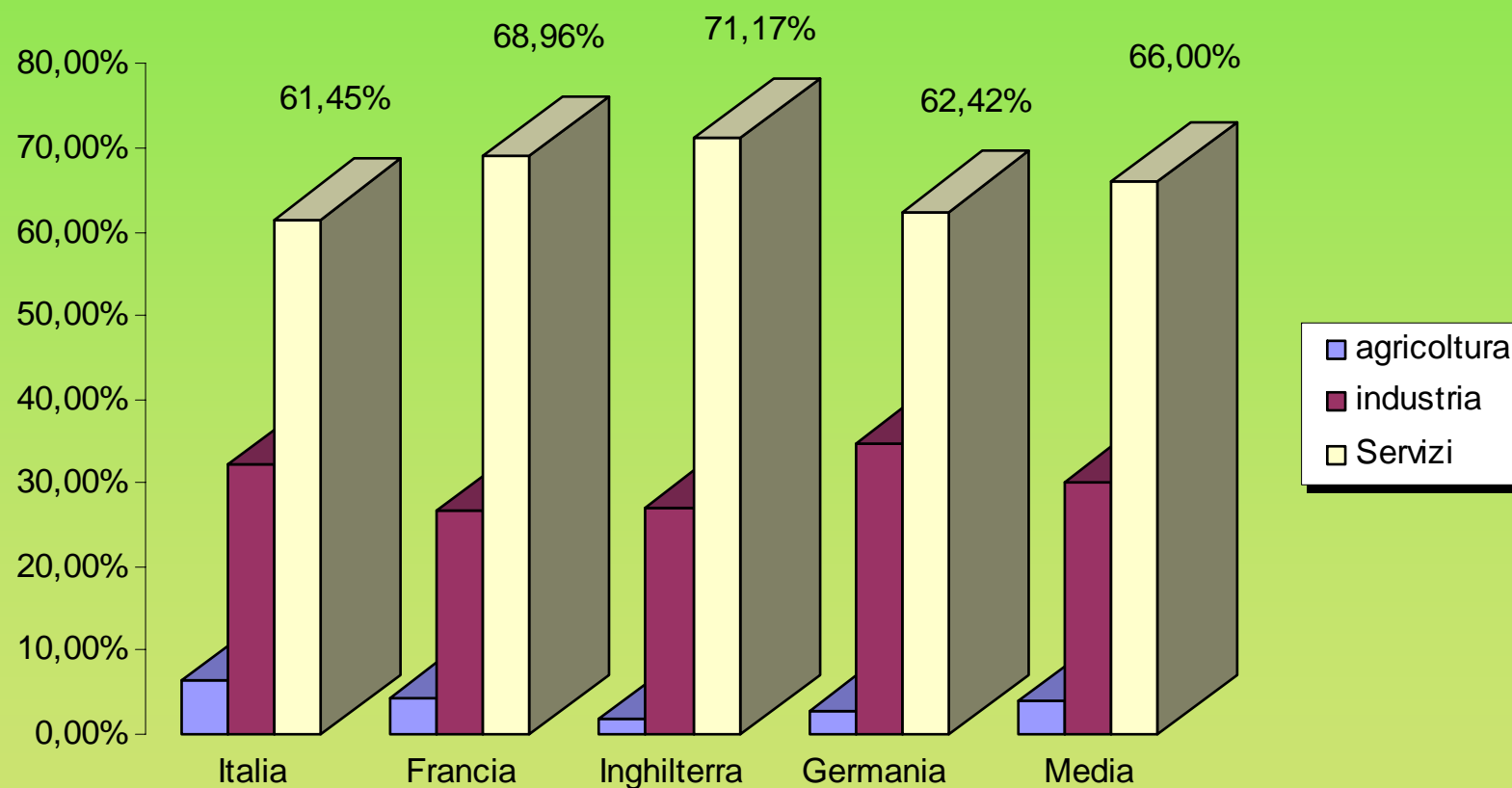
L'occupazione in Europa

*In Europa molti passi in avanti ma
anche numerose contraddizioni*

*I due terzi dei collaboratori
(67%)*

*lavora in soli tre settori: commercio,
pubblici esercizi, alberghi*

L'occupazione in Europa



Il lavoro non regolare

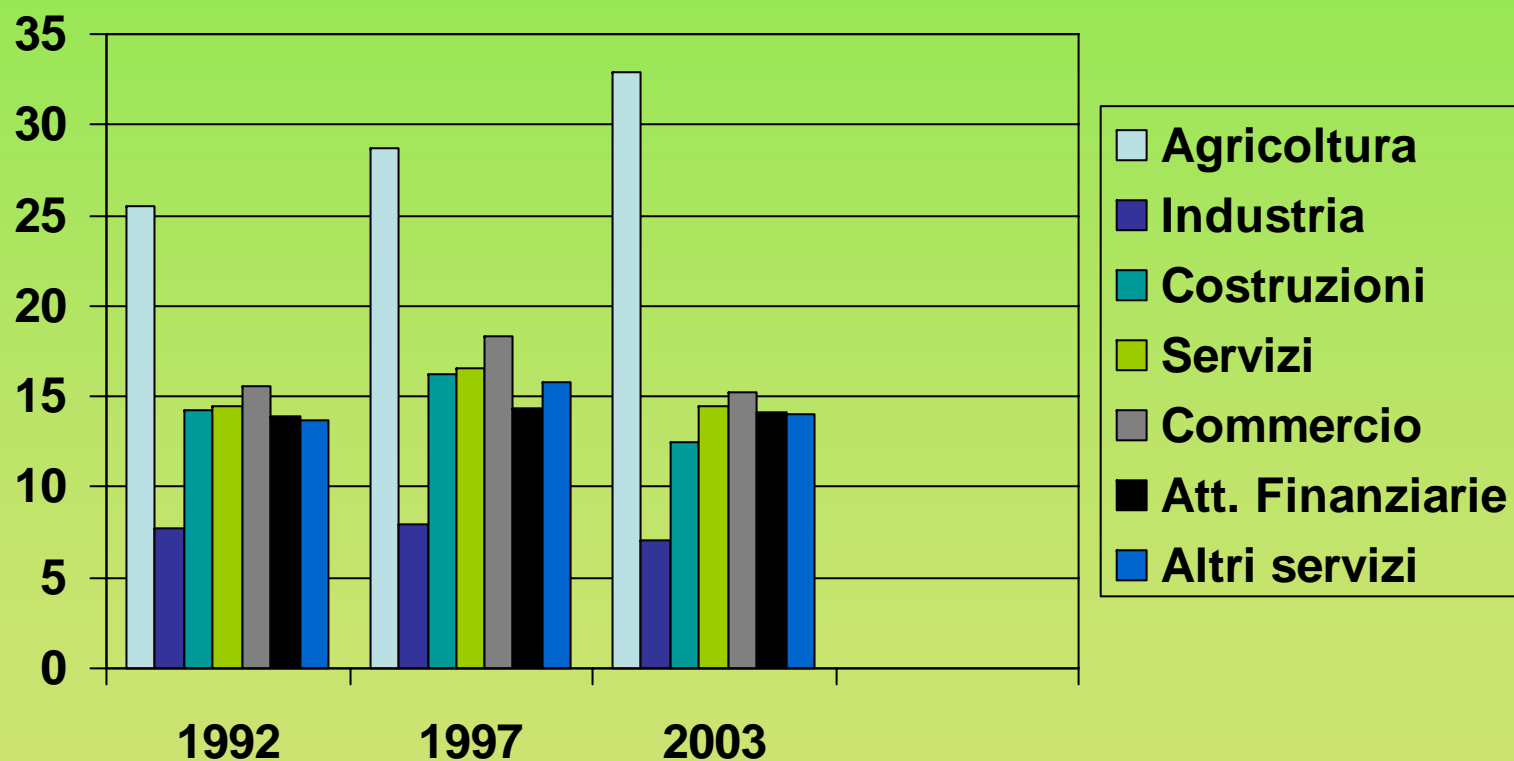
*Riduzione del lavoro non regolare
dovuto a forme di flessibilizzazione
di sanatorie a favore di
extracomunitari*

Il lavoro non regolare

- *Nel settore dei Servizi il fenomeno è molto diffuso: nel 2003 il 14,5% delle unità del settore risultano non regolari*
- *E' rilevante l'irregolarità nelle attività produttive che interessano i servizi ricreativi, culturali ed i servizi domestici: le unità di lavoro non regolari rappresentano il 37,1% delle unità di lavoro complessive.*

Il lavoro non regolare

Tasso di irregolarità delle unità lavoro per settore



La Bilateralità

- *La bilateralità , globalmente intesa, oggi è rappresentata da*

6 enti bilaterali nazionali,

circa 100 enti territoriali nel terziario e altrettanti nel turismo e nei servizi.

La bilateralità

Enti bilaterali

Enti di formazione

*Casse di assistenza sanitaria
integrativa*

*Fondi di previdenza
complementare*

Fondi interprofessionali

*Organismi di conciliazione ed
arbitrato*

La Bilateralità

Più ruolo alla bilateralità significa
più tutela

Proiettare la bilateralità anche
verso l'incontro tra domanda ed
offerta

La Fisascat in crescita

Proiezione

verso i 180.000 iscritti



Segreteria Nazionale

Via Livenza 7 – 00198 Roma

www.fisascat.it

PROGETTO TERZIARIO

Laboratorio Terziario